

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA SHARY SHARY RESTORAN & BAR CANGGU**Ni Putu Nia Dwipayanthi¹, R. Tri Priyono Budi Santoso^{2*}, IWK.****Teja Sukmana³**Fakultas Bisnis, Pariwisata, Pendidikan, dan Humaniora
Universitas Dhyana Pura(* budisantoso@undhirabali.ac.id)**ABSTRACT**

Employee job satisfaction is the result of the quality and quantity obtained by employees while working. Judging from the leadership style of a company that directs each employee so that the employee's work is more focused, provides compensation to employees and increases the competence of employees. This study aims to determine the effect of leadership style, compensation and competency partially and simultaneously on job satisfaction. This research was conducted at Shary Shary Restaurant & Bar Canggu and a sample of 32 employees. The data analysis technique used in this study is regression. From the results of the study, it can be seen that: (1) leadership style, compensation and competence have a significant positive effect on job satisfaction, where the t-count values are 2.490, 3.286 and 2.812, the regression coefficient values are 0.321, 0.337 and 0.513 and the significance is 0.019, 0.003 and 0.009. (2) leadership style, compensation and compensation simultaneously have a significant effect on job satisfaction, where the f-count value is 39.423, the regression equation is $Y = 0.868 + 0.321X_1 + 0.337X_2 + 0.513X_3$ and a significance of 0.000. Suggestions that can be given by researchers are to provide work according to employee capabilities, provide compensation according to employee expectations, make salary policies that are in accordance with employee contributions to the company, periodically provide training to employees. In addition, leaders of Shary Shary Restaurant & Bar Canggu are expected to always listen to the opinions of their subordinates in making decisions.

Keywords: Compensation, Competence, Job Satisfaction, Leadership Style

ABSTRAK

Kepuasan kerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh karyawan selama bekerja. Dinilai dari gaya kepemimpinan dari suatu perusahaan yang mengarahkan setiap karyawan agar pekerjaan karyawan lebih terarah, memberikan kompensasi terhadap karyawan dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di Shary Shary Restoran & Bar Canggu dan sampel sebanyak 32 Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) gaya kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana diperoleh nilai t-hitung 2,490, 3,286 dan 2,812 nilai koefisien regresi 0,321, 0,337 dan 0,513 serta signifikansi 0,019, 0,003 dan 0,009. (2) secara simultan gaya kepemimpinan, kompensasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana diperoleh nilai f-hitung 39,423, persamaan regresi sebesar $Y = 0,868 + 0,321X_1 + 0,337X_2 + 0,513X_3$ dan signifikansi 0,000. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah memberikan pekerjaan yang sesuai kemampuan karyawan,

memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan, membuat kebijakan gaji yang sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan, secara berkala memberikan pelatihan kepada karyawan. Selain itu, pemimpin Shary Shary Restoran & Bar Canggung diharapkan selalu mendengarkan pendapat dari bawahan dalam mengambil keputusan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Kompetensi.

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM) di dalam perusahaan sangatlah jadi peminat perhatian. SDM yakni aset paling krusial dan unsur dasar disuatu perusahaan/korporasi sebab jadi penggerak roda organisasi ketika meraih dan merealisasikan tujuan serta target yang sudah ditentukan. Pada waktu Covid-19, mayoritas restoran dan hotel yang harus diberhentikan ataupun dirumahkan. Meskipun masih ada beberapa restoran dan hotel yang masih bisa beroperasi. Salah satu unsur krusial disuatu korporasi yakni karyawan korporasi itu sendiri, karyawan yakni aset krusial yang harus mereka rawat. Korporasi itu pastinya mengandalkan tingkat kinerja pegawai di korporasinya.

Salah satu pendekatan pada usaha menaikkan kinerja itu bisa dilaksanakan dengan praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinannya yang sesuai, hal ini yakni termasuk unsur yang berimbang sangat tinggi guna mendapatkan tujuan di organisasi. Dimana menuntut pemimpin organisasi guna menerapkan taktik manajemen. Mutu hubungan pemimpin terhadap bawahan sangatlah krusial di seluruh hal guna meyakinkan mutu performa pada pekerjaannya. Disaat gaya kepemimpinan dan karakternya yang tidak sama akan memberikan pengaruh yang tidak sama juga dalam sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan yakni kunci pertama ketika menetapkan keputusan dan tindakan pada suatu instansi. Jika di instansi pada pemimpin yang ramah, baik, dan peduli kebutuhan pegawai sehingga kepuasan kerja karyawan akan cukup.

Selain gaya kepemimpinan yang diterapkan, kompensasi juga unsur yang memberi pengaruh kompetensi kerja yakni seluruh penghasilan didapat pegawai dalam bentuk imbalan atas jasa yang sudah diberi ke korporasi. Dengan adanya pemberian kompensasi yang layak dan cukup bisa menaikkan kompetensi kerja. Pada Shary Shary Restoran & Bar sendiri sistem kompensasi yang silakukan adalah berupa gaji bulanan.

Gaya kepemimpinan dan kompensasi yakni hal yang berfungsi krusial ketika menaikkan kompetensi kerja. Sebab gaya kepemimpinan dan memberi kompensasi yang cukup membuat pegawai akan berupaya untuk bekerja sekuatnya agar pekerjaan bisa sukses dan melakukan pekerjaannya dengan baik. Pemimpin wajib bisa memberi motivasi kepada bawahan supaya bisa kerja secara baik dan efektif. Feriyanto dan Triana (2015:78), menyebutkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap motivasi, karena kesuksesan pemimpin ketika gerakkan orang lain untuk meraih tujuan yang sudah ditentukan sangatlah tergantung pada wibawanya, dan juga pemimpin membentuk motivasi pada dirinya ke bawahan, kolega ataupun atasannya pemimpin itu.

Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh pegawai, sehingga korporasi akan semakin gampang untuk mencari pegawai yang berkompotensi dalam bidang yang dicari oleh perusahaan, mempertahankan, dan memberi motivasi pegawai supaya semakin menaikkan kinerja, maka produktivitas naik dan korporasi bisa memperoleh produk pada harga yang kompetitif. Pada akhirnya, korporasi bukan cuma menang dalam persaingan, tetapi juga bisa menjaga hidupnya, terlebih bisa menaikkan profitabilitas dan memajukan bisnisnya.

Kompetensi yakni karakter dasar setiap orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, yang ada pada muatan kondisi yang begitu luas dan bertahan untuk waktu yang tidak sebentar. Kompetensi mengarah ciri khas yang melandasi perilaku yang mencerminkan motif, ciri khas pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan, yang

dibawa setiap orang yang kinerjanya baik di lokasi kerja.

Banyak faktor yang bisa mempengaruhi serta membuat sebuah perusahaan berjalan sangat baik yaitu tercapainya visi perusahaan, diantaranya adalah kompetensi karyawan serta kepuasan kerja yang setiap hari semakin meningkat. Yang didukung dari berbagai faktor supaya tujuan perusahaan dapat tercapai, faktor yang sangat berpengaruh pada kemampuan kinerja dan kepuasan kerja adalah bentuk atau gaya kepemimpinan dan perusahaan memberikan remunerasi yang sesuai, termasuk perusahaan yang bekerja di industri makanan, yaitu Shary Shary Restaurant & Bar.

Shary Shary Restaurant & Bar dibuka pada tahun 2021 tepatnya di Canggu, Bali. Restoran ini memiliki total 32 karyawan, yang selanjutnya dibagi menjadi beberapa departemen, yaitu staf dapur (kitchen), pelayan/waiter dan bagian barista. Menurut wawancara dengan beberapa karyawan Shary Shary Restaurant & Bar, informasi yang didapat adalah bahwa Shary Shary Restaurant & Bar sering mengalami *turnover* karyawan. Ada yang merasa tidak cocok dengan gaya kepemimpinan yang dianut perusahaan, sehingga kurang mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja. Kepuasan kerja berfluktuasi dan menyebabkan perusahaan menderita. Menurut hasil wawancara dengan departemen manajemen sumber daya manusia perusahaan, perusahaan akan mulai merugi pada pertengahan tahun 2021 karena penerapan gaya kepemimpinan yang dianggap tidak sesuai dengan perusahaan dan budaya organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan secara tidak benar dapat mengarah ke puncak absensi karyawan yang berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Adapun data absensi karyawan Shary Shary Restoran & Bar disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1 Data Absensi Shary Shary Restoran & Bar

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja Hilang	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Persentasi Absensi
1	2	3	4	(5)=(3)x(4)	6	(7)=(5)-(6)	(8)=(6):(5) x100%
1	Jani	32	24	768	24	744	3,13%
2	Febi	32	24	768	22	746	2,86%
3	Mar	32	24	768	23	745	2,99%
4	April	32	24	768	22	746	2,86%
5	Mei	32	24	768	25	743	3,26%
6	Juni	32	24	768	24	744	3,13%
7	Juli	32	24	768	27	741	3,52%
8	Agt	32	24	768	23	745	2,99%
9	Sept	32	24	768	23	745	2,99%
10	Okt	32	24	768	25	743	3,26%
11	Nov	32	24	768	24	744	3,13%
12	Des	32	24	768	26	742	3,39%
Jumlah			288	9216	288	8928	37,50%
Rata-rata			24	768	24	744	3,13%

Sumber: Shary Shary Restoran & Bar Canggu,2021

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa adanya ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi dengan rata-rata 3,13% karena lebih tinggi dari 3%. Selain tingkat absensi, karyawan sering datang terlambat, pulang mendahului dan jam istirahatnya melebihi. Disamping itu karyawan juga tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resource Shary Shary Restoran & Bar*, didapatkan masalah pada kepuasan kerja pegawai dimana belum maksimal. Yang di karenakan dari karyawan merasa bahwa gaya kepemimpinan perusahaan yang baik belum sepenuhnya tercermin dalam pekerjaannya, dan sistem penggajian juga dirasa masih kurang dalam memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik terutama sistem observasi. Hal ini berimbas pada kepuasan kerja pegawai yang mulai menyusut pada korporasi.

Kepemimpinan memiliki korelasi yang begitu kuat pada kompensasi, kopetensi, dan kepuasan kerja, sebab kesuksesan pemimpin dalam menggerakkan orang lain ketika mengapai tujuan yang sudah ditetapkan sangatlah tergantung pada kewibawaan, serta juga pemimpin dalam membentuk kepuasan kerja guna bekerja secara baik di dalam diri pegawai, dan lingkupnya. Dalam hal ini pegawai *Shary Shary Restoran & Bar* merasakan kurangnya fungsi pemimpin yang tepat ketika membentuk komunikasi yang baik dan memberi pelatihan karyawan, maka menyebabkan kecilnya taraf kinerja mereka ketika kerja sebagai pegawai *Shary Shary Restoran & Bar*.

Berlandaskan hasil wawancara ke sejumlah pegawai dan terjun ke lapangan, faktanya yakni bawahan pemimpin *Shary Shary Restoran & Bar* menekankan seluruh keputusan dan ketetapan yang diambil dari dirinya sendiri tanpa mengamati atau membiarkan asumsi dari pegawainya *Shary Shary Restoran & Bar*. Termasuk pada hal kompensasi, terlabih tujuan kompensasi yakni guna memberi bantuan organisasi meraih kesuksesan strategi sambil meyakinkan keadilan dari eksternal dan internal.

Internal equity atau keadilan internal meyakinkan bila jabatan yang cenderung sulit atau orang yang memiliki kompetensi yang semakin baik dalam organisasi di bayar semakin tinggi. Contohnya mempunyai kopetensi atau kemampuan yang jauh di bandingkan pegawai lain. Sedangkan itu, *external equity* atau keadilan eksternal menjamin bila pekerjaan memperoleh kompensasi dengan perbandingan terhadap pekerjaan yang sepadan dipasar pegawai akan tetapi system kompensasi yang di terapkan pada *Shary Shary Restoran & Bar* memang belum sesuai dengan Upah Minimum Regional.

Kompensasi yang diterapkan oleh *Shary Shary Restoran & Bar* masihlah sangat rendah, mengingat sistem kerja di *Shary Shary Restoran & Bar* sangat sulit. Tidak semua karyawan memperoleh kompensasi seperti insentif maupun fasilitas lainnya, serta waktu pemberian kompensasi yang beberapa kali tidak tepat waktu. Sehingga dari itu yang mengakibatkan kepuasan kerja dari pegawai *Shary Shary Restoran & Bar* menurun, hal ini di tunjukan dari banyaknya pegawai yang mengesampingkan aturan korporasi, tidak dapat motivasi guna kerja secara baik terlebih memberi keputusan guna berhenti dari pekerjaan.

Tabel 2 Jumlah dan Kompetensi SDM Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan Pendidikan	Uji Kompetensi		Sertifikasi		Karyawan	Training
	F&B Product	F&B Service	Profesi	KKNI Level III		
SMK	6	4	10	-	10	9
D2	5	5	10	7	7	3
S1	1	2	3	3	3	-
Jumlah	12	11	23	10	20	12

Sumber: *Shary Shary Restoran & Bar Canggü, 2021*

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa tidak seluruh karyawan Shary Shary Restorant & Bar memiliki kompetensi seperti Uji Kompetensi dan Sertifikasi. Karyawan dengan pendidikan SMK sebanyak 10 orang yang memiliki uji kompetensi masing-masing 6 orang uji kompetensi F&B Product dan 4 orang uji kompetensi F&B Service dan sertifikasi profesi sebanyak 10 orang. Karyawan dengan pendidikan D2 sebanyak 5 orang uji kompetensi F&B Product dan 5 orang uji kompetensi F&B Service dan sertifikasi profesi sebanyak 10 orang dan 7 orang sertifikasi KKNI Level III. Karyawan dengan pendidikan S1 sebanyak 1 orang uji kompetensi F&B Product dan 2 orang uji kompetensi F&B Service dan sertifikasi profesi sebanyak 3 orang dan 3 orang sertifikasi KKNI Level III.

Jika para pegawai yang ada di korporasi kompetensi pada pekerjaannya, sehingga akan timbul sebuah Hasrat dan kemauan pada diri pegawainya itu guna melaksanakan tugas mereka secara kompeten. Namun sebaliknya, jika tidak kompeten dalam pekerjaan itu tidak timbul pada diri pegawai itu, sehingga mereka tidak akan melaksanakan tugas-tugas mereka secara kompeten, hal ini bisa memperlambat terealisasinya tujuan.

Dari hasil wawancara pada pegawai Shary Shary Restorant & Bar didapatkan bila pemimpin nyatanya masih mempunyai banyak kurang ketika melihat kompetensi seseorang secara memberi pekerjaan tidak sesuai dengan kompetensi pegawai, dan kurang menstimulasi timbulnya ide-ide kreatif karena tidak memberi kebebasan pegawai guna memberikan pendapatnya.

Dari definisi yang disebutkan di atas, bisa diketahui bila dalam tahap memperoleh SDM yang baik dan unggul, yang pastinya bisa menunjang korporasi semakin baik, harus ditetapkan gaya kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi yang benar, adil dan berlandaskan budaya organisasi. Maka pegawai akan merasakan dihargai dan semakin bisa dapat motivasi, pengaruhnya yakni kinerja pegawai akan lebih baik serta akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan pelayanan dari karyawan untuk pelanggan Shary Shary Restorant & Bar.

Berlandarkan latar belakang masalah di atas, sehingga menarik untuk diteliti dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Shary Shary Restorant & Bar Canggü".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Shary Shary Restorant & Bar. Data - data diperoleh dari observasi, wawancara, interview, dan kuesioner. Dengan sampel penelitian yaitu seluruh karyawan tetap Shary Shary Restorant & Bar sejumlah 32 karyawan, sehingga menggunakan sampel jenuh. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi. Regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3 Jumlah dan Kompetensi SDM Berdasarkan Pendidikan

Variabel	Indikator	Kode Indikator	Person Correlation	Cronbach's Alpha
Kepuasan kerja	Pemenuhan Kebutuhan	Y.1	0,772	0,896
	Perbedaan	Y.2	0,797	0,885
	Pencapaian Nilai	Y.3	0,908	0,854
	Keadilan	Y.4	0,873	0,864
	Komponen Genetik	Y.5	0,861	0,867
Gaya Kepemimpinan	Memberitahukan (<i>Telling</i>)	X1.1	0,861	0,854
	Mengajarkan (<i>Selling</i>)	X1.2	0,904	0,827
	Mengikuti Sertakan (<i>Participating</i>)	X1.3	0,803	0,874
	Mendelegasikan (<i>Delegating</i>)	X1.4	0,879	0,835
Kompensasi	Upah dan Gaji	X2.1	0,830	0,899
	Penghargaan	X2.2	0,882	0,887
	Insentif	X2.3	0,812	0,912
	Asuransi	X2.4	0,760	0,908
	Tunjangan	X2.5	0,903	0,885
	Fasilitas	X2.6	0,892	0,888
Kompetensi	Pengetahuan	X3.1	0,861	0,922
	Keahlian	X3.2	0,909	0,811
	Sikap	X3.3	0,936	0,763

Dari pengujian validitas serta reliabilitas, memperlihatkan koefisien korelasi variabel setiap indikator yakni melebihi 0,30 dan Alpha Cronbach melebihi 0,60 artinya instrumen penelitian bersifat Valid dan reliabel, dengan demikian layak untuk dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4 Hasil Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N			Unstandardized Residual	
Asymp. Sig. (2-tailed)			32	
			.200 ^{c,d}	
Variabel	Tolerance	VIF	Sig.	
X1	0,530	1,887	0,794	
X2	0,470	2,126	0,278	

X3	0,453	2,207	0,400
----	-------	-------	-------

Berdasarkan hasil pengujian Uji Normalitas memperlihatkan nilai sig. sebanyak 0.200 yang artinya data tersebar secara normal. Kemudian memperlihatkan bahwasanya VIF untuk variabel ketiga variabel memperoleh tolerance > 0,10 dan nilai inflation factor < 10. Pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejssel memperlihatkan nilai sig. tiap variabel \geq 0.05 dengan kesimpulan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Jadi pada ketiga variabel tak mengandung gejala multikolinearitas dan Heteroskedastisitas.

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Kompetensi (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 5 Hasil Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

V. Terikat	V. Bebas	r. Parsial	B	Beta	t.hitung	Sig
	Gaya kepemimpinan	0,426	0,321	0,283	2,490	0,019
Kepuasan kerja	Kompensasi	0,528	0,337	0,396	3,286	0,003
	Kompetensi	0,469	0,513	0,345	2,812	0,009

R = 0,899

R Square = 0,809

Adjusted R Square = 0,788

t.tabel = 2,048

Konstanta = 0,868

Persamaan Regresi, $Y = 0,868 + 0,321X_1 + 0,337X_2 + 0,513X_3$

F.Hitung = 39,423

sig F = 0,000

F.tabel = 2,95

a. Analisis Korelasi Parsial

1. Guna mencari tahu kuat dan lemahnya korelasi gaya kepemimpinan pada kepuasan kerja dimana kompensasi serta kompetensi dianggap konstan ataupun sebagai variabel pengontrol. Sesuai temuan analisis koefisien korelasi parsial diantara gaya kepemimpinan pada kepuasan kerja bernilai $r = 0,426$, artinya gaya kepemimpinan mempunyai korelasi positif serta parsial secara individual pada kepuasan kerja.
2. Guna mencari tahu kuat dan lemahnya korelasi kompensasi pada kepuasan kerja dimana gaya kepemimpinan serta kompetensi dianggap konstan ataupun sebagai variabel pengontrol. Sesuai temuan analisis koefisien korelasi parsial diantara gaya kepemimpinan pada kepuasan kerja bernilai $r = 0,528$, artinya kompensasi mempunyai korelasi positif serta parsial secara individual pada kepuasan kerja.
3. Guna mencari tahu kuat dan lemahnya korelasi kompetensi pada kepuasan kerja dimana gaya kepemimpinan serta kompetensi dianggap konstan ataupun sebagai variabel pengontrol. Sesuai temuan analisis koefisien korelasi parsial diantara gaya kepemimpinan pada kepuasan kerja bernilai $r = 0,469$, artinya kompetensi mempunyai korelasi positif serta parsial secara individual pada kepuasan kerja.

b. Analisis Korelasi Berganda

Berlandaskan temuan, pengujian korelasi berganda senilai 0,899 yang mana korelasi variabel bebas dengan variabel terikatnya termasuk kedalam kategori sangat kuat secara bersama - sama.

c. Analisis Determinasi

Berlandaskan temuan pengujian koefisien determinasi memiliki nilai koefisien determinasi 0,788 dapat diartikan bahwasanya ketiga variabel berkontribusi pada kepuasan kerja hingga 78,8%, sedangkan 21,2% merupakan faktor lainnya.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

$Y = 0,868 + 0,321X_1 + 0,337X_2 + 0,513X_3$. Dengan penjelasan: $a = 0,868$ mengindikasikan apabila ketiga variabel bernilai 0 (nol) maka kepuasan kerja sejumlah 0,868. $B_1 = 0,321$, kepuasan kerja mampu meningkat senilai 0,321, mengindikasikan bahwa apabila gaya kepemimpinan berubah satu persen, diasumsikan kompensasi serta kompetensi tetap. $B_2 = 0,337$, kepuasan kerja mampu meningkat senilai 0,337, mengindikasikan bahwa apabila kompensasi berubah satu persen, diasumsikan gaya kepemimpinan serta kompetensi tetap. $B_3 = 0,513$, kepuasan kerja mampu meningkat senilai 0,513, mengindikasikan bahwa apabila kompensasi berubah satu persen, diasumsikan gaya kepemimpinan dan kompensasi tetap.

e. Uji T-test dan F-test

Berdasarkan t-test terhadap ketiga variabel, secara signifikan memberi pengaruh kepada kepuasan kerja di Shary Shary Restoran & Bar Canggung dan berdasarkan analisis uji F memperlihatkan sig. dari ketiga variabel kepada kepuasan kerja yang bernilai $\leq 0,05$ dan nilai F_{hitung} yaitu 39,423 dan F_{tabel} yaitu 2,95.

Pembahasan**1. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Pada Shary Shary Restoran & Bar Canggung.**

Pengujian variabel X_1 terhadap kepuasan kerja Shary Shary Restoran & Bar Canggung dilakukan dengan pengujian t, yaitu dengan mengomparasikan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan juga koefisien signifikansi t. Dapat dilihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan juga nilai koefisien signifikansi $t < 0,05$, dimana $2,490 > 2,048$ dan $0,0019 < 0,05$, memperlihatkan adanya pengaruh secara parsial serta signifikan serta positif antara gaya kepemimpinan kepada kepuasan kerja. Menurut temuan penelitian, semakin baiknya gaya kepemimpinan yang diterapkan maka tinggi juga kepuasan kerja di Shary Shary Restoran & Bar Canggung, begitu sebaliknya. Pernyataan ini dilatar belakangi penelitian oleh Prayatna dan Subudi (2016), Sinurat (2017), yang mengutarakan jika gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif serta signifikan kepada kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Pada Shary Shary Restoran & Bar Canggung.

Pengujian variabel X_2 terhadap kepuasan kerja Shary Shary Restoran & Bar Canggung dilakukan dengan pengujian t, yaitu dengan mengomparasikan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan juga koefisien signifikansi t. Dapat dilihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan juga nilai koefisien signifikansi $t < 0,05$, dimana $3,286 > 2,048$ dan $0,003 < 0,05$, memperlihatkan adanya pengaruh secara parsial serta signifikan serta positif antara kompensasi kepada kepuasan kerja. Menurut temuan penelitian, semakin sesuai kompensasi yang diterima oleh karyawan maka tinggi juga kepuasan kerja di Shary Shary Restoran & Bar Canggung, begitu

sebaliknya. Pernyataan ini di latar belakang penelitian oleh Puspitawati dan Atmaja (2020), yang mengutarakan jika kompensasi memberikan pengaruh positif serta signifikan kepada kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan kerja Pada Shary Shary Restoran & Bar Cunggu.

Pengujian variabel X3 terhadap kepuasan kerja Shary Shary Restoran & Bar Cunggu dilakukan dengan pengujian t, yaitu dengan mengomparasikan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan juga koefisien signifikansi t. Dapat dilihat $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan juga nilai koefisien signifikansi $t < 0,05$, dimana $2,812 > 2,048$ dan $0,513 < 0,05$, memperlihatkan adanya pengaruh secara parsial serta signifikan serta positif antara kompetensi kepada kepuasan kerja. Menurut temuan penelitian, semakin baiknya kompetensi seorang karyawan maka tinggi juga kepuasan kerja di Shary Shary Restoran & Bar Cunggu, begitu sebaliknya. Pernyataan ini di latar belakang penelitian oleh Napitupulu, dkk., (2021), yang mengutarakan jika kompetensi memberikan pengaruh positif serta signifikan kepada kepuasan kerja.

4. Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan kerja pada Shary Shary Restoran & Bar Cunggu

Pengujian ketiga variabel yang dilakukan secara bersamaan kepada kepuasan kerja menunjukkan secara simultan dilakukan melalui pengujian f, yakni dengan komparasi nilai f_{hitung} dan nilai f_{tabel} dan juga koefisien signifikansi f. Memperlihatkan $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan juga nilai koefisien signifikansi $f < 0,05$, dimana $39,423 < 2,95$ dan $0,000 > 0,05$. Temuan ini bermakna bahwa kepuasan kerja dapat meningkat dengan memenuhi beberapa hal, antara lain menciptakan kepemimpinan yang baik dan sesuainya kompensasi serta baiknya kompetensi karyawan di Shary Shary Restoran & Bar Cunggu.

SIMPULAN

Simpulan yang mampu diambil dari temuan penelitian serta pembahasan antara lain:

1. Gaya kepemimpinan secara positif serta signifikan memberikan pengaruh terhadap Kepuasan kerja. Temuan ini bermakna bahwa jika kepemimpinan yang dimiliki oleh karyawan baik di Shary Shary Restoran & Bar Cunggu akan membuat kepuasan kerja mengalami peningkatan.
2. Kompensasi secara positif serta signifikan memberikan pengaruh terhadap Kepuasan kerja. Temuan ini bermakna bahwa jika kompensasi yang diterima oleh karyawan baik di Shary Shary Restoran & Bar Cunggu akan membuat kepuasan kerja mengalami peningkatan.
3. Kompetensi secara positif serta signifikan memberikan pengaruh terhadap Kepuasan kerja. Temuan ini bermakna bahwa jika setiap karyawan di Shary Shary Restoran & Bar Cunggu kompeten akan membuat kepuasan kerja mengalami peningkatan.
4. Adapun ketiga variabel secara simultan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Temuan ini bermakna semakin baik kepemimpinan transformasional (X1), kompensasi (X2), serta kompetensi (X3) yang dimiliki karyawan di Shary Shary Restoran & Bar Cunggu akan membuat kepuasan kerja mengalami peningkatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Feriyanto, A. dan Triana, E. S, 2015, *Pengantar Manajemen (3 in 1)*, Kebumen, Mediaterra.
- Napitupulu, H. S., Sakti, A.R.T., dan Sofiati, N.A, 2021, 'Analisis Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja', *Jurnal Indonesia Membangun*, vol. 20, no. 3.
- Puspitawati, N. M. D., dan Atmaja, N. P. C. D, 2020, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan', *Jurnal Bakti Saraswati*, vol. 9, no. 2.
- Prayatna, A. H. dan Subudi, M, 2016, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak', *E-Jurnal Manajemen Unud*, vol. 5, no. 2, pp. 845-872.
- Sinurat, E. J, 2017, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan'. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, vol. 3, no. 2.