

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Perangkat Desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara Kabupaten Takalar

Nurjanna^{1*}, Muh. Ichwan Musa², Burhanuddin³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar, Indonesia

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. Setiap gaya kepemimpinan dan Kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai begitupun sebaliknya.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan; Kompensasi; Kepuasan Kerja.*

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 (Ahmad dkk, 2022). Manusia merupakan faktor sumber daya yang berbeda dengan faktor lainnya karena manusia memiliki perasaan, keinginan, dan cita-cita (Ismail & Irwan, 2021). Sumber daya manusia harus dikelola dan dikembangkan secara cermat untuk memberikan peranan yang optimal bagi Desa. Pengarahan sumber daya manusia yang efektif di suatu Desa tergantung pada bagaimana pemimpin bekerja dalam pengelolaan Desa (Maddatuang dkk, 2020). Pengelolaan sumber daya manusia, seorang pemimpin harus menyadari bahwa Perangkat Desa merupakan aset yang paling berpengaruh terhadap kinerja Perangkat Desa. Dengan kata lain, harus diakui adanya ketergantungan antara Kepala Desa dan Perangkat Desa. Selain menuntut Perangkat Desa bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan Desa, Kepala Desa juga harus memahami secara jelas kebutuhan setiap anggota Perangkat Desa.

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 (Rahman dkk, 2022). Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang Kepala Desa yang merupakan salah satu motivasi yang diberikan oleh Kepala Desa kepada Perangkat Desa (Sahabuddin dkk, 2021). Gaya kepemimpinan 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 (Ahmad, 2022). 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 (Karim dkk, 2021).

Pemberian kompensasi secara adil lebih mudah dalam mempertahankan pegawai yang potensial dan memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja pegawainya (Ismail dkk, 2022). 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 (Musa, 2017). 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 (Hasniati dkk, 2022).

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 (Burhanuddin, 2003). Jika hak dari Perangkat Desa dapat terpenuhi, kinerja pegawai juga 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 (Hidayah dkk, 2022). Sebagai aparatur pemerintah maka Kepala Desa beserta jajarannya selalu dituntut untuk bekerja dan melayani masyarakat semaksimal mungkin (Karim, 2019). Menggunakan waktu seefisien mungkin agar pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga kebutuhan masyarakat dapat segera terpenuhi (Sahabuddin dkk, 2022).

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 (Karim dkk, 2022). 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 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 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

Bulan	Presentasi kehadiran Pegawai (%)	Keterangan
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
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 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.

Tabel 2: Perangkat Desa yang Resign Tahun 2021-2022

Nama	Jabatan
Muh. Sakir	Kasi. Pemerintahan
Muhammad Nawir	Kasi. Pelayanan

Firman	Kaur. Tata Usaha & Umum
Suparman	Kaur. Perencanaan
Sri Wahyuni, SE	Staf Seksi Pelayanan
Buyung Dg. Ngewa	Staf Seksi Pemerintahan
Akbar Nur	Staf Urusan Tata Usaha & Umum
Hasyuni	Kepala Dusun Bontolanra
Muh. Sabil	Kepala Dusun Kaballokang

Sumber: Kantor Desa Bontolanra Tahun 2022.

Berdasarkan tabel di atas dari jumlah keseluruhan ada 35 orang perangkat Desa, dari tahun 2021-2022 total perangkat Desa yang mengundurkan diri adalah sebanyak 9 orang perangkat Desa. Banyaknya pegawai yang mengundurkan diri dari pekerjaannya diduga akibat ketidakpuasan perangkat desa terhadap gaya kepemimpinan dan kompensasi (Putera dkk, 2021). Terkait cara pemimpin mengambil keputusan dan mengendalikan bawahannya, gaji serta fasilitas di Kantor Desa Bontolanra yang kurang memadai. Ketika pegawai mengalami ketidakpuasan, maka pegawai cenderung mengambil sikap untuk mundur atau berhenti dari pekerjaannya.

Berdasarkan 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. Berdasarkan wawancara dengan masyarakat dan fakta yang peneliti temui dilapangan yakni terkait salah satu program kerja desa yaitu perbaikan jalan utama dan jalan setiap dusun yang belum tercapai atau terlaksana dengan baik. Masih banyak jalan yang rusak dan belum diperbaiki, diduga akibat tingkat kepuasan kerja yang rendah pada perangkat desa sehingga program kerjanya belum bisa terealisasi dengan baik.

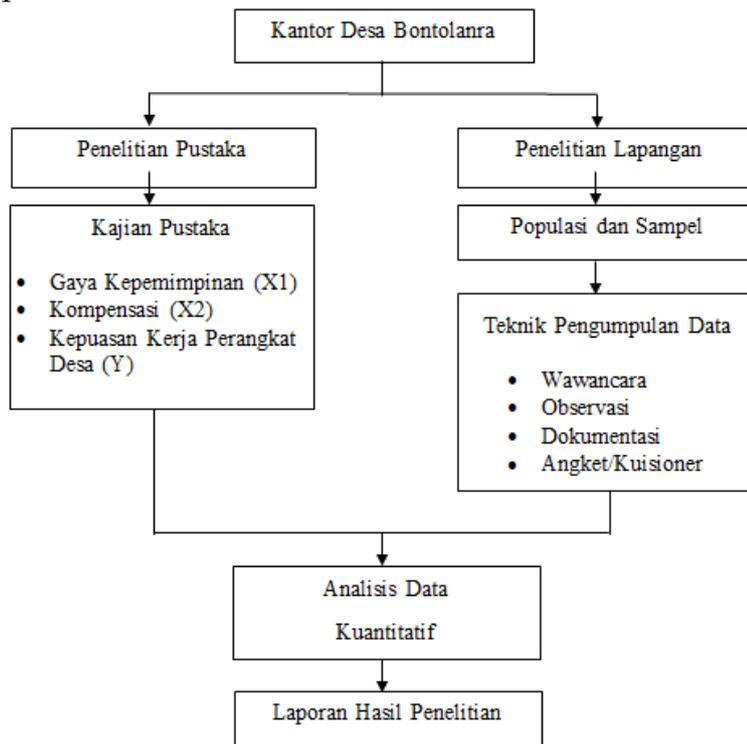
METHODOLOGI

A. Jenis dan Desain 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 penelitian deskriptif 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 (Silalahi, 2015). Kuantitatif yaitu suatu penelitian yang menggunakan data berupa angket sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Penggunaan dari suatu metode itu sendiri harus memperhatikan jenis ataupun karakteristik, serta objek yang diteliti.

Penelitian dibutuhkan adanya suatu Desain penelitian atau strategi penelitian untuk mempermudah penulis dalam melaksanakan penelitian. Desain penelitian ini merupakan identifikasi serta pemilihan masalah. Desain penelitian berisi wacana langkah-langkah kegiatan penelitian mulai dari tahap persiapan sampai di tahap penulisan dan laporan hasil penelitian yang diperoleh. Pada dasarnya Desain penelitian yang peneliti buat adalah:



Gambar 1. Skema Desain Penelitian

Populasi dan Sampel

A. 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 pegawai sebanyak 35 orang.

B. Penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Berdasarkan penelitian karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% populasi yang ada pada Kantor Desa Bontolanra Kecamatan Galesong Utara yaitu sebanyak 35 orang responden, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

B. Metode Analisis Data

1) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimanfaatkan untuk mengetahui apakah model regresi berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik atau tidak. Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data sehingga dapat dipakai dalam *statistic parametric*. Pengujian dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya data yang dianalisis. Uji normalitas menggunakan metode *P.P Plot* dilakukan untuk mengetahui jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian yang memberikan gambaran mengenai model regresi yang memiliki korelasi antar suatu variabel bebas adalah pengujian multikolinearitas. Model regresi yang baik harus terbebas dari gejala multikolinearitas (Musa dkk, 2019). Dasar pengambilan keputusan dalam melihat apakah terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi yang akan di uji dapat dilihat pada kriteria berikut:

- a) Tidak terdapat gejala multikolineritas pada model regresi dalam riset ini apabila nilai tolerance > 0,10 dan VIF (Variance Inflation Factor) < 10.
- b) Terdapat gejala multikolineritas pada model regresi dalam riset ini apabila nilai tolerance < 0,10 dan VIF (Variance Inflation Factor) > 10.

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- a) Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jikatidakadapolayangjelassepertititikmenyebardiatasdandibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Atau homoskedastisitas.

2) Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel independen atau lebih (X_1, X_2, \dots, X_n) terhadap variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adapun variabel independen (X_1) adalah Gaya Kepemimpinan dan variabel independen (X_2) adalah Kompensasi. Sedangkan Variabel Dependen (Y) adalah Kepuasan Kerja Perangkat Desa. Adapun persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

Y : Kepuasan Kerja Perangkat Desa

A : Konstanta

$\beta_1 \beta_2$: Koefisien Variabel Independen

X_1 : Gaya Kepemimpinan

X_2 : Kompensasi

3) Pengujian Hipotesis

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Uji t ini pada dasarnya menunjukkan apakah variabel bebas yang terdapat dalam penelitian

mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat yang telah ditetapkan yaitu sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Adapun hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : variabel-variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat

H_a : variabel-variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Dasar untuk menetapkan apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu:

1) Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2) Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji ini digunakan untuk melihat seberapa besar tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Adapun hipotesisnya yang digunakan adalah:

H_0 : variabel-variabel bebas secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat

H_a : variabel-variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Dasar untuk menetapkan apakah masing-masing variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu:

1) Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2) Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *R Square*. Menurut Ghazali (2016) nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, Sebaliknya jika nilai mendekati 1 (satu) dan menjauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel-variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini akan dijabarkan mengenai karakteristik responden dan jawaban-jawaban responden mengenai indikator yang diajukan untuk variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi serta variabel terikat (kepuasan kerja).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	68,6	68,6	68,6
	Perempuan	11	31,4	31,4	100,0

Total	35	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Sumber: Data diolah, 2022.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	9	25,7	25,7	25,7
	31-40 Tahun	12	34,3	34,3	60,0
	> 40 Tahun	14	40,0	40,0	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah, 2022.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	10	28,57	28,57	20,0
	Diploma	8	22,85	22,85	40,0
	S1	17	48,57	48,57	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah, 2022.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	12	34,28	34,28	8,6
	3-4 Tahun	6	18,75	18,75	25,7
	> 5 Tahun	17	48,57	48,57	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Sumber: Data diolah, 2022.

Deskripsi variabel penelitian akan dijabarkan persepsi responden mengenai indikator pada keseluruhan pertanyaan yang diajukan mengenai variabel bebas dan terikat pada penelitian ini yaitu Variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Untuk melihat persepsi responden atas indikator masing-masing variabel yang diajukan, perlu dicari nilai rata-rata dari setiap jawaban responden sehingga memudahkan penilaian pada rata-rata tersebut, maka dibuat level interval sebesar 5. Persamaan yang digunakan menurut Ridwan (2003:71) sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Keterangan:

P : Panjang Kelas

Rentang : Data Terbesar - data terkecil

Banyak Kelas: 5

Dengan persamaan di atas, diperoleh panjang kelas intrval dalam penelitian ini yaitu:

$$P = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan panjang kelas interval yang diperoleh di atas, maka penilaian rata-rata dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju : 1,00 - 1,79

Tidak Setuju : 1,80 - 2,59

Kurang Setuju : 2,60 - 3,39

Setuju : 3,40 - 4,19

Sangat Setuju : 4,20 - 5,00

B. 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 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

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

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2022.

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

$$Y = 31,577 + 0,163X1 + 0,343X2 + e$$

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.

C. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menguji apakah koefisien dari model regresi dalam penelitian yang diperoleh signifikan. Pengujian hipotesis hanya dapat dilakukan apabila data dalam penelitian telah dilakukan dan lulus dari uji asumsi klasik. Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan Uji secara parsial (uji T) dan Uji secara Simultan (Uji F), selain itu perlu dilakukan uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa jauh model regresi dapat menerangkan variabel dependen.

Uji parsial atau uji t digunakan dalam menentukan hubungan atau pengaruh variabel bebas (kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) dalam penelitian ini. Kriteria yang digunakan untuk menentukan pengaruh antar variabel tersebut dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel pada taraf signifikansi sebesar 5%. Apabila nilai t hitung > t tabel dan signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji parsial menggunakan bantuan program SPSS versi 25:

Tabel 8. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized	Standardize	t	Sig.
		Coefficients	d		
		Std.	Beta		
		Error			
1	(Constant)	31,577	12,551	2,516	,000 ^a
	Gaya Kepemimpinan	,163	,237	,115	1,787
	Kompensasi	,343	,187	,308	2,835

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2022.

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial untuk memperoleh t tabel pada taraf signifikan 5% adalah $df = n - k$ atau $35 - 2$, sehingga hasil yang diperoleh untuk t tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 1,6923. Kemudian t hitung dalam penelitian ini berdasarkan tabel di atas diuraikan sebagai berikut:

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

1. 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.

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 (Utami dkk, 2022). Selain itu, berdasarkan hasil jawaban responden atas masing-masing indikator yang diajukan mengenai variabel gaya kepemimpinan diperoleh. 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 (Rahman, 2021) 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 diindikasikan bahwa pimpinan masih kurang baik dalam menerima saran dan masukan. Hal ini akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja pegawai terhadap pimpinan. 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.

2. 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 hitung $>$ t 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.

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.

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 (Sahabuddin, 2019). Dengan adanya kompensasi maka pegawai merasakan adanya suatu ikatan dengan organisasi.

3. 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 diimana 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. 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.

SIMPULAN

Hasil uji secara parsial variabel gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai maka bagi organisasi perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang sesuai yang akan diterapkan terhadap pegawainya, khususnya pada pimpinan dalam penerimaan saran dan masukan dari pegawainya agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan komunikasi aktif dua arah. Hasil uji secara parsial variabel kompensasi menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, kantor Desa Bontolanra diharapkan dapat lebih memperhatikan pemberian kompensasi baik finansial maupun non finansial yaitu gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas secara adil, tepat sasaran dan lengkap sehingga meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang berimbas pada motivasi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerjanya. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *R square* sebesar 38,2% yang berarti 61,8% kepuasan kerja masih dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga untuk memperluas dan mengembangkan penelitian ini diharapkan dapat menambahkan variabel lainnya seperti, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Referensi :

- Ahmad, A. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Organisasi pada PT. Telkom Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 162-171.
- Ahmad, A., Herison, R., Mane, A., Syamsuddin, I., & Karim, A. (2022). Wisata Desa Sapana dalam Peningkatan Ekonomi di Desa Bonto Salama Kabupaten Sinjai. *Celebes Journal of Community Services*, 1(1), 14-21.
- Burhanuddin, S. (2003). *BEBERAPA VARIABEL YANG BERPENGARUH TERHADAP USIA MENARCHE PELAJAR PUTRI BUGIS KOTA DAN DESA DI SULAWESI SELATAN (Suatu Pendekatan Antropologi Ragawi Ditinjau Dari Aspek Biologis Dan Lingkungan)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., & Sirajuddin, A. (2022). Marketing Mix Analysis on Increasing Sales Volume at Perumnas Branch I Tamalanrea in Makassar. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(7), 10-21. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i7.357>
- Hidayah, N., Anwar, A., Musa, M. I., & Sahabuddin, R. (2022). Analisis Laporan Arus Kas untuk Menentukan Tingkat Likuiditas pada PT. Astra Agro Lestari TBK Periode 2015-2020. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 418-425.
- Ismail, A., & Irwan, A. (2021). *Dampak Pandemi Covid-19 Pada Manajemen Pendidikan Tinggi*. Nas Media Pustaka.
- Ismail, M., Sahabuddin, R., Idrus, M. I., & Karim, A. (2022). Faktor Mempengaruhi Keputusan Pembelian pada Online Marketplace pada Mahasiswa Universitas Hasanuddin. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 49-59.
- Kantor Desa Bontolanra. (2022). *Data Desa*. Takalar, Indonesia.
- Karim, A. (2019). Peningkatan Ekonomi Desa Melalui Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). *Nas Media Pustaka, Makassar*.
- Karim, A., Desi, N., Azis, M., & Daga, R. (2022). Kemandirian BUMDes Upaya Meningkatkan Pades di Desa Pallatikang Kabupaten Jeneponto. *Celebes Journal of Community Services*, 1(1), 1-13.
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>

- Maddatuang, B., Sabara, Z., Wekke, I. S., & Karim, A. (2020). *Langkah Mewujudkan Insan Cita Pandangan Lintas Disiplin*. Penerbit Qiara Media.
- Maddatuang, B., Syukur, A., Indar, S. H., & Karim, A. (2021). The rural economic growth in south Sulawesi drives the national Sustainable Development Goals. *International Journal of Management (IJM)*, 12(3), 2021. DOI: 10.34218/IJM.12.3.2021.002
- Musa, M. I. (2017). Pengaruh Esensi Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Samsung Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar. *Economix*, 5(2).
- Musa, M. I., Haeruddin, M. I. M., Haeruddin, M. I. W., & Burhan, M. I. (2019). Analysis of Segmentation, Targeting, and Positioni
- Prayatna, Heri, A., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2): pp: 845-872.
- Putera, W., Sahabuddin, R., Rakib, M., & Lestari, I. (2021). The Influence of Facilities and Innovation in Improving Consumer Satisfaction through Creativity in MSMEs Micro Handicraft Products in South Sulawesi Province. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5.
- Rahman, F. A. (2021). The Effectiveness for Regional Budget of Revenue and Expenditure as a Control Tools in Enrekang Regency Governments. *Saudi J Econ Fin*, 5(4), 173-179. DOI: 10.36348/sjef.2021.v05i04.006
- Rahman, F. A., Anwar, A., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 39-46.
- Sahabuddin, D. R., Idrus, D. M. I., & Abdul Karim, S. E. (2021). *Pengantar Statistika*. Liyan Pustaka.
- Sahabuddin, R. (2019). Pengaruh Role Overload Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Mamuju Tengah (Studi Kasus Seleksi Berkas CPNS Kabupaten Mamuju Tengah Tahun 2014). *Economix*, 4(1).
- Sahabuddin, R., Rahman, F. A., Ruma, Z., & Anwar, A. (2022). Pengaruh Dimensi Marketing Mix terhadap Minat Beli Konsumen Pada PT. Alfa Retailindo (Carrefour) Pengayoman Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 47-57.
- Silalahi, Ulber. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, P. D. (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA. Bandung, Indonesia.
- Utami, I., Burhanuddin, S., & Sahabuddin, S. (2022). Implementation of a Scientific Approach Using Problem Based Learning (PBL) Models to Improve Learning Outcomes of Overhand Pass In Volleyball Game. *COMPETITOR: Jurnal Pendidikan Kepeleatihan Olahraga*, 14(1), 115-134.