



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
PADA PT. JASA RAHARJA CABANG DKI JAKARTA**



**TESIS**

**UNIVERSITAS**  
**55121110040**  
**MERCU BUANA**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MERCU BUANA**

**2023**



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
PADA PT. JASA RAHARJA CABANG DKI JAKARTA**

**TESIS**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Studi

Magister Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**MERCU BUANA**

**FAQIH RESTUANTO**

**55121110040**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MERCU BUANA**

**2023**

## **ABSTRACT**

*PT. Jasa Raharja DKI Jakarta Branch as a state company engaged in social insurance, as well as other companies that need Human Resources who are competent and able to compete and help the company achieve its vision and mission so that the company continues to grow and continue in the future. The purpose of this research is to analyze the effect of leadership style and compensation on job satisfaction with work motivation as a mediating variable at PT. JR DKI Jakarta Branch. This study uses quantitative methods to determine the relationship and influence between variables, with 72 respondents. The sample selection uses the saturated sample method and data collection uses a questionnaire. Data is processed using Structural Equation Modeling (SEM) using SMART-PLS. The results of this study indicate that leadership style has a significant effect on work motivation with a t-statistical value of  $4.684 > 1.98$  and P-Values =  $0.000 < 0.05$ , compensation has a significant effect on work motivation with a t-statistic of  $2.286 > 1.98$  and P-Values =  $0.023 < 0.05$ , Leadership style has a significant effect on job satisfaction with a t-statistic value of  $2.134 > 1.98$  and P-Values =  $0.033 < 0.05$ , while compensation has no effect on the t-statistic value of  $1.885 > 1.98$  and the P-Values =  $0.060 < 0.05$ , work motivation has a significant effect on job satisfaction with the t-statistic value of  $9.803 > 1.98$  and the P-Values =  $0.000 < 0.05$ , Leadership style has a significant effect on Job Satisfaction mediated by work motivation with a t-statistic value of  $3.939 > 1.98$  and a P-Values =  $0.000 < 0.05$ , Compensation has a significant effect on Job Satisfaction mediated by work motivation with a t-statistic value  $2.125 > 1.98$  and P-Values =  $0.034 < 0.05$*

**Keywords:** *Leadership Style, Compensation, Work Motivation, Job Satisfaction.*

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## ABSTRAK

PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta sebagai perusahaan negara yang bergerak di bidang asuransi sosial, serta perusahaan lainnya membutuhkan Sumber Daya Manusia yang kompeten dan mampu bersaing serta membantu perusahaan mencapai visi dan misinya agar perusahaan terus berkembang dan berlanjut di masa mendatang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di PT. Cabang JR DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel, dengan jumlah responden 72 orang. Pemilihan sampel menggunakan metode sampel jenuh dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data diolah menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan SMART-PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai t-statistik  $4,684 > 1,98$  dan nilai P-Values =  $0,000 < 0,05$ , kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan t-statistik  $2,286 > 1,98$  dan nilai P-Values =  $0,023 < 0,05$ , Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik  $2,134 > 1,98$  dan nilai P-Values =  $0,033 < 0,05$ , sedangkan kompensasi tidak berpengaruh dengan nilai t-statistik  $1,885 > 1,98$  dan nilai P-Values =  $0,060 < 0,05$ , Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik  $9,803 > 1,98$  dan nilai P-Values =  $0,000 < 0,05$ , Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja dengan nilai t-statistik  $3,939 > 1,98$  dan nilai P-Values =  $0,000 < 0,05$ , Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja dengan nilai t-statistik  $2,125 > 1,98$  dan nilai P-Values =  $0,034 < 0,05$ .

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

## LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap  
Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi  
Pada PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta

Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Organisasi

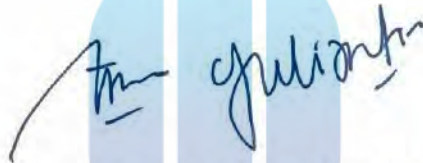
Nama : Faqih Restuanto

NIM : 55121110040

Program : Magister Manajemen

Tanggal :

Mengesahkan,  
Pembimbing



**Dr. Tine Yuliantini, S.Par, MM**

UNIVERSITAS

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Magister Manajemen



**Dr. Nurul Hidayah, M, Si, Ak**



**Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM**

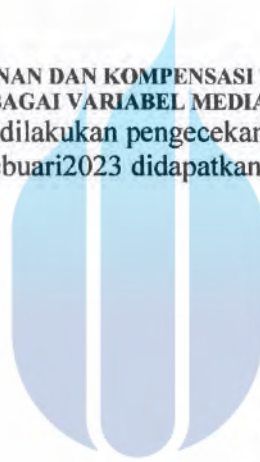
## PERNYATAAN SIMILARITY CHECK

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang di tulis oleh :

Nama : FAQIH RESTUANTO  
NIM : 55121110040  
Program : MAGISTER MANAJEMEN

Dengan judul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. JASA RAHARJA CABANG DKI JAKARTA , telah dilakukan pengecekan similarity dengan sistem Turnitin pada tanggal 11 Febuari2023 didapatkan nilai persentase sebesar 28 %**



Jakarta , 11-02-2023

Administrator Turnitin

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Arie Pangudi', is written over the text 'MERCU BUANA'.

**Arie Pangudi, A.Md**

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini :

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap  
Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi  
Pada PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta

Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Organisasi

Nama : Faqih Restuanto

NIM : 55121110040

Program : Magister Manajemen

Tanggal :

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahan data yang disajikan telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

UNIVERSITAS  
MERCUBUANA  
Jakarta, Agustus 2023



(Faqih Restuanto)

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta”** Tesis ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Dr. Tine Yuliantini, S.Par, MM selaku Dosen Pembimbing Tesis yang telah memberikan waktu, bimbingan, semangat, pengetahuan, dan nasehat-nasehat yang sangat bermanfaat demi terselesaikannya Tesis ini. Penyusunan Tesis ini juga tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Tesis ini terutama kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Andi Andriansyah, M. Eng, selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Nurul Hidayah, M.Si. Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana;
3. Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM, selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.
4. Dr. Kasmir,SE, MM. Selaku Ketua Sidang Tesis yang telah memberikan masukan yang sangat berarti untuk perbaikan Tesis ini.
5. Dr. Irfan Novianto Aulia, MM selaku penguji sidang Tesis yang juga telah memberikan masukan untuk perbaikan Tesis ini
6. Seluruh dosen Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana yang telah banyak memberikan segenap ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan tidak terbatas kepada penulis.
7. Teristimewa Monika Sarananta Pane yang telah memberikan banyak inspirasi untuk melanjutkan pendidikan, serta selalu memberikan semangat, motivasi dan dukungannya baik moral maupun material kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
8. Pegawai PT. Jasa Raharja Cabang DKI yang telah membantu dan bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Terima kasih untuk rekan Magister Management, Nurbaeti, Reyhand, Desnizar, Marina, Lisa Budiyanti, Sherly, Agus, Indra, Nanda, Hando dan Irfan serta seluruh rekan Magister Management yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang selalu memberikan dukungan, semangat dan membantu peneliti sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Seluruh karyawan Universitas Mercu Buana yang telah membantu hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.



Penulis menyadari sebagai manusia biasa, bahwa penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan akibat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Selain itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kelemahan dalam Tesis ini. Akhir kata, semoga Tesis ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, Agustus 2023



Penulis

UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN SIMILARITY</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	14
1.3. Tujuan Penelitian .....	15
1.4. Kontribusi Penelitian .....	16
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b> .....	<b>17</b>
2.1. Kajian Pustaka .....	17
2.1.1. Gaya Kepemimpinan .....	17
2.1.2. Kompensasi.....	23
2.1.3. Motivasi Kerja .....	32
2.1.4. Kepuasan Kerja.....	37
2.2. Penelitian Terdahulu .....	42
2.3. Pengembangan Hipotesis.....	49
2.3.1. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja.....	49
2.3.2. Hubungan Kompensasi dengan Motivasi Kerja .....	50
2.3.3. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja .....	50
2.3.4. Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja.....	51
2.3.5. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja .....	51
2.3.6. Hubungan Motivasi Kerja memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.....	52
2.3.7. Hubungan Motivasi Kerja memediasi Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....	52
2.4. Kerangka Pemikiran.....	52
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>55</b>
3.1. Desain Penelitian .....	55

3.2.	Definisi dan Operasionalisasi Variabel .....	56
3.2.1.	Definisi Naratif .....	56
3.2.2.	Operasionalisasi Variabel.....	58
3.3.	Populasi dan Sampel.....	60
3.3.1.	Populasi .....	60
3.3.2.	Sampel .....	61
3.4.	Metode Pengumpulan Data.....	62
3.4.1.	Data Primer .....	62
3.4.2.	Data Skunder .....	63
3.5.	Metode Analisis Data .....	64
3.5.1.	Analisis Deskriptif.....	64
3.5.2.	Analisis Structural Equation Modeling (SEM).....	65
3.5.2.1.	Partial Least Square (PLS).....	66
3.5.2.1.	Pengukuran Metode Partial Least Square (PLS) .....	66
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>72</b>
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	72
4.1.1.	Sejarah Perusahaan .....	72
4.1.2.	Ruang Lingkup dan Bidang Usaha Perusahaan.....	73
4.1.3.	Sumber Daya .....	74
4.1.4.	Tantangan Bisnis Perusahaan.....	75
4.1.5.	Kegiatan Bisnis .....	76
4.2.	Statistik Deskriptif.....	76
4.2.1.	Deskriptif Responden .....	77
4.3.	Hasil Analisis Data .....	81
4.3.1.	Hasil Analisis Data .....	81
4.4.	Pembahasan dan Hasil .....	100
4.4.1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja. ....	100
4.4.2.	Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja.....	100
4.4.3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.....	101
4.4.4.	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.....	101
4.4.5.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	102
4.4.6.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh Motivasi Kerja.....	103
4.4.7.	Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dimediasi oleh Motivasi Kerja. ....	103
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>105</b>
5.1.	Kesimpulan.....	105
5.2.	Saran .....	107
5.2.1.	Saran Bagi Perusahaan.....	107
5.2.2.	Saran Bagi Penelitian Selanjutnya .....	108
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>110</b>	
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>116</b>	

## DAFTAR GAMBAR

No.	Keterangan	Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran.....	54
3.1	Model Struktural SEM PLS .....	71
4.1	Nilai Loading Factor .....	80
4.2	Nilai Loading Factor Akhir .....	82
4.3	Hasil uji nilai T-Statistic (Boostrapping).....	91



UNIVERSITAS  
MERCU BUANA

## DAFTAR TABEL

No.	Keterangan	Halaman
1.1	Rekapitulasi Absen Karyawan .....	4
1.2	Pra survey kepuasan kerja.....	4
1.3	Hasil Prasurvei Faktor Kepuasan Kerja .....	5
1.4	Pra Survey Indikator .....	6
1.5	Daftar Kompensasi.....	9
1.6	Nilai Konstanta Tunjangan Karyawan .....	10
2.1	Penelitian Terdahulu .....	43
3.1	Operasional Variabel.....	43
4.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
4.2	Data Responden Berdasarkan Usia .....	78
4.3	Data Responden Berdasarkan Pendidikan .....	78
4.4	Data Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	78
4.5	Outer Loadings (Measurement Model) .....	81
4.6	Outer Loadings (Measurement Model Adjusted) .....	83
4.7	Nilai Average Variance Extracted Pada Tiap Variabel .....	84
4.8	Hasil Pengujian Discriminan Validity (Cross Loading) .....	84
4.9	Hasil Pengujian Fornell-Larcker .....	86
4.10	Hasil Pengujian Composite Reliability.....	87
4.11	Nilai R Square (R <sup>2</sup> ) dari Model Penelitian .....	89
4.12	Hasil Nilai Predictive Relevance (Q <sup>2</sup> ).....	90
4.13	Hasil T-Statistic (Boostrapping) Pengaruh Langsung.....	92
4.14	Hasil T-Statistic (Boostrapping) Pengaruh Tidak Langsung .....	94

MERCU BUANA

## LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Permohonan Penelitian .....	116
Lampiran 2: Data Koesioner .....	117
Lampiran 3: Tabulasi .....	122

