

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI FINANSIAL PADA KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI CV. WALI SUKSES MANDIRI

Ni Made Oktaviani ¹
Ayu Desi Indrawati ²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: madeoktaviani@rocketmail.com / telp: +6285738101024
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Dunia bisnis semakin menunjukkan sisi persaingan yang sangat ketat. Oleh karenanya, aspek kinerja dan kepuasan kerja menjadi bahasan yang sangat penting. Tujuan akhir yang ingin dicapai adalah memberikan solusi terkait peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada CV. Wali Sukses Mandiri yang berlokasi di Gianyar, Bali. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 67 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 67 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil uji analisis jalur menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial masing-masing berpengaruh positif pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

The business world is increasingly showing the very tight competition. Therefore, aspects of performance and job satisfaction becomes a very important discussion. The final goal to be achieved is to provide solutions related to an increase in job satisfaction and employee performance. The study was conducted on the CV. Successful Independent trustee located in Gianyar, Bali. The population in this study amounted to 67 people. The sampling method used is the census so that the sample in this study amounted to 67 people. The analysis technique used is the path analysis. The results of the analysis of test paths and stated that the leadership style of each financial compensation has a positive effect on job satisfaction and employee performance and job satisfaction also has a positive effect on employee performance.

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

PENDAHULUAN

Dunia bisnis semakin menunjukkan sisi persaingan yang sangat ketat. Oleh karenanya, faktor sumber daya manusia yang dilihat dari kinerja karyawan dalam perusahaan dituntut untuk terus meningkat (Rad *et al.*, 2006). Cahyono

(2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja oleh karyawan terhadap organisasi. Sintaasih (2013) menambahkan bahwa kinerja dianggap sebagai hasil sinergi dari sejumlah faktor, yaitu faktor internal karyawan, faktor internal organisasi, serta faktor eksternal organisasi. Kinerja yang baik akan mendorong perusahaan untuk mencapai tujuannya secara maksimal. Untuk itu, perusahaan harus memahami apa yang diinginkan oleh karyawan, dimana cara utama yang ditempuh adalah dengan memaksimalkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi pengembangan perusahaan (Sakiru *et al.*, 2013). Seseorang yang merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya akan menunjukkan kinerja yang baik sehingga akan berkomitmen pada organisasi. Brahmasari dan Agus (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atas sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungannya dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial di tempat kerja dan sebagainya. Tsai dan Huang (2008) menambahkan bahwa indikator kepuasan kerja meliputi kepuasan dengan *supervise*, rekan kerja, gaji, promosi, dan pekerjaan itu sendiri.

Tingkat kepuasan kerja dicapai apabila harapan dan kebutuhan karyawan selaras dengan kenyataan yang dirasakan (Prabu, 2005). Peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan tersebut akan diiringi dengan meningkatnya kinerja karyawan. Namun sebaliknya, ketidakpuasan seorang karyawan melahirkan beberapa perilaku agresif karyawan seperti melakukan sabotase, sengaja melakukan kesalahan kerja, pemogokan, dan suka membolos, dimana hal

tersebut pada akhirnya akan menurunkan kinerja mereka. Oleh sebab itu, perusahaan perlu melakukan serangkaian upaya meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan, dimana salah satunya ialah dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman serta komunikasi yang baik dalam perusahaan.

Syaniin (2008) berupaya menguji pengaruh kepuasan kerja pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh keduanya menunjukkan bahwa terdapat beberapa variabel kepuasan kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Variabel tersebut adalah pekerjaan, pengawasan, gaji dan hubungan kerabat kerja. Berdasarkan uraian tersebut, terlihat bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi atau baik akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik pula bagi perusahaan. Temuan tersebut diperkuat oleh Maznah dkk. (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai.

Selain faktor tersebut, terdapat pula faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yaitu gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin dalam perusahaan sangat diperlukan demi tercapainya tujuan perusahaan, terutama karyawan selalu ingin tahu bagaimana mereka mampu memberikan peran mereka dalam perusahaan (Rezvan, 2013) Apabila pimpinan mampu menjalankan perannya dengan baik, sangat mungkin ia akan mampu mengarahkan karyawannya dengan baik sehingga perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya. Kombinasi antara gaya kepemimpinan, norma-norma, dan budaya organisasi dipandang sebagai kunci utama untuk kesuksesan kinerja

karyawan sehingga dapat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan (Mosadeghrad dan Yarmohammadian, 2006).

Penelitian yang dilakukan Rehman *et al.* (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Raharjo dkk. (2006) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan, dimana tinggi rendahnya kepuasan kerja tidak terlepas dari peranan atasan terhadap bawahan. Temuan tersebut diperkuat oleh Lok dan John (2004), Randeree dan Chaudhry (2012) dan Hause *et al.* (2012) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. Hasil lain diungkapkan oleh Melmanbessy (2008), Baihaqi (2010) dan Wang *et al.* (2011) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan adalah kompensasi finansial. Kompensasi finansial merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2012:348). Setiap pegawai dalam organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan personal dan untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan antar pegawai dan organisasi, pemimpin harus memberikan perhatian melalui pemberian kompensasi, karena kompensasi finansial merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan pegawai. Kompensasi finansial yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi alat yang efektif bagi semangat kerja karyawan.

Erbasi dan Tugay (2012) menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan variabel kompensasi finansial dengan kepuasan kerja pegawai. Temuan tersebut diperkuat oleh Leklikwati (2005), Islam *et al.* (2012) serta Sanjaya dan Suryanthini (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh pada kepuasan kerja. Hasil lain ditunjukkan dalam penelitian Yuniari dan Teni (2009) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Ini berarti bahwa peningkatan kompensasi finansial dalam perusahaan akan berdampak pula pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya juga meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada CV. Wali Sukses Mandiri. Sebagai salah satu perusahaan elektronik dan *furniture (cash/kredit)*, perusahaan tersebut juga menghadapi permasalahan terkait kepuasan kerja dan kinerja karyawan di dalamnya. Untuk itu, penelitian ini ingin mengkaji ulang faktor gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial dalam kaitannya dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil akhir yang ingin dicapai adalah memberikan solusi dalam upaya peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara maksimal pada perusahaan tersebut. Hipotesis yang ingin diuji diantaranya adalah:

H₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

H₂ : Kompensasi finansial berpengaruh positif pada kepuasan kerja.

H₃ : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

H₄ : Kompensasi finansial berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

H₅ : Kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif dengan hipotesis asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2009: 100). Variabel bebas yang ingin diuji adalah gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial dalam pengaruhnya dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan pada CV. Wali Sukses Mandiri yang berlokasi di Jalan Mahendradata, Semebaung, Gianyar. Alasan pemilihan lokasi ini adalah bahwa adanya permasalahan terkait kepuasan kerja dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut serta ketersediaan data yang memadai untuk diolah oleh peneliti.

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder. Sumber data primer adalah berupa data hasil observasi, wawancara, dan kuesioner, sementara sumber data sekunder dalam penelitian ini terkait dengan jumlah karyawan, jumlah penjualan, kompensasi finansial, riwayat singkat perusahaan, serta struktur organisasi CV. Wali Sukses Mandiri.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Wali Sukses Mandiri yang berjumlah 67 orang dari berbagai jenis jabatan. Melalui metode sensus, sampel yang digunakan berjumlah 67 orang.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Sebelum dilakukan analisis jalur, maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas yang ditujukan untuk memastikan ketepatan dan konsistensi alat ukur yang digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan. Analisis ini dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen dalam suatu indikator variabel, apabila nilai korelasi 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat (Valid). Hasil uji statistik pada Tabel 1 menunjukkan bahwa keempat variabel memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30. Ini berarti bahwa ketepatan pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan adalah valid sehingga kuesioner tersebut layak digunakan untuk pengumpulan data.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	Korelasi	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan	Y _{2.1}	0,918	Valid
		Y _{2.2}	0,934	Valid
		Y _{2.3}	0,940	Valid
		Y _{2.4}	0,963	Valid
		Y _{2.5}	0,934	Valid
2.	Kepuasan Kerja	Y _{1.1}	0,927	Valid
		Y _{1.2}	0,930	Valid
		Y _{1.3}	0,934	Valid
3.	Gaya Kepemimpinan	X _{1.1}	0,950	Valid
		X _{1.2}	0,943	Valid
		X _{1.3}	0,940	Valid
		X _{1.4}	0,957	Valid
4.	Kompensasi Finansial	X _{2.1}	0,934	Valid
		X _{2.2}	0,932	Valid
		X _{2.3}	0,914	Valid
		X _{2.4}	0,922	Valid

Sumber: Data diolah, 2014

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keandalan suatu instrumen, dimana pada penelitian ini digunakan koefisien *crobach's alpha*. Menurut Umar

(2004: 207), instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hasil uji statistik pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 yang berarti bahwa pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan (Y ₂)	0,965	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja (Y ₁)	0,921	Reliabel
3.	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,961	Reliabel
4.	Kompensasi Finansial (X ₂)	0,943	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2014

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berikut ini disediakan gambaran umum hasil regresi untuk substruktur 1 dan substruktur 2:

Tabel 3.
Hasil Analisis Jalur (Regresi substruktur 1)

Model	Unstanardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	1,265	0,916		1,381	0,172
Gaya Kepemimpinan	0,320	0,082	0,420	3,895	0,000
Kompensasi Finansial	0,319	0,084	0,408	3,791	0,000
R square	0,562				
F _{Hitung}	41,172				
Signifikansi F	0,000				

Sumber: Data diolah, 2014

Berdasarkan hasil analisis jalur seperti yang disajikan pada Tabel 4, maka dapat disusun persamaan regresi substruktural 1 sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,320X_1 + 0,319X_2 + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

Tabel 4.
Hasil Analisis Jalur (Regresi substruktur 2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	0,131	0,947		0,138	0,890
Gaya Kepemimpinan	0,278	0,093	0,226	2,982	0,004
Kompensasi Finansial	0,200	0,095	0,159	2,114	0,038
Kepuasan Kerja	0,999	0,127	0,619	7,840	0,000
R square	0,828				
F _{Hitung}	101,309				
Signifikansi F	0,000				

Sumber: Data diolah, 2014

Berdasarkan hasil analisis jalur seperti yang disajikan pada Tabel 4, maka dapat disusun persamaan regresi substruktural 2 sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,278X_1 + 0,200X_2 + 0,999Y_1 + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

Hasil Koefisien Determinasi Total

Langkah selanjutnya adalah dengan menghitung nilai koefisien determinasi total yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2_m &= 1 - (Pe_1)^2(Pe_2)^2 \\ &= 1 - (0,67)^2(0,42)^2 \\ &= 0,922 \end{aligned}$$

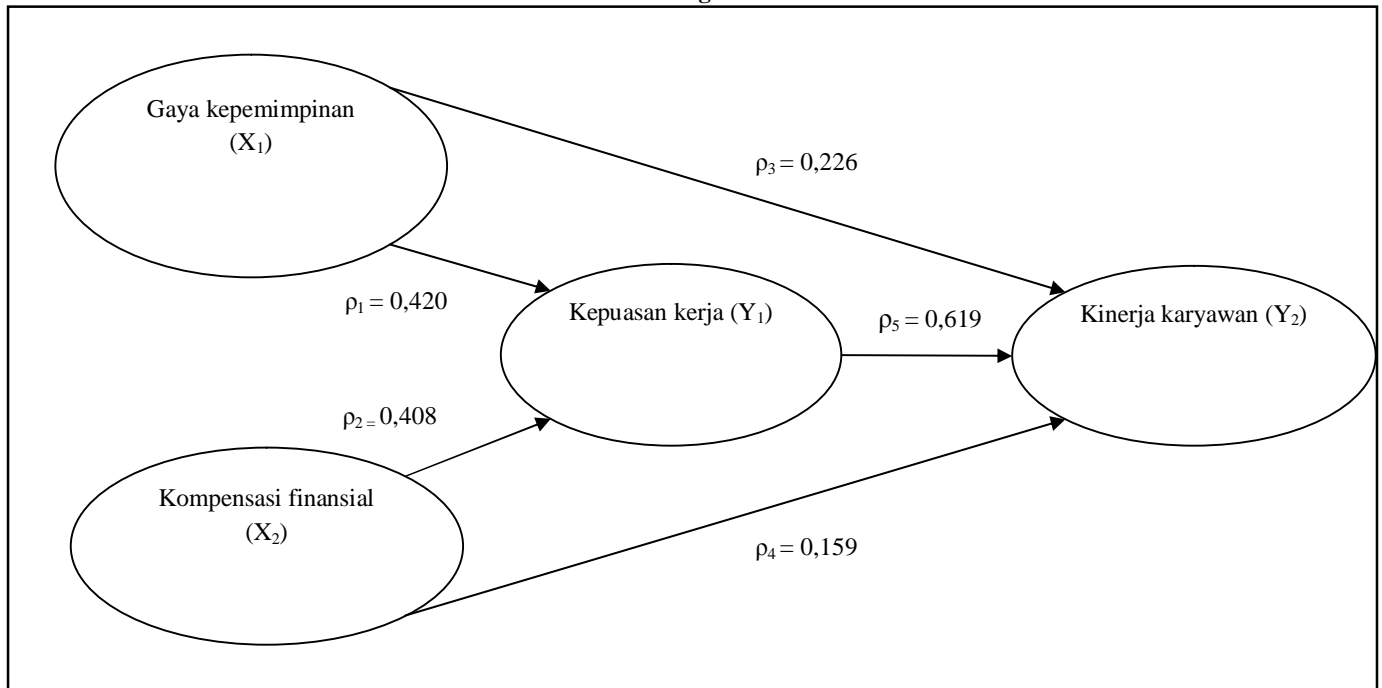
Nilai determinasi total adalah sebesar 0,922 yang berarti bahwa sebesar 92,2% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan, kompensasi finansial dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 7,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Teori Trimming

Berdasarkan hasil analisis, nilai p pada uji t yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial dengan nilai masing-masing gaya kepemimpinan adalah 3,895 dan 2,982 serta kompensasi finansial adalah 3,791 dan 2,114 sedangkan kepuasan kerja adalah 7,840. Selain itu, nilai p_value sebuah

model dikatakan valid apabila nilai $p_value \leq 0,05$. Nilai p_value gaya kepemimpinan sebesar 0,000 dan 0,004 serta kompensasi finansial sebesar 0,000 dan 0,038, sedangkan kepuasan kerja adalah sebesar 0,000.

Gambar 1.
Validasi Model Diagram Jalur Akhir



Sumber: Data diolah, 2014

Berdasarkan model diagram pada gambar 1, maka dapat diketahui besaran pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total antar variabel.

Tabel 5.
Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung serta Pengaruh Total Gaya Kepemimpinan (X₁), Kompensasi Finansial (X₂), Kepuasan Kerja (Y₁) dan Kinerja Karyawan (Y₂)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung (Melalui Kepuasan Kerja)	Pengaruh Total
K→KepK	0,420 (H ₁)	-	0,420
KF→KepK	0,408 (H ₂)	-	0,408
KepK→KK	0,619 (H ₅)	-	0,619
K→KK	0,226 (H ₃)	(H ₁ x H ₅) = 0,420 x 0,619 = 0,259	0,485
KF→KK	0,159 (H ₄)	(H ₂ x H ₅) = 0,408 x 0,619 = 0,252	0,412

Sumber: Data diolah, 2014

Pengaruh Gaya Kepemimpinan pada Kepuasan Kerja

Berdasarkan penilaian karyawan mengenai pengarahan yang diberikan pimpinan, peran karyawan dalam pengambilan keputusan, dan perhatian pimpinan kepada karyawannya akan menumbuhkan loyalitas yang tinggi dari karyawan kepada perusahaan. Hasil analisis jalur menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan CV. Wali Sukses Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan maka semakin tinggi kepuasan karyawan. Demikian juga sebaliknya semakin buruk gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan maka semakin rendah kepuasan karyawan. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Lok (2004), Raharjo, dkk. (2006), Hause *et al.* (2012), serta Ahmad *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Finansial pada Kepuasan Kerja

Berdasarkan penilaian karyawan mengenai gaji pokok, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, dan insentif yang diberikan oleh CV. Wali Sukses Mandiri akan dapat menumbuhkan kepuasan karyawan yang tinggi serta tumbuhnya loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Hasil analisis jalur menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan CV. Wali Sukses Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi kepuasan karyawan begitu juga sebaliknya, semakin buruk kompensasi finansial yang diberikan maka semakin rendah kepuasan karyawan. Penelitian ini relevan dengan penelitian

Leklikwati (2005), Islam *et al.* (2012), Sanjaya dan Suryanthini (2012) serta Erbasi dan Tugay (2012) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan pada Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan diukur dengan indikator kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi dan kepemimpinan partisipatif menunjukkan tipe gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan oleh pimpinan CV. Wali Sukses Mandiri. Berdasarkan penilaian karyawan mengenai pengarahan yang diberikan pimpinan, peran karyawan dalam pengambilan keputusan, dan perhatian pimpinan kepada karyawannya akan menumbuhkan loyalitas yang tinggi dari karyawan kepada perusahaan. Hasil analisis jalur menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara langsung maupun tidak langsung pada kinerja karyawan CV. Wali Sukses Mandiri. Hal ini menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan CV. Wali Sukses Mandiri, maka Semakin merasa puas mereka berkerja sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik/meningkat, begitu juga sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan CV. Wali Sukses Mandiri buruk, maka kepuasan karyawan akan menurun yang bertampak pada kinerja karyawan yang menurun. Penelitian Purnomo (2006), Melmanbessy (2008), Baihaqi (2010) dan Wang dkk. (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan finansial berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Finansial pada Kinerja Karyawan

Berdasarkan penilaian karyawan mengenai gaji pokok, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, dan insentif yang diberikan oleh CV. Wali Sukses Mandiri akan dapat menumbuhkan kinerja karyawan yang lebih baik serta tumbuhnya loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan. Hasil analisis jalur membuktikan kompensasi finansial berpengaruh positif secara langsung maupun tidak langsung pada kinerja karyawan di CV. Wali Sukses mandiri. Hal ini menunjukkan semakin baik kompensasi finansial yang diberikan maka semakin baik kepuasan kerja karyawan yang mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya jika kompensasi finansial yang diberikan buruk, maka kepuasan kerja karyawan menurun yang berdampak pada kinerja karyawan menurun. (Alan, 2010). Pendapat ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuniari dan Teni (2009) menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan diukur dari lingkungan kerja yang kondusif, kepuasan sosial, dan kepuasan psikologi. Berdasarkan penilaian karyawan mengenai lingkungan kerja, komunikasi yang terjalin baik dip perusahaan serta karyawan menunjukkan bekerja sepenuh hati akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Wali Sukses Mandiri. Hasil analisis jalur menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan CV. Wali Sukses Mandiri. Hal ini menunjukkan semakin baik kepuasan yang dirasakan karyawan maka kinerja karyawan akan baik, begitu juga sebaliknya jika kepuasan yang

dirasakan karyawan buruk maka kinerja karyawan akan buruk. Peningkatan kinerja karyawan inilah yang akan terus meningkatkan komitmen mereka pada perusahaan sehingga efisiensi dan efektivitas perusahaan dapat terjamin (Khan, 2005). Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Syaniin (2008) dan Maznah dkk. (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh pada kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis jalur, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial berpengaruh positif secara tidak langsung pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi finansial berpengaruh positif secara langsung pada kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung pada kinerja karyawan.

Terdapat beberapa saran yang dapat diberikan pada perusahaan CV. Wali Sukses Mandiri. Terkait dengan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal yang dapat dilakukan perusahaan adalah pembinaan bagi karyawan untuk mampu bekerja dalam tim dan peningkatan rasa tanggung jawab kepada perusahaan. Terkait dengan upaya peningkatan kepuasan kerja, hal yang dapat dilakukan perusahaan adalah penciptaan suasana kerja yang nyaman dan komunikasi yang baik antar karyawan. Terkait dengan gaya kepemimpinan, perusahaan sebaiknya mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan sesuai dengan jabatan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan. Sementara terkait dengan kompensasi finansial, perusahaan dapat menerapkan kebijakan pemberian insentif yang lebih besar bagi karyawan yang mampu mencapai target penjualan

REFERENSI

- Ahmad, Abd Rahman, Mohd Nazir Mohd Adi, Haris Md. Noor, Abdul Grafar Abdul Rafman, and Tan Yushuang. 2013. The Influence of Leadership Style on Job Satisfaction among Nurses. *Asian Social Science*, 9 (9), pp: 172-178.
- Alan, Webb. 2010. Factors Affecting Goal Defficulty and Performance When Employees Silenct Their Own Performance Goal: Evidence From The Fieid. *Journal of management Accounting Research*, 22 (1).
- Brahmasari, I.A dan Agus Suprayetro. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisadi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hal Internasional Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10 (2), h: 124-135.
- Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Diponogoro, Semarang.
- Cahyono, Han Dwi. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Stres kerja, Serta Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia, Tbk Area Denpasar. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 19 (1), h: 39-48.
- Erbasi, Ali and Tugay Arat. 2012. The Effect of Financial and Non-financial Inctives on Job Satisfaction: An Examination of Food Chain Premises in Turkey. *International Business Research*, 5 (10), pp:138-145.
- Hause, Robert J., Alan C. Filley, and Damodar N. Gujarati, 2012. Leadership Style Hierarchical Influence and The satisfaction of Subordinate Role Expectation:A test of Likert's in flence Proposition. *Journal of Applied Psychology*, 55 (5).
- Islam Talat, Zalifqar Ahmad, Ishfaq Ahmad, Ashfaq Ahmad, Muhammad Saeed, Saher Khushi Muhammad. 2012. Does Commitment and Job Satisfaction?. A Study Of Univecity of The Punjob Pakistan. *International Journal of Bisinees and Manajemen*, 7 (4), pp 35-43.
- Khan, S. M. 2005. Shaping Outcome of Need Satisfaction on Commitment: A Case of Indian Railways. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 20 (1), pp: 25-39.

- Leklikwati, Karel A. 2005. Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Yapen Waropen, Papua. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 3(2), h: 111-117.
- Lok, Peter and John Crawford. 2004. The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction Commitment: A Cross-National Comparison. *International Journal Of Management Development*, 23 (4), pp: 321-338.
- Maznah, Jasman J, Ma'ruf, Sofyan, dris. 2012. Pengaruh lingkungan Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Lhoseumawe. *Jurnal Ilmu manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 1 (1), h: 1-20.
- Melmambessy, Dani. 2008. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. Merpati Nusantara di Bandara Sentani, Jayapura. *Jurnal Dinamis*, 2 (12), h: 25-34.
- Mosadeghrad and Yarmohammadian. 2006. Organizational Commitment Profiles and Manager's Leadership Style and Employees' Job Satisfaction. *Journal Leadership and Health Service*, 19 (2), pp: 10-28.
- Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 3 (6), h: 1-25.
- Rad, Ali Mohammad Mosadegh, Yarmohammadian, Mohammad Hosein. 2006. "A Study of Relationship between Managers Leadership Style and Employees Job Satisfaction. *Journal Leadership in Health Service*, 19 (2), pp: 11-28.
- Randeree, Hasim And Abdul Chaffar Chaundhry. 2013. Leadership-Style, Satisfaction and Commitment: An Exploration in The United Arab Emirates' Construction Sector Engineering. *Construction and Architectural Management*, 19 (1), pp: 61-85
- Rehman, Saad-ur, Muhammad Mansoor and Rafi Ullah Bilal. 2012. The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction at Work Place. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN Chapter)*, 1 (2), pp: 26-42.
- Rezvan Mirsafaei Rizi, Alda Azadi, Maryam Eslami Farsani, Shahram Aroufzod, 2013. Relationship Between Leadership Styles and Job Satisfaction Among Physical Education Organizations Employees. *European Journal of Sport and Exercise Science*, 2 (1), pp: 7-11.

- Ruvendi, Ramlan. 2005. Imbalan dan Gaya kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 1 (1), h: 1-15.
- Sakiru, Oladipo Kolapo, Jeffrey Lawrence D'siva, Jamilah Othman, Abu Daud Silong, and Adekanye Temitope Busayo. 2013. Leadership Style and Job Satisfaction among Employees in Small and Medium Enterprises. *International Journal of Business and Management*, 8 (13). pp: 34-41.
- Sanjaya, I.B., Suryanthini, Ni Pt Santhi. 2012. Analisis Beberapa Variabel yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Pegawai Rumah Sakit Umum Tabanan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8 (2), h: 97-107.
- Sintaasih, Desak Ketut. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi bisnis, dan Kewirausahaan*, 7 (2), h: 41-53.
- Syaniin, Subakti. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestori Medan. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara*, Medan.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tsai, Ming-Tien., Chun-chen Huang. 2008. The Relationship Among Ethical Clintetypes, Facets Job Satisfaction, And The Thee Componen Of Nursesin Taiwan. *Journal Of Bisnis Ethics*, Vol. 80, pp: 565-581
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Wang, Gang., In-Sue Oh, Stephen H. Courtright, and Amy E. Colbert. 2011. Transformational Leadership and Performance Across Criteria and Levels: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Research. *Group Organization Management*, 36 (2), pp: 223-270.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuniari, Made., Teni Waisnawini Luh Gede. 2009. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BTDC Nusa Dua. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(2), h: 144-152.
- Yukl, Gary. 2007. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT. Gramedia.