

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI MINIMARKET GREENSMART SURABAYA

Regista Annisa Ulhaq<sup>1</sup>, Kridho Hery Gunawan<sup>2</sup>  
Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
[registaannisa@gmail.com](mailto:registaannisa@gmail.com) <sup>1</sup>, [krido@untag-sby.co.id](mailto:krido@untag-sby.co.id) <sup>2</sup>

**Abstract**

*This study aims to analyze the influence of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Compensation on Employee Job Satisfaction at Greensmart Surabaya Minimarket. The background of this study is based on the importance of the quality of Human Resources (HR) in supporting the growth and competitiveness of the company, where employee job satisfaction is one of the main indicators in achieving organizational goals. The phenomenon that occurred at Greensmart Surabaya Minimarket shows challenges in implementing a less participatory leadership style, low work motivation, and minimal compensation, which are thought to have an impact on decreasing employee job satisfaction. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis methods. Data were collected by distributing questionnaires to respondents who are employees of Greensmart Surabaya Minimarket. Validity and reliability tests were carried out to ensure the quality of the research instrument, as well as classical assumption tests such as normality, multicollinearity, and heteroscedasticity to ensure the feasibility of the regression model. The results of the study indicate that partially and simultaneously, the variables Transformational Leadership Style (X1), Work Motivation (X2), and Compensation (X3) have a significant influence on the variable Job Satisfaction (Y). Transformational leadership style has been proven to provide inspiration, individual attention, and intellectual stimulation that have a positive impact on performance. Work motivation also plays an important role in increasing employee enthusiasm and productivity. While Compensation provides opportunities for employees to grow and contribute more optimally. Thus, companies are advised to implement a more transformational leadership style, improve motivation programs both financially and non-financially, and provide equal compensation to encourage employee loyalty and job satisfaction. This study contributes to the development of effective HR management strategies in improving overall organizational performance.*

**Keywords:** *Transformational Leadership Style, Work Motivation, Compensation, Employee Job Satisfaction*

**Article history**

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Minimarket Greensmart Surabaya. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menunjang pertumbuhan dan daya saing perusahaan, di mana kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Fenomena yang terjadi di Minimarket Greensmart Surabaya menunjukkan adanya tantangan dalam implementasi gaya kepemimpinan yang kurang partisipatif, rendahnya motivasi kerja, serta minimnya kompensasi, yang diduga berdampak pada turunnya kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan Minimarket Greensmart Surabaya. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan kualitas instrumen penelitian, serta uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Gaya kepemimpinan transformasional terbukti mampu memberikan inspirasi, perhatian individu, serta stimulasi intelektual yang berdampak positif terhadap kinerja. Motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Sementara Kompensasi memberikan peluang bagi karyawan untuk tumbuh dan berkontribusi lebih optimal. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih transformasional, meningkatkan program motivasi baik secara finansial maupun non-finansial, serta memberikan kompensasi yang setara agar mendorong loyalitas dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen SDM yang efektif dalam meningkatkan performa organisasi secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan tentu dituntut untuk menciptakan peningkatan kualitas kinerja karyawan. Oleh sebab itu, suatu instansi atau perusahaan melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Untuk mendukung hal tersebut maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya yang baik. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia dianggap sebagai titik kunci bagi organisasi dalam mencapai tujuan dan keberhasilannya (Joushan, 2015).

Greensmart merupakan pusat perbelanjaan atau minimarket yang menyediakan segala macam kebutuhan sehari - hari mulai dari makanan ringan, makanan setengah jadi, berbagai jenis minuman, sembako (beras, minyak, gula, tepung, dll), susu formula, pampers, dan masih banyak produk lainnya yang bisa didapatkan di Greensmart. Greensmart juga memberikan tawaran harga tiap produk yang bervariasi dan mudah dijangkau untuk semua kalangan, bahkan tidak sedikit orang menyebut bahwa harga yang ada di Greensmart cukup miring atau relatif lebih murah dari minimarket lainnya. Tidak hanya itu, Greensmart juga sering menyediakan promo atau diskon yang menarik untuk para konsumen mereka. Sama halnya dengan supermarket atau minimarket lainnya yang memberikan pelayanan yang ramah dan tempat yang bersih demi kenyamanan konsumennya. Begitu juga dengan produk - produk yang ada juga tertata rapi untuk membuat konsumennya tidak kebingungan dalam mencari produk yang mereka butuhkan.

## Tinjauan Pustaka

### Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa menurut Indra Kharis (2015). Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik. Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka.

### Motivasi Kerja

Menurut (Sudaryo et al., 2018:63) motivasi merupakan suatu proses yang membangkitkan, menunjukkan, serta melindungi sikap manusia mengarah pada pencapaian tujuan. Mengembangkan yang berhubungan dengan dorongan di balik aksi, sebaliknya sikap melindungi ataupun memelihara berhubungan dengan berapa lama seorang hendak terus berupaya buat menggapai tujuan. Motivasi berasal dari kata “movere” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”.

## **Kompensasi**

Menurut Masram (2017:38) kompensasi adalah segala sesuatu diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia atau bagian SDM guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Pendapat lain menyebutkan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan.

## **Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi seseorang baik emosi senang maupun emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja pada seseorang.

## **Metodologi Penelitian**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan metode penelitian analisis kuantitatif, yaitu menggunakan analisis data secara mendalam dalam bentuk angka, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner melalui google form akan diterapkan untuk mengumpulkan data dari responden.

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Greensmart Kebraon di Jawa Timur tepatnya di Kota Surabaya di Jl. Kebraon Praja No.10, Kebraon, Kec.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan Greensmart Kebraon Surabaya.

#### **Sampel**

Sampel pada penelitian ini diambil dari populasi karyawan Greensmart Kebraon Surabaya yang berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

#### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh.

#### **Penentuan Jumlah Sampel**

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori dari Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

## 2. Hasil dan Pembahasan Hasil Penelitian

### Uji Validitas

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,341*	,774**	,778**	,458*	,661**	,873**	,878**
	Sig. (2-tailed)		,031	,000	,000	,003	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	39	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,341*	1	,335*	,415**	,631**	,604**	,331*	,628**
	Sig. (2-tailed)	,031		,035	,008	,000	,000	,037	,000
	N	40	40	40	40	39	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	,774**	,335*	1	,801**	,456**	,635**	,794**	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000	,035		,000	,004	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	39	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,778**	,415**	,801**	1	,441**	,653**	,854**	,885**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,000		,005	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	39	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	,458*	,631**	,456**	,441**	1	,437**	,353*	,657**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,004	,005		,005	,027	,000
	N	39	39	39	39	39	39	39	39
X1.6	Pearson Correlation	,661**	,604**	,635**	,653**	,437**	1	,614**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,005		,000	,000
	N	40	40	40	40	39	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	,873**	,331*	,794**	,854**	,353*	,614**	1	,874**
	Sig. (2-tailed)	,000	,037	,000	,000	,027	,000		,000
	N	40	40	40	40	39	40	40	40
X1	Pearson Correlation	,878**	,628**	,868**	,885**	,657**	,819**	,874**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	39	40	40	40

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,775**	,388*	,790**	,773**	,435**	,874**
	Sig. (2-tailed)		,000	,013	,000	,000	,005	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	,775**	1	,350*	,782**	,851**	,431**	,882**
	Sig. (2-tailed)	,000		,027	,000	,000	,005	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	,388*	,350*	1	,248	,394**	,730**	,630**
	Sig. (2-tailed)	,013	,027		,122	,012	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	,790**	,782**	,248	1	,727**	,374*	,827**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,122		,000	,017	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	,773**	,851**	,394**	,727**	1	,487**	,887**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,012	,000		,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	,435**	,431**	,730**	,374*	,487**	1	,701**
	Sig. (2-tailed)	,005	,005	,000	,017	,001		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	,874**	,882**	,630**	,827**	,887**	,701**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

		Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,808**	,798**	,279	,459**	,818**	,883**	,907**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,081	,003	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	,808**	1	,781**	,343*	,323*	,809**	,830**	,881**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,030	,042	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	,798**	,781**	1	,265	,394*	,877**	,875**	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,099	,012	,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	,279	,343*	,265	1	,696**	,227	,290	,522**
	Sig. (2-tailed)	,081	,030	,099		,000	,158	,070	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.5	Pearson Correlation	,459**	,323*	,394*	,696**	1	,327*	,398*	,613**
	Sig. (2-tailed)	,003	,042	,012	,000		,039	,011	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.6	Pearson Correlation	,818**	,809**	,877**	,227	,327*	1	,826**	,884**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,158	,039		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X3.7	Pearson Correlation	,883**	,830**	,875**	,290	,398*	,826**	1	,915**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,070	,011	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	,907**	,881**	,896**	,522**	,613**	,884**	,915**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

		Correlations				
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,417**	,438**	,735**	,777**
	Sig. (2-tailed)		,007	,005	,000	,000
	N	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	,417**	1	,834**	,350*	,846**
	Sig. (2-tailed)	,007		,000	,027	,000
	N	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	,438**	,834**	1	,364*	,851**
	Sig. (2-tailed)	,005	,000		,021	,000
	N	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	,735**	,350*	,364*	1	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000	,027	,021		,000
	N	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	,777**	,846**	,851**	,725**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap masing-masing variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Kepuasan Kerja Karyawan Greensmart (Y) dikatakan valid berdasarkan jawaban responden. Hal ini dibuktikan dari analisis data bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r table.

## Uji Reliabilitas

X1

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	7

X2

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	6

X3

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,912	7

Y

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	4

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas semua item pernyataan dari keseluruhan variabel memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60, maka semua item pernyataan kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

## Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,27477404
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,053
	Negative	-,072
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig. sebesar 0,200 yang dimana > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	XX1	,081	12,326
	XX2	,107	9,321
	XX3	,048	21,042

Sumber: Data diolah oleh peneliti,2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai tolerance 0,081; 0,107; dan 0,048 sehingga walaupun terdapat nilai yang berada dibawah 0,1. Nilai Variance Inflation Factor atau VIF yang didapatkan 12.326, 9.321, dan 21.042 yang mana nilai tersebut secara keseluruhan, meskipun terdapat indikasi multikolinieritas pada beberapa variabel, hasil uji ini tetap dapat dianggap layak untuk mendukung analisis regresi dalam penelitian ini. Dengan mempertimbangkan konteks teoritis dan signifikansi variabel-variabel tersebut, model ini masih dapat diinterpretasikan dengan baik.

## Uji Heterokedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,745	,293		2,546	,015
	X1	,054	,062	,633	,870	,390
	X2	-,007	,064	-,064	-,103	,919
	X3	-,031	,084	-,368	-,372	,712

Sumber:Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui Secara keseluruhan, berdasarkan hasil uji yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini menunjukkan karakteristik yang memadai untuk melanjutkan analisis lebih lanjut. Nilai Sig. yang konsisten di atas 0,05 pada variabel independen mengindikasikan bahwa asumsi homogenitas varians residual terpenuhi dengan baik.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	,291	,553
	X1	,196	,117
	X2	,239	,121
	X3	,125	,159

Sumber: Data diolah peneliti,2025

Berdasarkan table diatas hasil uji analisis linear berganda dapat diartikan secara rinci, variabel X1 dengan koefisien 0,196 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada X1 akan meningkatkan variabel dependen sebesar 0,196 unit, dengan tingkat ketelitian yang cukup baik (Std. Error 0,117). Demikian pula, variabel X2 memiliki koefisien sebesar 0,239, yang mengindikasikan kontribusi positif terhadap variabel dependen dengan standar error yang relatif kecil (0,121), menunjukkan bahwa estimasi koefisien ini cukup stabil. Sementara itu, variabel X3 dengan koefisien 0,125 (Std. Error 0,159) juga menunjukkan pengaruh positif, meskipun dengan tingkat ketelitian yang sedikit lebih rendah dibandingkan X1 dan X2. Namun, secara keseluruhan, nilai-nilai ini tetap berada dalam batas yang dapat diterima untuk analisis regresi.

## Uji t(Uji Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,291	,553		,526	,602
	X1	,196	,117	,367	1,674	,103
	X2	,239	,121	,369	1,976	,056
	X3	,125	,159	,234	,786	,437

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan tabel Coefficients, semua variabel independen (X1, X2, dan X3) secara umum memberikan pengaruh positif terhadap variabel Y, dan hasil ini dapat dijadikan landasan awal untuk pengembangan penelitian lanjutan.

## Uji F (Uji Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	677,023	3	225,674	128,190	,000 <sup>b</sup>
	Residual	63,377	36	1,760		
	Total	740,400	39			

Sumber : Data diolah peneliti,2025

Berdasarkan pada data tabel diatas tersebut bisa dilihat nilai F hitung sebesar 128.190 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi signifikan secara simultan. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

## Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,956 <sup>a</sup>	,914	,907	1,32683

Sumber : Data diolah peneliti,2025

Nilai R Square sebesar 0,907 menunjukkan bahwa Nilai Adjusted R Square sebesar 0,907 memperkuat keakuratan hasil analisis, karena nilai ini telah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan jumlah sampel dalam penelitian. Nilai yang tinggi ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sangat baik dan memiliki daya prediksi yang kuat terhadap variabel dependen.

## 1.1 Pembahasan

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)**

Hasil uji menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Menurut (Viona Ramifa Reja et al., 2025) Kepemimpinan transformasional yang ditunjukkan melalui pemberian motivasi, inspirasi, perhatian individual, serta pengaruh ideal mampu menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan memberdayakan karyawan dalam menjalankan tugasnya .

### **Motivasi Kerja (X2)**

Motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui pemberian tantangan kerja yang sesuai, pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karier, serta suasana kerja yang mendukung (Anisyahfitri & Rizal, 2023) . Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna dan kontribusi mereka dihargai, maka mereka akan merasa lebih puas dalam menjalankan tugasnya.

### **Kompensasi (X3)**

Berdasarkan hasil uji regresi parsial, nilai signifikansi kompensasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 0,000, yang artinya lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik sistem kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan (Aisy et al., 2024).

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Variabel kepuasan kerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat yang dipengaruhi oleh tiga variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kompensasi. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti bahwa ketiga variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan Secara keseluruhan, penelitian ini mengkonfirmasi bahwa sinergi antara kepemimpinan yang inspiratif, motivasi kerja yang kuat, dan kompensasi yang adil menciptakan dampak positif yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan, seperti kebijakan ketat terkait keterlambatan dan tanggung jawab karyawan atas barang rusak, yang dapat mengurangi kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Dewi Suryani Harahap, (2019) *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*

Amalia, (2023) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) TIRTA MOEDAL SEMARANG*

Anton budi, (2022) *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP INTENTION TO STAY (STUDI KASUS PENGEMUDI GOJEK DI KOTA BANDUNG)*

Putri Ayu, (2023) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pancur Gading Hotel & Resort di Delitua Serdang*

Catur Widayati, (2017) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*

Kris Aji, (2022) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA)*

Irwan, (2015) *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perumnas Pusat*

I Gede Wira, (2019) *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan*

Andry Pratama, (2022) *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pelindo*

Yandra Rivaldo, (2020) *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*

Ade Putri, (2023) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT UNIVERSAL TEKNO REKSAJAYA SITE ADARO di Kabupaten Balangan*

Aisy, R., Sutikno, B., & Oktafiah, Y. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Karya Geni, Mayangan, Kota Pasuruan. BISEI : Jurnal Bisnis Dan Ekonomi Islam*, 9(1), 22-29. <https://doi.org/10.33752/bisei.v9i1.6163>

Anindita, R., & Tanuwijaya, J. (2023). *THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, JOB MOTIVATION, REWARD ON JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE. In Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE) (Vol. 6, Issue 3).*

Anisyahfitri, R., & Rizal, A. (2023). *The Effect of Transformational Leadership, Work Motivation, and Job Promotion on Job Satisfaction with Organizational Commitment as an Intervening Variable. Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 18(1). <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.838>

Bunga, K., Yanti, D., Bagus, I., & Purbadharmaja, P. (n.d.). *E-JURNAL EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS UDAYANA ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENDAPATAN WARUNG ECERAN DALAM MENGHADAPI MINIMARKET BERJEJARING DI KECAMATAN KUTA UTARA KABUPATEN BADUNG. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/index>*

Galantika, G., Nyoman, I., & Adhika, R. (n.d.-a). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SOKA MINIMARKET BADUNG.*