

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Influence of Leadership Style, Job Training, and Compensation on Employee Job Satisfaction and Work Motivation as Intervening Variables

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Nidah Emi Harviani, nidahemi96@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Slamet Harjatno, slametharjatno@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This research is a type of quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were all employees of CV Bintang Tex Indonesia as many as 85 employees. The sampling technique used the total sampling method (saturated sampling). The analytical tool used in this study is a path analysis technique with the help of software for an operating system called Smart-PLS (Partial Least Square) Version 3.0. The data used in this study are questionnaire data and data sourced from CV Bintang Tex Indonesia. Data collection techniques using questionnaires, interviews, and observations. The results of this study prove that Hypothesis 1: Training and Compensation Variables have a significant effect on Job Satisfaction, while Leadership Style has no significant effect on Job Satisfaction. Hypothesis 2: Leadership Style Variable has a significant effect on Work Motivation, while Compensation has no significant effect on Work Motivation. Hypothesis 3: The leadership style variable has a significant effect on job satisfaction through work motivation as an intervening variable, while job training has no significant effect on job satisfaction through work motivation as an intervening variable, and compensation has no effect on job satisfaction through work motivation as an intervening variable.

Published date: 2021-10-30 00:00:00

Pendahuluan

Terciptanya kepuasan kerja yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan kepuasan kerja dapat timbul apabila organisasi atau perusahaan mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi sebuah organisasi atau perusahaan. [1] Organisasi yang berhasil mempengaruhi pasar, jika dapat menarik pasar atas dasar kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. [2] Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Selain itu, pelatihan juga menjadi faktor penting dalam peningkatan kepuasan kerja. [3] Hal ini didukung pendapat menurut Sinambela apabila organisasi memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional, berkualitas, berkomitmen, dan berintegritas yang baik dipastikan organisasi tersebut berkembang dengan pesat. [4] Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya

[5] Kepuasan kerja dapat meningkat jika pimpinan pada perusahaan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, karena pimpinan merupakan contoh dalam organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus memiliki pemimpin yang tidak hanya sekedar memimpin, tetapi juga mampu menggerakkan organisasinya untuk berubah.

Selain gaya kepemimpinan dan pelatihan, kompensasi menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah pemberian kompensasi. [6] Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Disamping gaya kepemimpinan, pelatihan dan kompensasi, motivasi menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, Motivasi diri sendiri berasal dari keinginan yang keras untuk mencapai suatu tujuan tertentu

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada CV. Bintang Tex Indonesia. CV. Bintang Tex Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi kapas dan benang yang beralamat di Sidoarjo. Berikut ini digambarkan tabel 1.1 data target dan realisasi produksi di CV. Bintang Tex Indonesia :

No	Jenis Barang yang Diproduksi	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Target dalam Sehari (Ton)	Realisasi dalam sehari (Ton)
1.	Kapas	39	1-1,5	1
2.	Benang	39	1-1,5	1

Table 1. Data Target dan Realisasi hasil produksi CV. Bintang Tex Indonesia

Berdasarkan uraian diatas permasalahan yang terjadi pada CV. Bintang Tex Indonesia adalah kompensasi yang diterima karyawan kurang sesuai sehingga sering sekali terjadi protes dari karyawan mengenai kompensasi dengan adanya kejadian ini, sebagai karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, pelatihan kerja dan kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening di CV. Bintang Tex Indonesia"

Metode

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. [7] Pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang mengarah pada pengujian hipotesis yang menguji pengaruh antar variabel dalam penelitian.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Bintang Tex Indonesia yang berlokasi di Sidoarjo.

Rancangan Penelitian

[8] Rancangan penelitian merupakan semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian ini yang dibuat secara cermat akan memberikan gambaran yang lebih jelas pada kaitannya dengan menyusun hipotesis dengan tindakan yang akan diambil dalam proses penelitian selanjutnya.

Rancangan pada penelitian ini dapat diklarifikasikan sebagai explanatory research yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan.

Populasi dan sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi meliputi jumlah dan seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subyek atau obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV.Bintang Tex Indonesia yang berjumlah 85 orang.

b. Sampel

Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh (*nonprobability sampling*), yang menggunakan seluruh jumlah karyawan yang ada. Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan seluruh karyawan CV.Bintang Tex Indonesia berjumlah 85 orang karyawan.

Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Data hasil penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. [9] Data adalah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan baik kualitatif maupun kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data yang berupa angka, sesuai dengan bentuknya data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistic.

b. Sumber Data

[10] Berdasarkan datanya, digolongkan menjadi 2 yaitu data primer merupakan data yang diperoleh dari responden melalui pengukuran langsung, kuisioner, data hasil wawancara dengan narasumber. Sedangkan data sekunder merupakan data yang didapat dari catatan, buku, laporan pemerintah, buku-buku dan sebagainya. Sumber data penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu, data penelitian diperoleh secara langsung kepada responden yang akan dituju tanpa melalui perantar. Peneliti memperoleh data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan CV.Bintang Tex Indonesia. Sumber data sekunder dalam penelitian ini bertujuan sebagai dukungan informasi peneliti mengenai gambaran umum, visi dan misi, serta struktur organisasi CV.Bintang Tex Indonesia.

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertulis untuk pengumpulan data yang diperlukan, tidak melalui wawancara terhadap responden karena responden khawatir identitasnya akan terungkap. Pada penelitian ini menggunakan 5 poin skala *likert*, untuk menghilangkan sifat keragu-raguan responden dalam memberikan jawaban pada kuesioner. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu objek atau fenomena tertentu. Adapun untuk keperluan analisis kuantitatif, skor yang diberikan dari setiap skala sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
2. Tidak Setuju (TS) = 2
3. Netral (N) = 3
4. Setuju (S) = 4
5. Sangat Setuju (SS) = 5

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Keterangan	Total	Presentasi
Jumlah sampel	85	85
Jenis Kelamin		
Pria	36	42,4%
Wanita	49	57,6%
Pendidikan terakhir:		
SMA/SMK	64	75,3%

D3	6	7,1%
S1	15	17,6%
Umur:		
20-30 tahun	27	31,8%
30-40 tahun	39	45,9%
40-50 tahun	19	22,4%

Table 2. *Profil Responden*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jika dalam penelitian ini, diketahui bahwa jumlah responden pria lebih sedikit dibanding responden wanita. Jumlah responden pria sebanyak 36 orang (42,4%) dan wanita sebanyak 49 orang (57,6%). Sebagian besar responden mempunyai tingkat pendidikan SMA/SMK yakni sebanyak 64 orang (75,3%), S1 sebanyak 15 orang (17,6%), dan D3 sebanyak 6 orang (7,1%) Kemudian responden mempunyai umur rata-rata 20-30 tahun sebanyak 27 orang (31,8%), 30-40 tahun sebanyak 39 orang (45,9%) dan 40-50 tahun sebanyak 19 orang (22,4%).

Analisis Data dan Hasil Pembahasan

Terdapat lima kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Average Variance Extracted*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha*.

Convergent Validity

Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0.7 dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai *outer loading* antara 0,5 -0,6 sudah dianggap cukup.

Dalam penelitian ini akan digunakan batas loading factor sebesar 0,5. Penilaiannya dapat dilihat pada tabel berikut:

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Pelatihan Kerja (X2)	Kompensasi (X3)	Kepuasan Kerja (Y)	Motivasi Kerja (Z)
X1.1	0.203				
X1.2	0.619				
X1.3	0.743				
X1.4	0.892				
X1.5	0.873				
X2.1	0.757				
X2.2	0.809				
X2.3	0.820				
X2.4	0.788				
X2.5	0.852				
X3.1		0.802			
X3.2		0.891			
X3.3		0.776			
Y1.1			0.689		
Y1.2			0.742		
Y1.3			0.852		
Y1.4			0.822		
Z1.1				0.644	
Z1.2				0.715	
Z1.3				0.824	
Z1.4				0.833	
Z1.5				0.698	

Table 3. *Outer Loading* Sumber : *L ampiran Output PLS Outer Loading*

Pada hasil pengujian Nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel sudah lebih dari 0,5 sehingga memenuhi nilai *convergen validity*.

Average Variance Extracted

Average Variance Extracted merupakan pengujian untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Dapat dilihat dengan metode *average variance extracted (AVE)* untuk setiap konstruk atau variabel laten. Model memiliki validitas diskriminan yang lebih baik apabila akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar dari korelasi antara dua konstruk di dalam model. Dalam penelitian ini, nilai AVE dan akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk disajikan pada tabel berikut:

	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.507
Pelatihan Kerja (X2)	0.649
Kompensasi (X3)	0.680
Kepuasan Kerja (Y)	0.606
Motivasi Kerja (Z)	0.557

Table 4. *Average Variance Extracted (AVE)* Sumber : *L ampiran Output PLS Average Variance Extracted (AVE)*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada *permasalahan konverge validity* pada model yang diuji sehingga konstruk dalam model penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. Oleh karenanya tidak ada permasalahan *convergent validity* pada model yang diuji.

Discriminant Validity

Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator yang dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *square root* dari *average variance extracted (AVE)*. Hasil nilai *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut:

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Pelatihan Kerja (X2)	Kompensasi (X3)	Kepuasan Kerja (Y)	Motivasi Kerja (Z)
X1.1	0.203	0.112	0.185	0.034	0.068
X1.2	0.619	0.289	0.342	0.227	0.275
X1.3	0.743	0.408	0.569	0.520	0.578
X1.4	0.892	0.625	0.682	0.580	0.649
X1.5	0.873	0.599	0.625	0.622	0.684
X2.1	0.431	0.757	0.508	0.442	0.462
X2.2	0.486	0.809	0.652	0.478	0.551
X2.3	0.469	0.820	0.665	0.388	0.464
X2.4	0.569	0.788	0.699	0.541	0.617
X2.5	0.582	0.852	0.776	0.505	0.568
X3.1	0.508	0.540	0.802	0.469	0.563
X3.2	0.702	0.654	0.891	0.512	0.694
X3.3	0.582	0.852	0.776	0.505	0.568
Y1.1	0.353	0.292	0.314	0.698	0.644
Y1.2	0.497	0.490	0.450	0.742	0.715
Y1.3	0.557	0.495	0.489	0.852	0.824
Y1.4	0.607	0.544	0.596	0.822	0.833

Z1.1	0.353	0.292	0.314	0.689	0.644
Z1.2	0.497	0.490	0.450	0.742	0.715
Z1.3	0.557	0.495	0.489	0.852	0.824
Z1.4	0.607	0.544	0.596	0.822	0.833
Z1.5	0.682	0.647	0.890	0.515	0.698

Table 5. Nilai Discriminant Validity (Cross Loading) Sumber : Lampiran Output PLS Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

Composite reliability

Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

	Composite Reliability
Gaya Kepimpinan (X1)	0.818
Pelatihan Kerja (X2)	0.902
Kompensasi (X3)	0.864
Kepuasan Kerja (Y)	0.860
Motivasi Kerja (Z)	0.862

Table 6. Nilai Reliabilitas Komposit Sumber : Lampiran Output PLS Composite reliability

Berdasarkan tabel diatas model menunjukkan reliabilitas komposit untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

	Cronbach's Alpha
Gaya Kepimpinan (X1)	0.748
Pelatihan Kerja (X2)	0.865
Kompensasi (X3)	0.762
Kepuasan Kerja(Y)	0.781
Motivasi Kerja (Z)	0.798

Table 7. Nilai Cronbach's Alpha Sumber : Lampiran Output PLS Cronbach's Alpha.

Berdasarkan tabel diatas model menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

Menilai inner model

Pengukuran model ini dilakukan dengan menggunakan uji *bootstrapping* yang dapat dilihat pada *R-Square*. Uji *R-Square* dilakukan untuk menguji seberapa besar kemampuan model variabel eksogen untuk menjelaskan variabel endogen. Hasil proses PLS *Alogarithm* untuk nilai *R-Square* dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Gambar 3.1 Model Stuktural (Inner Model)

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.982	0.982
Motivasi Kerja (Z)	0.632	0.619

Table 8. Hasil Uji R-Square Sumber : Lampiran Output PLS Hasil Uji R-Square

Berdasarkan data yang ada pada tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk Kerja(Y) adalah sebesar 0,982. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa sebesar Kepuasan Kerja 98,2%. Kemudian untuk nilai *R-Square* yang diperoleh dari variabel Motivasi Kerja sebesar 0,632. Nilai tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja sebesar 63,2%. Adapun rumus yang digunakan untuk perhitungan nilai *R-Square* adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 R\text{-Square} &= 1 - (\sqrt{1 - R^2_1} \times \sqrt{1 - R^2_2}) \\
 &= 1 - (\sqrt{1 - 0,982} \times \sqrt{1 - 0,632}) \\
 &= 1 - (0,018 \times 0,368) \\
 &= 1 - 0,006 \\
 &= 0,994
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan rumus di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,994. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat di jelaskan oleh model dan variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebesar 99,4%. Sedangkan sisanya sebesar 0,6% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini.

Uji Hipotesis *Direct Effect* dan *Indirect Effect*

Berdasarkan data yang telah diolah maka diperoleh hasil yang dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis secara langsung atau *direct effect* pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *T-Statistics* > 1.96 dan nilai *P-Values* < 0,05 (Ghozali dan Latan, 2014).

Sedangkan untuk mengetahui adanya pengaruh tidak langsung atau *indirect effect* dengan melihat jika nilai probabilitas (*p-value*) kurang dari 0,05 dan nilai *T-Statistics* > 1,96 maka diketahui terdapat *indirect effect* variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasi signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis secara langsung yang diperoleh dalam penelitian ini melalui pengukuran *inner model*.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0,019	0,018	0,021	0,902	0,368
X1 -> Z	0,395	0,404	0,098	4,020	0,000
X2 -> Y	0,093	0,088	0,030	3,084	0,002
X2 -> Z	0,136	0,136	0,144	0,943	0,346
X3 -> Z	0,329	0,323	0,048	6,902	0,000
X3 -> Z	0,341	0,337	0,190	1,791	0,074
Z -> Y	1,168	1,171	0,038	30,671	0,000

Table 9. Hasil Uji Hipotesis *Direct Effect* Sumber : Lampiran Output PLS Hasil Uji Hipotesis *Direct Effect*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian pengaruh secara langsung atau *direct effect* dalam penelitian ini adalah X1 terhadap Y ditolak karena variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai *T-Statistics* < 1.96 yaitu sebesar 0,902 dan nilai *P-Values* > 0,05 yaitu sebesar 0,368, maka dapat diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kemudian X1 terhadap Z diterima karena variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 4,020 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0,000. Maka dapat diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Sedangkan X2 terhadap Y diterima karena variabel Pelatihan Kerja (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 3,084 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0,002. Maka dapat diartikan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Selanjutnya X2 terhadap Z ditolak karena variabel Pelatihan Kerja (X2) terhadap variabel Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai *T-Statistics* < 1.96 yaitu sebesar 0,943 dan nilai *P-Values* > 0,05 yaitu sebesar 0,346, maka dapat diartikan bahwa variabel Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

X3 terhadap Y diterima karena variabel Kompensasi (X3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 6,902 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0,000. Maka dapat diartikan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Lalu X3 terhadap Z ditolak karena variabel Kompensasi (X3) terhadap variabel Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 1,791 dan nilai *P-Values* > 0,05 yaitu sebesar 0,074. Maka dapat diartikan bahwa variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja.

Berikutnya Z terhadap Y diterima karena variabel Motivasi Kerja (Z) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 30,671 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0,000. Maka dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Berikutnya adalah hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung atau *Indirect Effect* yang diperoleh dari *Specific Indirect Effect* pada program *SmartPLS 3.0* dalam penelitian ini melalui pengukuran *inner model* adalah sebagai berikut:

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Z -> Y	0,461	0,471	0,110	4,192	0,000
X2 -> Z -> Y	0,159	0,157	0,165	0,963	0,336
X3 -> Z -> Y	0,398	0,400	0,230	1,729	0,084

Table 10. Hasil Uji Hipotesis Indirect Effect Sumber : Lampiran Output PLS Hasil Uji Hipotesis Indirect Effect

Berdasarkan tabel 3.9 di atas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis secara tidak langsung atau *indirect effect* dalam penelitian ini adalah X1 terhadap Y melalui Z sebagai variable intervening diterima karena variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) melalui variabel Motivasi (Z) memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 4,192 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0,000. Maka dapat diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerjamelalui variabel Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

X2 terhadap Y melalui Z sebagai variable intervening ditolak karena variabel Pelatihan Kerja (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) melalui variabel Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai *T-Statistics* < 1.96 yaitu sebesar 0,963 dan nilai *P-Values* > 0,05 yaitu sebesar 0,336. Maka dapat diartikan bahwa variabel Pelatihan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui variabel Motivasi sebagai variabel intervening.

Terakhir X3 terhadap Y melalui Z sebagai variable intervening ditolak karena variabel Kompensasi (X3) terhadap variabel Kepuasan kerja(Y) melalui variabel Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai *T-Statistics* < 1.96 yaitu sebesar 0,963 dan nilai *P-Values* > 0,05 yaitu sebesar 0,084. Maka dapat diartikan bahwa variabel Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerjamelalui variabel Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

Dari pengujian hipotesis analisis jalur di atas diperoleh pengaruh secara langsung dan tidak langsung antar variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening. Bahwa pengujian hipotesis *direct effect* atau efek langsung hasil hipotesisnya beberapa ada yang diterima seperti Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Dan ada yang ditolak seperti Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, dan juga Kompensasi terhadap Motivasi Kerja.

Sedangkan pada pengujian hipotesis *indirect effect* atau efek tidak langsung hasil hipotesis ada yang diterima yaitu Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. Dan ada yang ditolak seperti Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

Pembahasan

Hasil dari penelitian yang ada di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. CV Bintang Tex Indonesia dengan menggunakan aplikasi pengolahan data PLS (*Partial Least Square*) melalui *SmartPLS 3.0*.

Hipotesis Pertama : Gaya Kepemimpinan , Pelatihan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa variabel Pelatihan dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan demikian, ini dapat dinyatakan bahwa semakin di tingkatkannya pelatihan kerja dan kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan maka semakin tinggi nilai Kepuasan Kerja yang diperoleh para karyawan CV Bintang Tex Indonesia.

Pada dasarnya gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan CV Bintang Tex Indonesia telah dilakukan oleh perusahaan untuk membantu meningkatkan Kepuasan Kerjayang didapat oleh karyawan lebih dirasakan oleh para karyawan namun kurang mampu meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan pada CV. Bintang Tex Indonesia.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh I Made Adi Suryadharm (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Kedua: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, sedangkan Pelatihan dan Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin ditingkatkan Gaya Kepemimpinan pada perusahaan maka akan meningkatkan Motivasi Kerja para karyawan CV. Bintang Tex Indonesia. Karena sikap yang diterapkan oleh pemimpin sebagai memotivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sedangkan Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja pada karyawan CV. Bintang Tex Indonesia.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Budi Priyanto (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Motivasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, dan motivasi tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bo kyung Pasuruan.

Hipotesis Ketiga: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variable intervening .

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening, sedangkan pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening, dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Hal ini dapat dinyatakan bahwa melalui Motivasi Kerja sebagai variable mediator akan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan. Sehingga karyawan merasakan kepuasan kerja melalui motivasi kerja yang nantinya akan menimbulkan hasil kerja yang maksimal. Pelatihan Kerja dan Kompensasi juga memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui motivasi sebagai variabel mediator. Tetapi perusahaan juga harus tetap meningkatkan pelatihan kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat lebih maksimal dalam menjalankan pekerjaannya dan perusahaan juga memberikan kompensasi kepada karyawan sebagai bentuk agar karyawan lebih maksimal dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Budi Priyanto (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Motivasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan, dan motivasi tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bo kyung Pasuruan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Sedangkan Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, sedangkan Pelatihan Kerja dan Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening, Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening, Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

References

1. Kalsum, Umi. 2016. Pengantar psikologi social. Prestasi Pustaka Jakarta. Jakarta.
2. Nawawi, Haedar. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajah Mada University-Press, Yogyakarta.
3. Sinambela Lijan Poltak, dkk. 2017, Reformasi Pelayanan Publik, Jakarta. PT. Bumi Aksara,
4. Gomes, Faustino Cardos. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi.Yogyakarta.
5. Dewi Putu Indah, Afsari. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Pada Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung." Vol. 4. No 1.
6. Handoko, Hani. 2014. Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia,6th ed. BPFE UGM Yogyakarta.
7. Sugiyono, 2016. Metode Penelitian. Yogyakarta. Start Up.
8. Juliansyah Noor. 2015. Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis dan Disertasi Karya Ilmiah, 2th ed. Kencana Prenada Media. Jakarta.
9. Syofian, Siregar. 2017. Statistic Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. Dilengkapi dengan Perhitungan [10] Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17 Ed. 1. Cet. 2. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
10. Tersiana, Andra. 2018. Metode Penelitian. Yogyakarta. Start Up.