



## Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada perangkat Desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar

**Nurjanna**

Universitas Negeri Makassar

[Anhamurjannah29@gmail.com](mailto:Anhamurjannah29@gmail.com)

---

### Info Artikel :

Diterima :

03 Desember 2022

Disetujui :

16 Desember 2022

Dipublikasikan :

25 Desember 2022

---

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan perangkat desa sebanyak 35 orang pegawai sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 100% jumlah populasi yaitu 35 orang pegawai. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan. Data yang dikumpulkan dianalisis kemudian dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa secara parsial dan simultan variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar. Artinya, setiap gaya kepemimpinan dan Kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai begitupun sebaliknya. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja

---

### ABSTRACT

*This study aims to examine and determine whether the variables of Leadership Style and Compensation have an effect on Job Satisfaction of Bontolanra Village Officials, North Galesong District, Takalar Regency. The population in this study was the entire village apparatus as many as 35 employees while the sample in this study was 100% of the total population, namely 35 employees. Questionnaire is a data collection technique used. The collected data were analyzed and then entered into multiple linear regression equations. The findings in this study indicate that partially and simultaneously the variables of leadership style and compensation have a positive and significant effect on job satisfaction of Bontolanra village officials, North Galesong District, Takalar Regency. That is, every leadership style and compensation is improved, it will increase employee performance and job satisfaction and vice versa. So that the hypothesis in this study is accepted.*

**Keywords:** Leadership Style, Compensation, Job Satisfaction



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

---

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan Desa. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat berperan penting dalam menentukan tujuan dari sebuah Desa yang ideal. SDM sebagai penggerak semua tujuan Desa. Manusia merupakan faktor sumber daya yang berbeda dengan faktor lainnya karena manusia memiliki perasaan, keinginan, dan cita-cita. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dan dikembangkan secara cermat untuk memberikan peranan yang optimal bagi Desa. Pengarahansumber daya manusia yang efektif di suatu Desa tergantung pada bagaimana pemimpin bekerja dalam pengelolaan Desa.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, seorang pemimpin harus menyadari bahwa Perangkat Desa merupakan aset yang paling berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa. Dengankata lain, harus diakui adanya ketergantungan antara Kepala Desa dan Perangkat Desa. Selain menuntun Perangkat Desa bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan Desa, Kepala Desa juga harus memahami secara jelas kebutuhan setiap anggota Perangkat Desa.

Menurut Handoko (2012) Gaya Kepemimpinan merupakan faktor penting dari sebuah perusahaan ataupun organisasi sebab dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral, kualitas kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Gaya Kepemimpinan memegang suatu hal yang penting dalam fungsi manajemen, yang dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Prayatna, 2016). Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang Kepala Desa yang merupakan salah satu motivasi yang diberikan oleh Kepala Desa kepada Perangkat Desa. Gaya kepemimpinan akan menentukan aktivitas para Perangkat Desa dan apabila gaya kepemimpinan tersebut berhasil diterapkan dengan baik maka Perangkat Desa dapat bekerja lebih baik sehingga menimbulkan semangat dan gairah kerja. Pada akhirnya Perangkat Desa dapat bekerja dengan baik dan tenang sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan dan dapat dilihat melalui hasil kinerja dan kepuasan kerja Perangkat Desa.

Menurut Saraswati (2014), pemberian kompensasi secara adil akan lebih mudah dalam mempertahankan pegawai yang potensial dan akan memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja pegawainya. Penelitian yang dilakukan oleh Ismi Nabila dkk. (2013), menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, adanya dorongan dari perusahaan berupa imbalan seperti kompensasi membuat pegawai merasa dihargai dan berdampak pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi pegawai, menjamin keadilan diantara pegawai, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah memotivasi para pegawai.

Permasalahan kepuasan kerja tidak terlepas dari apa yang diterima oleh Perangkat Desa itu sendiri, faktor kompensasi menjadi salah satu hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja Perangkat Desa. Jika hak dari Perangkat Desa dapat Terpenuhi, kinerja pegawai juga akan meningkat sehingga tujuan dari Desa dapat tercapai dengan baik.

Desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar adalah salah satu Desa yang dipimpin oleh seorang Kepala Desa yang berada dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, sebagai aparatur pemerintah maka Kepala Desa beserta jajarannya selalu dituntut untuk bekerja dan melayani masyarakat semaksimal mungkin dan menggunakan waktu seefisien mungkin agar pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga kebutuhan masyarakat dapat segera terpenuhi.

Kantor Desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bertugas dalam melayani kepentingan masyarakat, Sehingga perangkat Desa sangat memerlukan dorongan dan semangat dalam melaksanakan perkerjaan serta harus didukung oleh Pemimpin yaitu Kepala Desa. Permasalahan yang dihadapi Kantor Desa Bontolanra salah satunya adalah Kepala Desa kurang memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, seperti Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi pada Kantor Desa yang dirasakan perangkat Desa. Kurangnya perhatian Kepala Desa terhadap hal-hal tersebut menyebabkan kurang maksimalnya kinerja perangkat Desa dan akibatnya kinerja perangkat Desa akan menurun. Hal ini memberikan dampak pada perangkat Desa kurang termotivasi untuk berprestasi dan bekerja dengan baik, Perangkat Desa hanya bekerja sekedar memenuhi kewajiban terhadap Kantor Desa. Kepala Desa menuntut pegawai untuk bekerja dengan baik, sesuai dengan aturan-aturan dan target yang ditetapkan Kantor Desa akan tetapi Kepala Desa kurang memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya seperti pada tabel presentasi kehadiran yang kurang optimal akibat rendahnya kepuasan kerja perangkat Desa berikut ini.

**Tabel 1: Presentasi Kehadiran Pegawai Untuk Tahun 2021**

<b>Presentasi kehadiran</b>		
<b>Bulan</b>	<b>Pegawai (%)</b>	<b>Keterangan</b>
Januari	65,00	Tidak optimal
februari	78,00	Cukup optimal
Maret	75,00	Cukup optimal
April	80,00	Cukup optimal
Mei	80,00	Cukup optimal
Juni	85,00	Cukup optimal
Juli	80,00	Cukup optimal

Presentasi kehadiran		
Bulan	Pegawai (%)	Keterangan
Agustus	75,00	Cukup optimal
September	70,00	Cukup optimal
Oktober	85,00	Cukup optimal
November	90,00	Optimal
Desember	95,00	Optimal

Sumber. Kantor Desa Bontolanra Tahun 2022

Berdasarkan hasil pada tabel 1.1 bisa dilihat bahwa kehadiran perangkat Desa Bontolanra masih tergolong sangat minim rata-rata presentasinya pun hanya 79% ini menyebabkan tidak optimalnya kinerja pegawai sehingga kualitas pelayanan di kantor desa kurang baik. Dengan demikian perlu ditindak lanjuti ketidakhadiran ini karena memberikan pengaruh buruk terhadap pelayanan di kantor Desa bontolanra.

Pengambilan data awal (Observasi) pada Kantor Desa Bontolanra, lebih dari 5 orang perangkat Desa mengatakan bahwa sistem kompensasi yang di berlakukan oleh Kantor Desa hanya terbatas pada gaji pokok dan tunjangan tetapi gaji yang diterima perangkat desa tidak setiap bulan tapi dalam jangka 2 bulan sehingga adanya penurunan kinerja perangkat desa dalam bekerja. Fasilitas yang terbilang masih kurang memadai yakni berupa sarana kerja/barang inventaris Kantor Desa yaitu Komputer dan printer dalam setiap ruangan hanya sebagian yang ada, hal tersebut menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang rendah pada Perangkat Desa .

Kepuasan kerja perangkat Desa yang rendah akan menyebabkan perangkat Desa merasa tidak nyaman dalam bekerja, banyak pegawai yang mengundurkan diri, prestasi kerja yang menurun yang pada akhirnya kinerja Perangkat Desa akan menurun. Hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar pelayanan di Kantor Desa Bontolanra bisa terlaksana dengan baik.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Setiap penelitian diperlukan adanya metode atau cara untuk mencapai suatu tujuan penelitian yang dilakukan oleh seseorang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode peneltiandeskriptif menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif merupakan metode yang bertujuan untuk membuat penggambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan analisa data yang objektif.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80), defenisi populasi adalah sebagai berikut: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah Perangkat Desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara, adapun jumlah perangkat Desa sebanyak 35 orang.

Penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2017:124). Berdasarkan penelitian karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang responden, maka penulismengambil 100% populasi yang ada pada Kantor Desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara yaitu sebanyak 35 orang responden, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

### Metode Analisis data

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan penulis, maka analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, yaitu metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara dua variabel dependen dan satu variabel independen. Penelitian ini menggunakan program pengolahan data yaitu SPSS V 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengukur pengaruh antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) pada perangkat desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar. Regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25. Berikut hasil uji regresi linear berganda:

**Tabel 16: Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	31,577	12,551	
	Gaya Kepemimpinan	,163	,237	,115
	Kompensasi	,343	,187	,308

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

*Sumber: SPSS Versi 25, diolah peneliti 2022.*

Hasil uji regresi linear berganda pada tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 31,577 + 0,163X_1 + 0,343X_2 + e$$

Dimana:

- 1) Nilai Konstanta sebesar 31,577 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi bernilai 0 atau tanpa dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, maka tingkat kepuasan kerja pada kantor Desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara adalah sebesar 31,577.
- 2) Koefisien regresi yang diperoleh untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,163. Hal ini berarti bahwa apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan maka akan diikuti pada peningkatan Kepuasan Kerja pada kantor Desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara.
- 3) Koefisien regresi yang diperoleh untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,343. Hal ini berarti bahwa apabila kompensasi ditingkatkan maka akan diikuti pada peningkatan Kepuasan Kerja pada kantor Desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara.

#### Uji Parsial (t)

- 1) Hasil pengujian t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh sebesar 1,687 dengan perolehan nilai signifikansi sebesar 0,007 pada taraf signifikansi 5%. Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada kantor Desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara.
- 2) Hasil pengujian t hitung untuk variabel kompensasi diperoleh sebesar 2,853 dengan perolehan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada taraf signifikansi 5%. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada kantor Desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara.

#### Uji Simultan (f)

Kriteria pengujian hipotesis secara simultan dalam memperoleh F tabel pada taraf signifikansi sebesar 5% adalah  $df_2 = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$  sedangkan  $df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$  sehingga diperoleh f tabel sebesar 4,15. Dengan demikian, di peroleh f hitung  $>$  f tabel ( $12,134 > 4,13$ ) dengan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$  yang dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara.

### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Hasil uji koefisien determinasi didasarkan pada tabel di atas diperoleh koefisien *R Square* sebesar 0,382 atau 38,2% yang memiliki arti bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Gaya kepemimpinan dan Kompensasi mampu menjelaskan variabel terikat (Kepuasan Kerja) sebesar 38,2% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Variabel Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada perangkat Desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar yang dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara statistik yaitu diperoleh *t* hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,787 (*t* hitung > *t* tabel, 1,787 > 1,6928) dengan perolehan nilai signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$ . Artinya bahwa apabila gaya kepemimpinan ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai perangkat Desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sri Rustinah (2018) yang memperoleh hasil bahwa “Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Tenaga Kontrak”. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Alamsyah dkk (2021), diperoleh hasil yang sama bahwa “Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Hotel Horison Ultima Makassar”. Menurut Yuli (2005), menyatakan bahwa kepuasan kerja selain dipengaruhi oleh faktor kebijakan, upah dan hubungan antar personal juga dipengaruhi oleh pimpinan. Gaya kepemimpinanyang diterapkan oleh suatu organisasi haruslah fleksibel dalam menentukan sistem yang akan digunakan dalam mengarahkan bawahannya sehingga kepuasan kerja dapat tercapai. Menurut Tappe (1993), gaya kepemimpinan yang diterapkan pada sebuah organisasi merupakan salah satu motivasi yang diberikan pemimpin kepada para pegawainya, oleh karena itu gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik oleh pimpinan akan menimbulkan semangat dan gairah pegawai dalam bekerja yang juga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai tersebut.

Pada perangkat Desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pada kantor tersebut yang didasarkan pada hasil analisis jawaban responden atas kuesioner tersebut adalah gaya kepemimpinan demokratis, dimana komunikasi yang dibangun oleh pimpinan organisasi dengan pegawainya adalah komunikasi aktif dua arah. Selain itu, berdasarkan hasil jawaban responden atas masing-masing indikator yang diajukan mengenai variabel gaya kepemimpinan diperoleh bahwa rata-rata jawaban responden yang diperoleh pada 35 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 4,34 yang termasuk kedalam interval sangat setuju. Dapat diartikan bahwa perangkat Desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar didominasi oleh jawaban “Setuju” atas indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan baik pada perangkat Desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar.

Selanjutnya, hasil kuesioner juga diperoleh item pertanyaan yang memiliki jawaban responden dengan nilai rata-rata terendah yaitu pada item nomor 2 indikator kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan dengan perolehan nilai sebesar 4,17 pada kategori “Setuju”, yang dapat diartikan bahwa jawaban yang mendominasi pada item ini setuju bahwa pimpinan pada perangkat desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar selalu menerima saran dan masukan dari pegawainya. Akan tetapi terdapat 3 orang pegawai yang memberikan jawaban pada item ini “Kurang Setuju” yang dapat di indikasikan bahwa pimpinan masih kurang baik dalam menerima saran dan masukan. Hal ini akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja pegawai terhadap pimpinan.

Oleh karena itu, upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam organisasi tersebut, gaya kepemimpinan menjadi salah satu kunci yang mampu menjaga kelangsungan hidup perusahaan secara strategis. Dengan pimpinan yang mampu menciptakan suasana dan kondisi yang mampu memuaskan pegawai dalam melaksanakan

pekerjaan dan tanggung jawabnya sehingga diperoleh pegawai yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan organisasi.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Variabel Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada perangkat Desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar yang dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara statistik yaitu diperoleh t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 2,853 (  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ,  $2,853 > 1,6928$ ) dengan perolehan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya bahwa apabila kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai perangkat Desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar.

Menurut Mangkunegara (2016:84), kompensasi terhadap pegawai dapat memberikan motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pemberian kompensasi kepada pegawai akan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, serta hasil kerja yang akan dicapai oleh seorang pegawai. Dengan memberikan kompensasi baik finansial maupun non finansial yang sesuai dengan pekerjaan dan jabatan kerja pegawai, maka pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Luthans (2005: 120) mengemukakan bahwa ada sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal-hal utama dengan mengingat dimensi-dimensi paling penting yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja dan kondisi kerja. Selanjutnya Nelson and Quick (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 5 dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja. Hal-hal tersebut merupakan jenis kompensasi baik finansial maupun non finansial.

Pada perangkat desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar, pemberian kompensasi berupa gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang diberikan dapat dikatakan baik yang didasarkan pada hasil jawaban responden melalui kuesioner yang dibagikan kepada perangkat desa yang berjumlah 35 orang pegawai. Dimana jawaban responden diperoleh secara keseluruhan jawaban-jawaban responden mengenai indikator-indikator yang diajukan untuk variabel Kompensasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,65 yang termasuk kedalam interval setuju, yang dapat diartikan bahwa perangkat Desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar didominasi oleh jawaban "Setuju" atas indikator variabel kompensasi.

Pada kenyataannya, pada hasil jawaban responden tersebut terdapat indikasi adanya pemberian kompensasi berupa gaji, insentif dan fasilitas yang diberikan kepada pegawai masih kurang memadai yang dibuktikan dengan perolehan nilai rata-rata untuk masing-masing item pertanyaan tersebut berada pada interval "kurang setuju". Khususnya pada item nomor 5 indikator tunjangan dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 2,80 kategori "Kurang Setuju", dimana terdapat 20 orang responden menjawab "Tidak Setuju", 5 orang menjawab "Kurang Setuju", 7 orang menjawab "Setuju" dan 3 responden lainnya menjawab "Sangat Setuju". Hal ini berarti secara keseluruhan rata-rata responden menjawab tidak setuju bahwa pegawai memperoleh tunjangan hari raya dan tunjangan Kesehatan pada kantor Desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar.

Kompensasi khususnya pemberian benefit berupa tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya yang tidak diberikan oleh suatu organisasi akan membuat kepuasan kerja pegawai mengalami penurunan. Pemberian kompensasi berupa tunjangan kesehatan diharapkan dapat memberikan rasa aman terhadap pegawai, selain itu pada tunjangan hari raya juga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawainya dan apabila tidak dipenuhi akan berimbas pada ketidakpuasan pegawai yang juga akan menurunkan semangat kerja dan pencapaian kinerjanya.

Untuk itu kebijakan Kompensasi selain memberikan imbalan pada pegawai atas pekerjaan yang dilakukan pegawai juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan pegawai potensial, oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan instansi maupun kebutuhan pegawai, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal. Dengan adanya kompensasi maka pegawai merasakan adanya suatu ikatan dengan organisasi.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara statistik diperoleh bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja pada perangkat Desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar dimana di

peroleh  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel ( $12,134 > 4,13$ ) dengan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ , yang artinya bahwa apabila gaya kepemimpinan dan kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nugraha (2017) dan Fanny (2019); Abid dan Andi (2020) yang menghasilkan gaya kepemimpinan dan kompensasi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rustinah (2018) yang memperoleh hasil bahwa “Gaya Kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Tenaga Kontrak”.

Martoyo (1992) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu, antara nilai balas jasa kerja pegawai dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Sedangkan Rosa (2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda suatu organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif.

Oleh karena itu, kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dipertahankan untuk menunjang kehidupan organisasi. Hal ini disebabkan karena dengan adanya rasa kepuasan kerja diharapkan pegawai akan lebih giat dalam mengerjakan tugas- tugasnya dan dapat meningkatnya produktivitas, prestasi kerja meningkat, mengikuti aturan kerja, disiplin, dan menurunkan tingkat absensi. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi dapat diketahui bukan hanya dari gaji tetapi juga melalui keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas, adanya hubungan komunikasi yang harmonis antara pegawai dengan atasan, situasi lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang mendukung, memiliki kinerja tinggi, dan bertanggungjawab.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada perangkat desa bontolanra kecamatan galesong utara, dari rumusan masalah yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan bahwa secara parsial dan simultan variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perangkat desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Handoko, T. Hani, (2012). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, edisi kedua*, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S. P., (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi Revisi, Cetakan kedelapan belas*, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Ismi Nabila, Sri Suryoko dan Sari Listyorini. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. Muria Jaya Kudus. *Diponegoro Of Journal Social and Politic*. 1(2): h: 1-8.
- Kartono. (2017). *Personality, Employe Engagement, Emotional Intellegence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Nelson, D., & Quick, J. (2006). *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*. United States of America: Thompson South Western.

- Prayatna, Agus Heri dan Made Subudi. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2): pp: 845-872.
- Rosa. (2014). Pengaruh Kepemimpinan personalia terhadap kepuasan. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan Al Masraf*, 21-31.
- Saraswati, Yosiana Desi. 2014. Preferensi Faktor – Faktor Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Demak. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Cetakan Kelima*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yuli. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.