

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN
KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT RWOOD RESOURCES INDONESIA**

SKRIPSI



**UNIVERSITAS
MERCU BUANA
MERCU BUANA**

**Nama : Anna Tursina
NIM : 43116120130**

**PROGRAM STUDI MENAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN
KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT RWOOD RESOURCES INDONESIA
(Studi pada Karyawan di PT RWood Resources Indonesia)**

**Skripsi Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi
Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta**



**Nama : Anna Tursina
NIM : 43116120130**

**PROGRAM STUDI MENAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2021**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anna Tursina
NIM : 43116120130
Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri apabila saya mengutip dari hasil karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 19 Mei 2021



Anna Tursina
NIM: 43116120130

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Anna Tursina

NIM : 4311612130

Program Studi : S1 Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Kompensasi
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT RWood Resources Indonesia

Tanggal Sidang : 30 Juni 2021

Disahkan oleh :

Pembimbing



Winda Widyanti, SKM., MM

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Dr. Erna Sofriana Imaningsih, M.Si.



Dr. H. Sonny Indrajaya, MM

LPTA 07210134



Please Scan QRCode to Verify

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT RWood Resources Indonesia (“PT RRI”). Penelitian dilakukan di PT RRI, Jakarta. Populasi berjumlah 35 orang karyawan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan pendekatan kuantitatif dan pengujian hipotesis, sedangkan metode analisis data menggunakan *Parial Least Square*. Hasil analisis data dalam penelitian ini membuktikan bahwa (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian perusahaan perlu memperhatikan tentang Kepuasan Kerja Karyawan yang merupakan indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya.

Kata Kunci: Gaya Kempemimpinan. Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan.



ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of leadership style, career development and compensation on job satisfaction of employees of PT RWood Resources Indonesia ("PT RRI"). The research was conducted at PT RRI, Jakarta. A population of 35 employees using a saturated sample. The data collection technique used a questionnaire with a quantitative approach and hypothesis testing, while the data analysis method used the Parial Least Square. The results of data analysis in this study prove that (1) leadership style have a positive and significant effect on employee job satisfaction, (2) career development has a positive and significant effect on employee job satisfaction, and (3) compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Thus companies need to pay attention to Employee Job Satisfaction which is an indicator of the success of company operations in an effort to achieve its goals.

Keywords: Leadership Style. Career Development, Compensation, Employee Job Satisfaction.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul **“Pengaruh Gaya kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT RWood Resources Indonesia”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Program Studi Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta.

Penyusunan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini:

1. Prof. Dr. Ngadino Surip, M.S., selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Erna Sofriana Imaningsih, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
3. Dr. H. Sonny Indrajaya, MM., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
4. Dr. Winda Widyanti, SKM. MM., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan saran, waktu, bimbingan, pengetahuan, dan semangat kepada penulis.
5. Seluruh dosen dan staf program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana yang telah memberikan segenap ilmunya.

6. Seluruh teman-teman Manajemen S1 FEB UMB Angkatan 2016 yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga kita dapat mewujudkan cita-cita kita.
7. Yang tercinta Ibu, Suami dan Kakak yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan moral dan material yang tiada hentinya kepada penulis.
8. Seluruh karyawan PT RWood Resources Indonesia atas bantuan dan partisipasinya dalam menjawab kuisisioner.
9. Pihak-pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan, motivasi serta doanya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritikan yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya. Akhir kata dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis mohon maaf apabila ada kesalahan dan kelemahan dalam skripsi ini.

Jakarta, 19 Mei 2021

Anna Tursina

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Kontribusi Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Kontribusi Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	10
A. Kajian Pustaka	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
b. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
c. Tugas dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2. Kepuasan Kerja.....	15
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
b. Variabel-Variabel Kepuasan Kerja.....	16
c. Dimensi Kepuasan Kerja	18
3. Gaya kepemimpinan	19
a. Pengertian Kepemimpinan.....	19
b. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan.....	21
c. Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan	23
4. Pengembangan Karir	25
a. Pengertian Pengembangan Karir	25
b. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir	25
c. Bentuk Pengembangan Karir.....	27
d. Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir	28
5. Kompensasi.....	30

a.	Pengertian Kompensasi	30
b.	Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	31
c.	Tujuan Pemberian Kompensasi	33
d.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	35
6.	Penelitian Terdahulu	37
B.	Pengembangan Hipotesis.....	45
1.	Kerangka Konseptual.....	45
a.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	45
b.	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja.....	46
c.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	47
2.	Hipotesis Penelitian	49
BAB III METODE PENELITIAN		50
A.	Waktu dan Tempat Penelitian.....	50
B.	Desain Penelitian	50
C.	Definisi dan Operasional Variabel.....	50
1.	Variabel Bebas (Independent Variable).....	51
a.	Gaya Kepemimpinan (X1).....	51
b.	Pengembangan Karir (X2).....	52
c.	Kompensasi (X3).....	53
d.	Variabel Terikat (Dependent Variable)	53
D.	Skala Pengukuran Variabel.....	55
E.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	55
1.	Populasi Penelitian.....	55
2.	Sampel Penelitian	56
F.	Teknik Pengumpulan Data	56
G.	Metode Analisis Data	56
1.	Analisis Deskriptif	56
2.	Evaluasi Model Pengukuran	57
a.	Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	57
b.	Evaluasi Model Struktural (Inner Model).....	58
c.	Evaluasi Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur).....	59
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		61
A.	Analisis Deskriptif	61
1.	Gambaran Umum Obyek Penelitian	61
a.	PT RWood Resources Indonesia	61
b.	<i>Transaction Structure – Products</i>	63
2.	Deskripsi Responden	63
a.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
b.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	64
c.	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	64
d.	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	65

e.	Deskripsi Responden Berdasarkan Pengeluaran Per Bulan.....	65
3.	Deskripsi Variabel	66
a.	Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan	66
b.	Deskripsi Variabel Pengembangan Karir	67
c.	Deskripsi Variabel Kompensasi	69
d.	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	70
B.	Analisis Data.....	71
1.	Uji Kualitas Data	71
a.	Normalitas Data	71
b.	Multikolinieritas	72
2.	Evaluasi <i>Measurement Model (Outer Model)</i>	73
a.	Evaluasi Pengujian <i>Convergent Validity</i>	73
b.	Evaluasi Pengujian <i>Discriminant Validity</i>	76
c.	Evaluasi Pengujian <i>Construct Reliability</i>	78
3.	Evaluasi <i>Structural Model (Inner Model)</i>	79
a.	Evaluasi Pengujian Koefisien Determinasi	79
b.	Evaluasi Pengujian Efek Cohen (<i>f-Square</i>)	80
c.	Evaluasi Pengujian <i>Q Square</i>	81
d.	Evaluasi Model <i>Fit</i>	82
4.	Pengujian Hipotesis	82
C.	Pembahasan	85
1.	Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja	85
2.	Hubungan Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja	86
3.	Hubungan Kompensasi Dan Kepuasan Kerja.....	87
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		89
A.	Simpulan.....	89
B.	Saran	90
DAFTAR PUSTAKA		93
LAMPIRAN.....		97

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT RWood Resources Indonesia - 2019	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	54
Tabel 3.2 Skala Likert	55
Tabel 3.3 Ringkasan Rule of Thumb Evaluasi Model Struktural	59
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	65
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengeluaran Per Bulan.....	65
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan	66
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir.....	67
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi.....	69
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Skewness dan Kurtosis	71
Tabel 4.11 Multicollinearity (VIF).....	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Convergent Validity.....	74
Tabel 4.13 Hasil Uji Convergent Validity (Modifikasi 1)	76
Tabel 4.14 Hasil Uji Discriminant Validity – Fornell Larcker Criterion	77
Tabel 4.15 Hasil Uji Discriminant Validity – Cross Loadings	77
Tabel 4.16 Hasil Uji Construct Reliability	78
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	80
Tabel 4.18 Hasil Uji f Square.....	81
Tabel 4.19 Hasil Uji Predictive Relevance (Q2).....	81
Tabel 4.20 Hasil Uji Model Fit	82
Tabel 4.21 Hasil Pengujian Hipotesis	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hasil Data Survey Kepuasan Kerja Karyawan.....	4
Gambar 1.2 Data Masuk dan Keluar Karyawan pada Tahun 2017-2019	6
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	48
Gambar 4.1 PT RWood Resources Indonesia.....	62
Gambar 4.2 Struktur Transaksi - Produk	63
Gambar 4.3 Hasil Uji Convergent Validity.....	73
Gambar 4.4 Hasil Uji Convergent Validity (Modifikasi 1).....	75
Gambar 4.5 Hasil Pengujian Bootstrapping.....	83



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian.....	97
Lampiran 2. Tabulasi data responden.....	101
Lampiran 3. Hasil Uji Skewness dan Kurtosis.....	102
Lampiran 4. <i>Multicollinearity</i> (VIF)	102
Lampiran 5. Hasil Uji Convergent Validity	103
Lampiran 6. Hasil Uji Convergent Validity	103
Lampiran 7. Hasil Uji Convergent Validity (Modifikasi 1).....	104
Lampiran 8. Hasil Uji Convergent Validity (Modifikasi 1).....	105
Lampiran 9. Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i> – Fornell Larcker Criterion.....	105
Lampiran 10. Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i> – Cross Loadings	105
Lampiran 11. Hasil Uji <i>Construct Reliability</i>	106
Lampiran 12. Hasil Uji Koefisien <i>Determinasi</i>	106
Lampiran 13. Hasil Uji f Square	106
Lampiran 14. Hasil Uji Predictive Relevance (Q2)	106
Lampiran 15. Hasil Uji Model Fit.....	107
Lampiran 16. Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	107
Lampiran 17. Hasil Pengujian Hipotesis.....	107

