

PERAN GAYA KEPEMIMPINAN, INTEGRITAS PERILAKU DAN SISTEM KOMPENSASI DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. P&P LEMBAH KARET KOTA PADANG

Muhammad Pondrinal¹, Robby Dharma², Nofriser³, Muhti Hafizah⁴

¹Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

²Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

³Universitas Pasir Pangaraian, Rokan Hulu

⁴Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Email : richer.rohul@gmail.com

Abstract

This study aims to examine how much influence Leadership Style, Behavioral Integrity, and Compensation System Affect Employee Performance With Job Satisfaction. Methods of collecting data through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 100 respondents obtained by the slovin formula at PT. P&P Lembah Karet Jl. By Pass as many as 293. The sampling technique is using non-probability. The analytical methods used are correlation analysis, multiple linear regression and SPSS 21 Path Analysis.

The results obtained based on the Partial Test (t test) obtained Leadership Style, Behavioral Integrity, and Compensation System partially have a significant effect on Job Satisfaction at PT. P&P Lembah Karet with (Sig < 0.05). And also the results of understanding based on Partial Test (t test) obtained Leadership Style, Behavioral Integrity, and Compensation System partially have a significant effect on Employee Performance at PT. P&P Lembah Karet with (Sig < 0.05).

The contribution of the independent variables of Leadership Style, Behavioral Integrity, and Compensation System to the dependent variable of Job Satisfaction (Z) is 35.3%. While the remaining 64.7 is influenced by other variables outside of this study. Then the contribution of the independent variable contribution of leadership style, behavioral integrity, compensation system and job satisfaction to the dependent variable of employee performance is 54.4%. While the rest is equal to 45.6 influenced by other variables outside of this study

Keywords : *Leadership style, behavioural integrity, compensation system, job satisfaction, employee performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan, Integritas perilaku, dan Sistem Kompensasi dalam Mempengaruhi Kinerja karyawan Dengan Kepuasan Kerja. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuesiner, dengan sampel 100 responden yang didapat dengan rumus *slovin* pada PT. P&P Lembah Karet Jl. By Pass sebanyak 293. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan *non probability*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi, regresi linear berganda dan analisis jalur (*Path Analysis*) SPSS 21.

Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh Gaya Kepemimpinan, Integritas Perilaku, dan Sistem Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT.P&P Lembah Karet dengan (Sig < 0,05). Serta

juga hasil pengertian berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh Gaya Kepemimpinan, Integritas Perilaku, dan Sistem Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.P&P Lembah Karet dengan ($\text{Sig} < 0,05$).

Kontribusi sumbangan variabel *independen* Gaya Kepemimpinan, Integritas Perilaku, dan Sistem Kompensasi terhadap variabel *dependen* Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 35,3%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 64,7 dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kemudian Kontribusi sumbangan variabel *independen* Gaya kepemimpinan, Integritas Perilaku, sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap variabel *dependen* Kinerja Karyawan adalah sebesar 54,4%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 45,6 dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Integritas Perilaku, Sistem Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang lengkap dengan sarana dan prasarana tidak akan berarti tanpa adanya manusia sebagai pengelola dan pemuat gagasan sebagai manusia, karyawan mempunyai tujuan pribadi selain tujuan perusahaan yang harus dicapai sehingga diperlukan suatu integritasi antara tujuan perusahaan dengan tujuan pribadi karyawan agar tidak terjadi tumpang tindih atau overlapping. Kebutuhan masing-masing karyawan perlu di ketahui dan diperhatikan agar tujuan karyawan dapat terintegrasi dengan baik. Karyawan mempunyai beraneka ragam kebutuhan pribadi. Kebutuhan tersebut bersifat fisik maupun non fisik yang harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak. Kebutuhan karyawan diusahakan dapat terpenuhi melalui imbalan dari pekerjaannya. Apabila kebutuhan seorang karyawan sudah terpenuhi dengan imbalan yang pantas dari hasil kerjanya, maka kepuasan kerjanya akan meningkat.

Salah satu tuntunan bagi perusahaan adalah menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal dengan menjaga kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang memiliki rasa puas pada perusahaan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan serta memberikan effort kerja yang lebih pada pekerjaannya yang akhirnya dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan,

Tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan salah satunya adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja atau kinerja karyawan (Andi, 2016). Kinerja pada hakekatnya cerminan hasil kerja yang telah dicapai seseorang selama ini dan dapat menggambarkan kondisi dimasa yang akan datang serta tindakan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang diharapkan menjadi penting bagi setiap karyawan (Yusnaena dan Syahril, 2013).

Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. Untuk mewujudkan gaya kepemimpinan yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan professional yang mampu memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut, karena setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu integritas Seorang yang memiliki integritas bisa menjalankan sesuatu dengan baik, memperbaiki kesalahan dan mampu mengubah dirinya. Jika seseorang tidak memiliki integritas, maka yang ada dalam

dirinya hanya kebimbangan dan rasa tidak percaya diri. Dengan integritas tidak akan mungkin karyawan akan melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan, Pengembangan karir memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Keterlibatan karyawan mengacu pada sejauh apa para karyawan terlibat penuh dalam pekerjaan dan kekuatan komitmennya terhadap pekerjaan dan perusahaan. kerja yang dilakukan karyawan bisa tepat waktu dan sesuai. Sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki karakter seperti itu. [2]

Dapat juga kita lihat dari faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Ada beberapa hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan yang harus mendapat perhatian yaitu kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang berkinerja baik dan uang jam lembur, sehingga beberapa karyawan sering mengambil jam lembur untuk menambah penghasilan mereka.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2005). Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung penilaian individu terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti, bayaran, promosi jabatan, kondisi kerja, rekan kerja dan pengawasan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu tersebut. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan apabila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan tersebut yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Semakin sengitnya persaingan bisnis yang terjadi, di PT.P&P Lembah Karet tentunya harus memperbarui segala apa yang harus dilakukan pembenahan atau perubahan baik internal maupun eksternalnya demi mempertahankan keberlangsungan perusahaan kedepannya, jadi masalah kinerja dan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap perusahaan, sehingga kalau tidak dikelola dengan baik akan mengganggu proses produktivitas disebuah lembaga perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil survey pendahuluan di PT.P&P Lembah Karet didapatkan terjadinya penurunan kinerja karyawan dan hal ini menyebabkan turunnya produksi karet. Berikut ini data total penjualan dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020.

Tabel 1 Total Penjualan PT. P&P Lembah Karet Periode tahun 2018-2020

Bulan	Penjualan / Ton		
	2018	2019	2020
Januari	566	1.680	1.838
Februari	969	720	1.352
Maret	1.287	1.822	2.037
April	2.740	2.760	2.272
Mei	2.850	2.440	1.958
Juni	1.600	1.996	2.204
Juli	1.808	1.272	969
Agustus	2.160	2.470	2.072
September	1.040	2.904	1.608
Oktober	2.396	1.752	2.116

Bulan	Penjualan / Ton		
	2018	2019	2020
Nopember	1.864	1.840	1.502
Desember	1.336	1.656	1.360
Jumlah	20.616	23.312	21.288

Berdasarkan Tabel 1.1 dan Grafik 1.2 diatas, dapat dilihat angka penjualan dari tahun 2017-2019 bervariasi. Total penjualan tertinggi pada tahun 2018 yaitu 23.312 Ton dan total penjualan terendah pada tahun 2017 yaitu 20.616 Ton. Penjualan mengalami penurunan pada tahun 2019 yaitu sebesar 21.288. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa jika penjualan menurun maka produktifitas juga menurun dan dapat mengindikasikan menurunnya kinerja karyawan PT.P&P Lembah Karet.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan didapati adanya indikasi penurunan kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan di PT. P&P Lembah Karet. Selain itu, masalah kedisiplinan kerja karyawan yang kurang bagus. Dan yang menyebabkan kan tidak tercapainya kinerja karyawan dan kurangnya kepuasan kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yang diambil yaitu, "**Peran Gaya Kepemimpinan, Integritas Perilaku dan Sistem Kompensasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt.P&P Lembah Karet**"

2. Metodologi Penelitian

2.1 Objek Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam skripsi ini, penulis melakukan penelitian di PT.P&P Lembah Karet yang beralamat di Jalan By Pass Km No.22 Kecamatan Koto Tangah Kota Padang.

2.2 Populasi

[4]mendefinisikan populasi yaitu sekelompok orang, kejadian, atau segala yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan PT.P&P Lembah Karet, yang berjumlah sebanyak 293 karyawan.

2.3 Sampel

Menurut **Sugiyono (2016:118)**, mendefinisikan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Karena populasi karyawan PT P&P lembah karet sebanyak 293 orang. Sehingga teknik penarikan sampel menggunakan rumus Slovin.

$$\begin{aligned} n &= \frac{293}{1+293(0,1)^2} \\ n &= \frac{293}{2,94} \\ n &= 100 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, populasi sebanyak 293 karyawan dengan tingkat kesalahan 10% maka jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 100 responden. sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 100 orang dari seluruh total karyawan PTP&P Lembah karetkota padang. hal dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik Sampel yang diambil berdasarkan teknik *probability sampilng; simple random sampling*, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

2.4 Defenisi Operasional

Berikut merupakan defenisi operasional dari variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini :

1) Kinerja karyawan (Y)

Menurut [5]. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang dapat mengarahkan pada penetapan kinerja organisasi. Indikator dalam kinerja karyawan Menurut (Hakim, 2018). adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas, merupakan mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.
- b. Kuantitas, banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
- c. Tanggung jawab, suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.
- d. Pelaksanaan tugas, kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan.
- e. Disiplin, pola perilaku yang diharapkan akan menghasilkan karakter tertentu khususnya menghasilkan peningkatan moral dan mental yang teratur.

2) Peran Gaya kepemimpinan (X1)

Menurut [7]. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu [7]. Adapun indikator menurut [8] dapat dilihat melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kemampuan mengambil keputusan.
- b. Kemampuan motivasi.
- c. Kemampuan komunikasi
- d. Kemampuan mengendalikan bawahan
- e. Tanggung Jawab
- f. Kemampuan mengendalikan emosional

3) Integritas Perilaku (X2)

Menurut [9] Integritas adalah sebuah konstruk psikologis yang dinamis berdasarkan fungsinya kepribadian dengan baik yang dikelola oleh fungsi kognitif, afektif, dan didukung oleh kemampuan tertentu untuk mewujudkannya ke dalam perilaku integritas Integritas merujuk pada kejujuran dan kebenaran. Adapun indikator integritas menurut [10] yaitu :

- a. Kejujuran
- b. Amanah
- c. Komitmen
- d. Konsisten
- e. Bertanggung jawab

4) Sistem Kompensasi

Menurut [11] Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Seseorang pekerja sebagai tukang pikul barang merasa bahwa kekuatan fisik yang dimiliki adalah sesuatu yang berharga mereka sumbangkan atas pekerjaannya. Untuk memindahkan barang dari suatu tempat ke tempat lain mereka akan memperoleh balasan yang setimpal atas pekerjaannya. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja. Adapun indikator sistem kompensasi menurut Menurut [12], yaitu:

- a. Gaji dan upah
- b. Kebijakan standar gaji
- c. Dasar pemberian gaji
- d. Insentif
- e. Jamsostek
- f. Tunjangan transportasi
- g. Tunjangan Hari Raya (THR)
- h. Penghargaan
- i. Promosi jabatan
- j. Biaya hidup

2.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Diduga Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. P&P Lembah Karet
- H₂ : Diduga Integritas Perilaku berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. P&P Lembah Karet
- H₃ : Diduga Sistem Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pada PT. P&P Lembah Karet
- H₄ : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. P&P Lembah Karet
- H₅ : Diduga Integritas perilaku berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. P&P Lembah Karet
- H₆ : Diduga Sistem kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. P&P Lembah Karet
- H₇ : Diduga kinerja karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. P&P Lembah Karet
- H₈ : Diduga Gaya kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja
- H₉ : Diduga Integritas Perilaku Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja

H_{10} : Diduga Sistem Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

2.6 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan independen. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih variabel independen (x) dengan variabel dependen (y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel dengan independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Perhitungan regresi linier berganda dihitung sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = variabel bebas

a = konstanta

b_1 = parameter koefisien regresi

X_1 = variabel independen

X_2 = variabel independen

E = unsure ganggu (error)

2.7 Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Dimana uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel *independent* ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* (Y). Menurut [13] t_{hitung} dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana : r = Koefisien Korelasi Parsial

n = Jumlah Data kasus

k = Jumlah variabel *Independent*

Apabila hasil pengujian $t_{hitung} > t_{tabel}$: maka H_0 menerima H_a menolak.

Uji Simultan (Uji f)

Uji statistik f digunakan untuk menguji seluruh variabel independen Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Motivasi yang diteliti, mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan dilakukan dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} .

Menurut [14] Nilai f_{hitung} dapat dicari dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

- Jika F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Maka : H_0 ditolak, H_a diterima.
- Jika F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Maka : H_0 diterima, H_a ditolak.

2.8 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan [13] rumusnya adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

Dari koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui ketepatan dari analisis regresi linear berganda. R^2 merupakan besarnya variabel sumbangan seluruh variabel terikat. Interpretasi terhadap hasil koefisien determinasi (R^2) berarti:

- Jika nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati satu, berarti dapat dijelaskan secara linear oleh variabel. Jadi semakin besar R^2 semakin tepat regresi yang dipakai sebagai alat peramalan karena total variasi dapat menjelaskan variabel.
- Jika nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati nol maka sumbangan variabel diatas terhadap variabel bebas dan variabel terikat semakin kecil.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Analisis Regresi Berganda I

Untuk mengetahui pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Integritas Perilaku, Sistem Kompensasi, dengan Kepuasan Kerjamaka digunakan analisis regresi linear berganda, Berikut uji regresi yang dilakukan :

Tabel 2. Hasil Uji Regresi

Model	Unsumberkoefisien		Standar error koefisien		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Std. Error		Tolerance	VIF
(Constant)	13,365	0,881		7,767	,007		
Gaya kepemimpinan	,251	,090	,800	2,386	,022	,222	4,510
Integritas Perilaku	,322	,094	,854	2,438	,021	,223	4,500
Sistem Kompensasi	,259	,090	,828	2,400	,023	,223	4,508

Berdasarkan tabel 4.21 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

$$Z = 13,365 + 0,251 X_1 + 0,322 X_2 + 0,259 X_3$$

- Nilai konstanta sebesar 13,365: artinya jika Gaya Kepemimpinan (X_1) Integritas Perilaku (X_2) Sistem Kompensasi (X_3) diabaikan (0), maka Kepuasan Kerja (Z) nilainya adalah sebesar 13,365.

2. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan 0,251: jika Gaya kepemimpinan (X_1) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Integritas Perilaku (X_2), Sistem Kompensasi (X_3) diabaikan (0) maka Kepuasan Kerja (Z) akan mengalami peningkatan sebesar 0,251
3. Koefisien regresi variabel Integritas Perilaku sebesar 0,322: jika Integritas Perilaku (X_2) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Gaya Kepemimpinan (X_1), Sistem Kompensasi (X_3) diabaikan (0) maka Kepuasan Kerja (Z) akan mengalami peningkatan sebesar 0,322.
4. Koefisien regresi variabel Sistem Kompensasi 0,259: jika Sistem Kompensasi (X_1) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Gaya Kepemimpinan (X_1), Integritas Perilaku (X_2), diabaikan (0) maka Kepuasan Kerja (Z) akan mengalami peningkatan sebesar 0,259

3.2 Analisis Regresi Berganda II

Untuk mengetahui pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Integritas Perilaku, Sistem Kompensasi, dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan maka digunakan analisis regresi linear berganda, Berikut uji regresi yang dilakukan :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1. (Constant)	2,532	3,454		,481			
Gaya Kepemimpinan	,227	,11	,271	2,012	,085	,484	2,084
Integritas Perilaku	,269	,072	,393	3,742	,003	,755	1,328
Sistem Kompensasi	,371	,003	,378	3,022	,003	,245	4,041
Kepuasan Kerja	,020	,074	,023	,262	,79	,227	4,394

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.22 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 2,532 + 0,227X_1 + 0,269X_2 + 0,371X_3 + 0,020Z e$$

1. Nilai konstanta sebesar 2,532: artinya jika Gaya Kepemimpinan (X_1), Integritas Perilaku (X_2) Sistem Kompensasi (X_3) dan Kepuasan Kerja (Z) diabaikan (0), maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah sebesar 2,532,
2. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,227: jika Gaya Kepemimpinan (X_1) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Integritas Perilaku (X_2), Sistem Kompensasi (X_3) dan Kepuasan Kerja (Z) diabaikan (0) maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,227.
3. Koefisien regresi variabel Integritas Perilaku 0,269: jika Integritas Perilaku (X_2) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Gaya Kepemimpinan (X_1), Sistem Kompensasi (X_3) dan Kepuasan Kerja (Z) diabaikan (0) maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,269.
4. Koefisien regresi variabel Sistem Kompensasi sebesar 0,371: jika Sistem Kompensasi (X_3) ditingkatkan satu (1) satuan dengan Gaya Kepemimpinan (X_1), Integritas Perilaku (X_2) dan Kepuasan Kerja (Z) diabaikan (0) maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,371
5. Koefisien regresi variabel Kepuasan kerja sebesar 0,020 : jika Kepuasan Kerja (Z) ditingkatkan satu (1) satuan dengan Gaya Kepemimpinan (X_1), Integritas Perilaku (X_2) dan Sistem Kompensasi (X_3) diabaikan (0) maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,020

3.3 Uji Hipotesis

3.3.1 Model Regresi I

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan α 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada α 0,05 maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh X terhadap Y. Probabilitas signifikan lebih besar daripada α 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada hubungan. Derajat kebebasan (df) $n-k-1$ yaitu $100 - 3 - 1 = 96$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,984 . Dari hasil olah data dapat disajikan pada tabel 4.23 berikut :

Faktor Independen	t hitung	t tabel	Signifikan	Probabilitas
Gaya Kepemimpinan(X ₁)	2,328	1,984	0,007	0,05
Integritas Perilaku(X ₂)	3,438	1,984	0,002	0,05
Sistem Kompensasi(X ₃)	2,080	1,984	0,040	0,05

1. Gaya Kepemimpinan(X₁)

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan(X₁)2,328 lebih besar dari t-tabel 1,984. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan(X₁) 0,007 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis pertama diterima.

2. Integritas Perilaku (X₂)

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel Integritas Perilaku (X₂)3,438 lebih besar dari t-tabel 1,984. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Integritas Perilaku (X₂)0,002 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis Kedua diterima.

3. Sistem Kompensasi (X₃)

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel Sistem Kompensasi (X₃)2,080 lebih besar dari t-tabel 1,984. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Sistem Kompensasi (X₃)0,040 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis Ketiga diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil perhitungan parameter model regresi secara bersama-sama diperoleh pada tabel 4.24 berikut ini :

ANOVA				
	Sumber Variasi	df	Rasio Kuadrat	Sig.
Y	Regresi	3	201,885	19,022
	Sesial	96	15,207	
	Total	99		

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 19,022$ lebih besar dari $F_{tabel} 2,47$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

3.3.2 Model Regresi II

Uji t

Derajat kebebasan (df) $n-k-1$ yaitu $100 - 4 - 1 = 95$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 2,366. Dari hasil olah data dapat disajikan pada tabel 4.25 berikut :

Tabel 4.24
Pengaruh Sistem Yurisdiksi Independen

Salah Independen	t-hitung	t-tabel	Signifikan	Probabilitas
Gaya Kepemimpinan(X ₁)	2,810	1,985	0,006	0,02
Integritas Perilaku(X ₂)	3,715	1,985	0,000	0,01
Sistem Kompensasi(X ₃)	3,992	1,985	0,000	0,01
Kepuasan Kerja(Z)	0,266	1,985	0,791	0,64

Source: Output SPSS 2022

a. Gaya Kepemimpinan (X₁)

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan(X₁)2,810lebih besardari t-tabel 1,985. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansiGaya Kepemimpinan(X₁) 0,006maka H₀ ditolak dan H₄ diterima. Dengan demikian, maka hipotesis Keempatditerima.

b. Integritas Perilaku (X₂)

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel Integritas Perilaku (X₂)3,715lebih besardari t-tabel 1,985. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansiIntegritas Perilaku(X₂)0,000maka H₀ ditolak dan H₅ diterima. Dengan demikian, maka hipotesis Kelima diterima.

c. Sistem Kompensasi (X₃)

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel Sistem Kompensasi (X₃)3,992lebih besardari t-tabel 1,985. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansiIntegritas Perilaku(X₃)0,000maka H₀ ditolak dan H₆ diterima. Dengan demikian, maka hipotesis Keenam diterima.

d. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) 0,266 lebih kecildari t-tabel 1,985. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Kepuasan Kerja (Z) 0,791 maka H₀diterima dan H₇ ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis Ketujuhditolak.

Uji F

Hasil perhitungan parameter model regresi secara bersama-sama diperoleh pada tabel 4.25 berikut ini :

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	494,224	7	70,603	30,508	,000
Residual	777,422	96	8,109		
Total	1,271,646	103			

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat artinya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung}=30,508$ lebih besar dari $F_{tabel}2,47$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

3.4 Implikasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kpemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis pertama yang diajukan terbukti. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Gaya Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan untuk menciptakan Kepuasan Kerja, sehingga Gaya kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan lebih merasa puas dalam bekerja diperusahaan.Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan [15]yang menyatakan bahwagaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan gaya kepemimpinan yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja.

2. Pengaruh Integritas Perilaku terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis kedua yang diajukan terbukti. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Integritas Perilaku berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Integritas Perilaku merupakan bentuk dari kemauan karyawan dalam menaati aturan kerja yang di tetapkan perusahaan. Perusahaan akan lebih memperhatikan Integritas Perilaku karyawan agar bisa meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan [16] yang menyatakan bahwa integritas perilaku berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. bahwa kepuasan kerja dapat di capai jika karyawan memiliki kompetensi yang baik dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif.

3. Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Kepuasan kerja

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis ketiga yang diajukan terbukti. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Sistem Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian [17] yang menyatakan bahwa secara parsial Sistem Sistem Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan, sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka kepuasan kerja akan meningkat dan hasil ini juga berdampak positif pada kinerja karyawan.

4. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis keempat yang diajukan terbukti. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki perilaku senang menerima saran pendapat dan kritikan dari bawahan.

5. Pengaruh Integritas perilaku terhadap Kinerja karyawan

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis kelima yang diajukan terbukti. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Integritas perilaku berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian [18] yang menyatakan bahwa Keterkaitan antara integritas terhadap Kepuasan Kerja, semakin tinggi integritas yang dimiliki pegawai terhadap perusahaan, maka kepuasan kerja akan dapat mengalami peningkatan.

6. Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis keenam yang diajukan terbukti. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Sistem Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian [19] yang menyatakan bahwa kinerja karyawan. memberikan kompensasi yang efektif dapat mendorong karyawan untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya sebaik mungkin, sehingga pada akhirnya akan mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

7. Pengaruh Kinerja karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa hipotesis ketujuh yang diajukan terbukti. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil

penelitian [20] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

8. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan lebih kecil di banding dengan pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Maka Gaya Kepemimpinan akan naik melalui Kepuasan Kerja, Kinerja karyawan semakin bagus apabila langsung di pengaruhi oleh Oleh Gaya Kepemimpinan

9. Pengaruh Integritas perilaku terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa pengaruh langsung Integritas Perilaku lebih besar di banding dengan pengaruh tidak langsung Integritas perilaku terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Maka Integritas perilaku akan turun melalui Kepuasan Kerja, Kinerja karyawan semakin bagus apabila langsung di pengaruhi oleh Oleh Integritas perilaku.

10. Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini diperoleh bukti empiris bahwa pengaruh langsung Sistem Kompensasi lebih besar di banding dengan pengaruh tidak langsung Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Maka Sistem Kompensasi akan turun melalui Kepuasan Kerja, Kinerja karyawan semakin bagus apabila langsung di pengaruhi oleh Oleh Sistem Kompensasi.

4. Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Integritas Perilaku terhadap Kepuasan Kerja
3. Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Sistem Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja
4. Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan
5. Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Integritas Perilaku terhadap Kinerja Karyawan
6. Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
7. Terdapat Pengaruh yang tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
8. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja
9. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Integritas perilaku terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja.
10. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Sistem Kompensasi terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
11. Kontribusi sumbangan variabel *independen* Gaya Kepemimpinan, Integritas Perilaku, dan Sistem Kompensasi terhadap variabel *dependen* Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar

35,3%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 64,7 dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini

12. Kontribusi sumbangan variabel *independen* Gaya kepemimpinan, Integritas Perilaku, sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap variabel *dependen* Kinerja Karyawan adalah sebesar 54,4%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 45,6 dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Daftar Rujukan

- [1] T. 3) Esti 1), Soedijanto Padmowiharjo 2) and Sekolah, “pengaruh kepemimpinan trasformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui integritas sebagai variabel intervening,” vol. 4, no. 1, pp. 40–51, 2019.
- [2] Accok, “pengaruh integritas dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan,” vol. 8, no. 5, p. 55, 2019.
- [3] Jufrizen, “Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan jufrizen,” 2017.
- [4] I. Respatiningsih and F. Sudirjo, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang),” *J. Ilm. UNTAG Semarang*, vol. 4, no. 3, pp. 2302–2752, 2017.
- [5] Sinambela, “Pengaruh Budaya Organisasi..., Clarazia Olga, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMP, 2018,” pp. 9–32, 2016.
- [6] L. N. HAKIM, “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Fave Hotel S. Parman Medan,” 2018.
- [7] D. Sunarsi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta,” *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 1, no. 2, pp. 1–24, 2018, doi: 10.32493/jjsdm.v1i2.919.
- [8] M. Aditya Pratama, “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja (studi kasus pada pt. pegadaian (persero)),” pp. 21–22, 2019.
- [9] S. Sarjana and N. Khayati, “The Effect of Ethic, Behaviour, and Personality on Theacher’s Integrity,” *J. Pendidik. dan Kebud.*, vol. 1, no. 3, pp. 379–393, 2016.
- [10] M. Pranoto, “Pengaruh Integritas Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai,” p. 63, 2019.
- [11] K. Terhadap, K. Karyawan, and P. T. Karya, *pengaruh kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan*. 2019.
- [12] P. P. Garment, “Fakultas bisnis universitas buddhi dharma tangerang 2020,” 2020.
- [13] Jufnidar and S. Ma’arif, “Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja (studi kasus di pt. cahaya internusa group indonesia),” *Issn*, vol. 2, pp. 109–122, 2018.

- [14] Sugiyono, *Metode Penelitian pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2016.
- [15] A. Yanoto, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya,” *J. Agora*, vol. 6, no. 1, pp. 1–10, 2018.
- [16] D. T. Sukmana and I. Indarto, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *J. Ris. Ekon. dan Bisnis*, vol. 11, no. 2, p. 128, 2018, doi: 10.26623/jreb.v11i2.1081.
- [17] Y. Kresna, “pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pt pegadaian syariah,” *Biomass Chem Eng*, vol. 3, no. 2, p. 2018 , , [Online]. Available: http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127%0Ahttp://publicacoes.cardiol.br/portal/ijcs/portugues/2018/v3103/pdf/3103009.pdf%0Ahttp://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75772018000200067&lng=en&tlng=.
- [18] I. Aida and I. Sjafri, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Studi kasus pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 2, no. 4, p. 254441, 2016.
- [19] M. Alwi and E. Sugiono, “Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat,” *Manajemen*, vol. 15, no. 2, pp. 98–112, 2019, [Online]. Available: <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/748/620>.
- [20] A. Mauli and M. Mukaram, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Ris. Bisnis dan Investasi*, vol. 2, no. 2, p. 15, 2016, doi: 10.35697/jrbi.v2i2.71.