

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI  
DEPARTEMEN STORE TBK BASKO PADANG**



**OLEH:**

**Mhd. Ansari Surya**

**1810011211024**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar*

*Sarjana Manajemen*

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BUNG HATTA**

**PADANG**

**2023**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMPESASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI  
DEPARTEMEN STORE TBK BASKO PADANG

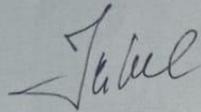
Oleh

Nama : Mhd. Ansari Surya

NPM : 1810011211024

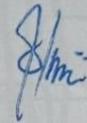
Tim Penguji

Ketua



(Ice Kamela, S.E., M.M)

Sekretaris



(Dahliana Kamener, B.S, MBA, Ph.D)

Anggota



(Sefnedi, S.E., M.M, Ph.D)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar  
Sarjana Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
pada tanggal 21 Agustus 2023

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bung Hatta  
Dekan



(Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si)

## JUDUL SKRIPSI

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMPESASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI  
DEPARTEMEN STORE TBK BASKO PADANG

Oleh

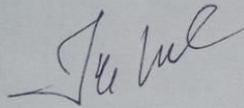
Nama : Mhd. Ansari Surya

NPM : 1810011211024

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada tanggal 21 Agustus 2023

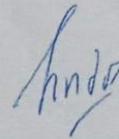
Menyetujui

Pembimbing



(Ice Kamela. S.E., M.M)

Ketua Program Studi



(Lindawati, SE, M.SI)

## PERNYATAAN

Dengan ini saya yang bertanda dibawah ini menyatakan bahwa dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Tbk Basko Padang”** merupakan hasil karya saya dan tidak merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya, ide, gagasan atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diajukan dalam naskah ini dan dicantumkan sumbernya sesuai dengan norma, etika dan kaidah penulisan ilmiah yang disebutkan dalam daftar Pustaka.

Padang, Agustus 2023

Penulis

Mhd Anshari Surya

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI  
DEPARTEMENT STORE TBK BASKO PADANG**

**Mhd Anshari Surya<sup>1</sup>, Ice kamela<sup>2</sup>**

**Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta**

**E-mail : [mhmdanshari9093@gmail.com](mailto:mhmdanshari9093@gmail.com), [icekamela@bunghatta.ac.id](mailto:icekamela@bunghatta.ac.id)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk Basko Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk Basko Padang khususnya pada bagian Departemen Store yang berjumlah 180 karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling. Penelitian ini menggunakan metode analisis linear berganda. Data diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

## ***ABSTRACT***

*This study aims to obtain empirical evidence of the influence of leadership, work motivation and compensation on employee job satisfaction at PT. Matahari Department Store Tbk Basko Padang. The population in this study were all employees of PT. Matahari Department Store Tbk Basko Padang, especially in the Department Store section, which has 180 employees. The sampling technique is purposive sampling. This study uses multiple linear analysis methods. The data was processed using the SPSS program. The results of the analysis show that leadership and work motivation have a positive effect on job satisfaction, while compensation has no effect on job satisfaction.*

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

## KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah penulis sampaikan terlebih dahulu atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan laporan Tugas Akhir dengan judul “ **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PT.MATAHARI DEPATEMEN STORE TBK BASKO PADANG**” sebagai persyaratan untuk mencapai gelar sarjana pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta Padang.

Di dalam penulisan skripsi ini dari awal sampai akhir tidak terlepas dari dukungan banyak pihak yang memberikan bantuan, motivasi, semangat, saran dan ide baik itu secara moril dan materil. Rasa hormat dan ucapan terima kasih yang istimewa kepada kedua orang tua tercinta, Papa (Drs.Surya Sampeno) dan Almrh.Mama (Deswati) yang sudah memberikan kasih sayang dan cinta yang sangat besar kepada penulis mulai dari kecil sampai sekarang dan selalu memberikan perhatian, dukungan penuh, semangat dan yang terutama doa yang tulus. Semoga dengan ini penulis bisa membanggakan Papa dan Mama.

Ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada Ibu Ice kamela, S.E, M.M selaku Pembimbing yang telah meluangkan waktu ditengah kesibukannya dalam memberi ilmu, pengarahan, serta masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini, telah dibantu oleh beberapa pihak baik secara moril dan materil. Untuk itu ucapan terima kasih sedalam-dalamnya juga disampaikan kepada :

1. Rasa syukur dan terimakasih yang tak henti-hentinya kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan dan kemudahan selama penulisan skripsi.

2. Bapak Prof. Dr. Tafdil Husni, S.E, MBA Selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
3. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta dan Ibu Herawati, S.E, M.Si, Ak.CA selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
4. Ibu Lindawati, S.E, M.Si dan Bapak Purbo Jadmiko, S.E, M.Sc selaku ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
5. Ibu Ice Kamela, S.E, M.M selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan tenaga untuk bimbingan dalam memberikan ilmu,saran,motivasi dan kritikan serta sabar dalam membimbing penulis hingga penulis dan menyelisan hingga penulisan skripsi ini.
6. Nadia Nurman, S.Pd selaku kekasih hati penulis yang terus memberikan semangat dan dukungan dengan tulus untuk berjuang menyelesaikan skripsi ini hingga tuntas. Terima kasih sudah melengkapi keseharian penulis.
7. Saudara-saudara Fitria Suryani, Sepnita Suryani, S.Pd yang telah memberikan dukungan moril maupun materil kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
8. Terima kasih juga kepada teman-teman yang tidak sempat penulis cantumkan satu per satu disini.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis dan pembaca. Penulis menyadari Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena yang sempurna hanyalah milik Allah SWT, Penulis menerima kritikan dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Padang, Juli 2023

Penulis

**Mhd Anshari Surya**

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	i
<b>PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	8
2.1 Landasan Teori .....	8
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	8
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	10
2.1.3 Teori Kepuasan Kerja .....	11
2.2 Kepemimpinan .....	13
2.2.1 Defenisi Kepemimpinan .....	13
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan .....	13
2.3 Motivasi kerja .....	14
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	14
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	15
2.3.3 Teori Motivasi Kerja .....	16
2.4 Kompensasi .....	17
2.4.1 Pengertian Kompensasi .....	17
2.4.2 Tujuan Pemberian Kompensasi .....	18
2.4.3 Jenis-Jenis Kompensasi .....	20
2.5 Pengembangan Hipotesis .....	21
2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja .....	21
2.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	22

2.5.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	22
2.6 Kerangka Konseptual .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	24
3.2 Populasi dan Sample .....	24
3.2.1 Populasi .....	24
3.2.2 Sample .....	24
3.3 Defenisi Operasional Variable .....	25
3.3.1 Variabel Dependen .....	25
3.3.2 Variable Independen.....	25
3.4 Instrument Penelitian .....	27
3.5 Uji Instrumen.....	27
3.5.1 Uji validitas .....	27
3.5.2 Uji reliabilitas .....	28
3.6 Teknik Analisis Data.....	28
3.6.1 Uji Deskriptif .....	28
3.6.2 Uji Asumsi Klasik .....	29
3.7 Analisis Regresi Linear Berganda.....	30
3.8 Uji hipotesis.....	31
3.8.1 Uji F (Simultan) .....	31
3.8.2 Uji T (Parsial) .....	32
3.9 Uji koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	32
<b>BAB IV ANALISIS DAN HASIL PEMBAHASAN.....</b>	<b>33</b>
4.1 Analisis Hasil Penelitian.....	33
4.1.1 Deskriptive Responden .....	33
4.1.2 Profil Responden .....	33
4.2 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	34
4.2.1 Hasil Pengujian Validitas.....	35
4.2.2 Hasil Pengujian Reabilitas .....	40
4.2.3 Analisis Deskriptif Variabel .....	41
4.2.4 Hasil Pengujian Asumsi Klasik .....	43
4.3 Pengujian Hipotesis .....	45
4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t-statistik .....	45
4.3.2 Hasil Pengujian F-statistik .....	48
4.3.3 Analisis Koefisien Determinasi .....	49
4.4 Pembahasan.....	49
4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja .....	49
4.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	50
4.4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	51
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>53</b>
5.1 Kesimpulan .....	53

5.2 Implikasi Penelitian.....	53
5.3 Saran.....	54
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>56</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>60</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi .....	2
Tabel 4.1 Prosedur Pengambilan Sampel.....	33
Tabel 4.2 Demografi Responden .....	34
Tabel 4.3 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	35
Tabel 4.4 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan .....	37
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan Tahap II.....	37
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	37
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja Tahap II .....	38
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi .....	39
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi Tahap II.....	40
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Reabilitas .....	40
Tabel 4.11 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	41
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Normalitas.....	44
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Multikolinearitas .....	44
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Glejser .....	45
Tabel 4.15 Ringkasan Pengujian Hipotesis.....	46
Tabel 4.16 Hasil Pengujian F-Statistik.....	48
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi .....	49

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	23
-------------------------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Agar apa yang diharapkan oleh perusahaan dapat berjalan dengan baik oleh karena itu semua organisasi membutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tersebut, tanpa peranan manusia organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Keberhasilan dalam mencapai tujuan tergantung pada kinerja karyawan itu sendiri dengan pemberian kompensasi menjadi faktor semangat yang tinggi dalam berkerja, agar dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kemajuan dalam organisasi.

Persaingan didalam dunia bisnis yang luas saat ini untuk dapat menembus pasaran semakin hari semakin ketat, hal ini disebabkan adanya era globalisasi dan perkembangan dunia modern yang terus maju dan mengalami perubahan. Hampir semua jenis perusahaan mengalami persaingan pasar yang ketat salah satunya adalah bisnis ritel. Masuknya pengusaha asing kedalam bisnis ritel menunjukkan bahwa bisnis ini memang menguntungkan. Meskipun disini lain bisa menjadi persaingan antar bisnis lokal namun orang-orang masih membutuhkan pasar modern ritel ini.

Hasibuan (2017:199) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja

dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, komunikasi, disiplin kerja, dan fasilitas.

Berdasarkan informasi yang diperoleh oleh peneliti mengenai kedisiplinan pada karyawan matahari departemen store basko padang bisa dilihat melalui rekapan absensi karyawan matahari sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

**Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada PT. Matahari Departemen  
Store Basko Padang Periode 2018-2022**

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi				Jumlah Hari Kerja	Persentase Absensi
			Sakit	Izin	Cuti	Alpha		
1	2018	235	18	39	13	18	88	37.44%
2	2019	208	33	31	18	23	105	50.48%
3	2020	225	36	60	27	27	150	66.66%
4	2021	260	27	20	10	18	75	28.84%
5	2022	273	31	23	15	21	90	32.96%

*Sumber : HRD PT.Matahari Departemen Store Basko Padang*

Berdasarkan table 1.1 diatas tentang rekapitulasi absensi karyawan PT. Matahari Departemen Store Basko Padang dapat dilihat peningkatan persentase absensi karyawan dari tahun ketahun, pada tahun 2018 dengan total 235 karyawan melakukan absen dengan persentase 37.44%. Persentase tersebut meningkat pada tahun 2019 dari total 208 karyawan, pada tahun ini persentase absensi meningkat menjadi 50.48% dengan jumlah karyawan yang sudah berkurang dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2020 absensi karyawan Kembali meningkat dengan tingkat absensi 66.66% dengan jumlah karyawan 225 karyawan. Pada tahun 2021 absensi karyawan mengalami penurunan yang sangat signifikan menjadi 28.84%

dengan jumlah karyawan 260 karyawan. Pada tahun 2022 absensi karyawan Kembali mengalami peningkatan menjadi 32.96% dengan jumlah karyawan 273 karyawan. Rekapitulasi absensi karyawan pada PT. Matahari Departemen store Basko Padang mengalami peningkatan pada tahun 2020 yaitu sebanyak 66.66%, dan mengalami penurunan pada tahun 2021 yaitu sebanyak 28.84%. Hal tersebut diperoleh melalui observasi awal melalui wawancara yang dilakukan, hal tersebut bisa saja terjadi karena rendahnya kepuasan dan motivasi kerja karyawan.

Pemimpin mempunyai tugas penting dalam mengelolah sumber daya manusia, pemimpin harus menyadari bahwa karyawan merupakan asset yang paling banyak mempengaruhi produktivitas perusahaan. Selain menuntut karyawan untuk bekerja secara optimal agar mencapai tujuan perusahaan, disisi lain perusahaan harus mengerti kebutuhan karyawan. Pemimpin yang baik akan dapat memberikan motivasi yang positif terhadap karyawan.

Menurut Richarcd (2019) dalam buku manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen negeri sipil mengemukakan bahwa Motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relative terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan prestasi kerja karyawan. Perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan melakukan training tentang pekerjaan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki agar mengerjakan pekerjaan dengan baik dan sesuai target prosedur perusahaan. Jadi, apabila perusahaan memahami untuk memotivasi karyawan dan dapat mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kepuasan kerja yang

diberikan karyawan dengan optimal dan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan.

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga memberikan dampak positif bagi karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi dalam lingkungan kerja. Ada beberapa tujuan pemberian kompensasi anatar lain sebagai ikatan kerja yang sama antara perusahaan dengan karyawan, sebagai sarana untuk meningkatkan semangat dan motivasi karyawan, sebagai strategi perusahaan untuk mempertahankan karyawan atau pegawai yang berkualitas, sebagai penghargaan oleh perusahaan terhadap karyawan dan sebagainya.

PT Matahari Department Store Tbk, merupakan deparment store terbesar dan terkenal, dan sebagai market leader dalam penjualan fashion apparel, aksesoris dan produk kecantikan pada segmen department store. Saat ini Matahari mengoperasikan 155 gerai yang terbesar di 74 kota diseluruh indonesia, dengan luas ruang hampir satu juta meter persegi. Dengan mempekerjakan lebih dari 40.000 karyawan dan berpartner dengan sekitar 850 pemasok lokal serta pemasok internasional, Matahari berperan penting dalam mendukung perekonomian di indonesia melalui ([www.Matahari.co.id](http://www.Matahari.co.id)) di pulau sumatera, khususnya di kota Padang terdapat sebanyak 3 gerai dengan 2 gerai besar di basko grand mall dan sjs pasar raya.dan tersebar di kota padang.

PT. Matahari Department Store, Tbk bergerak dibidang jenis produk yang mampu memberikan kualitas produk yang lebih baik, seperti baju, sepatu, handuk, mainan anak-anak dan serta peralatan rumah tangga pengalaman berbelanja yang membuat konsumen merasa nyaman saat berbelanja dengan pelayanan yang ramah,

yang diberikan oleh karyawan matahari kepada konsumen. Karyawan yang sudah lama berkerja dapat sudah lebih memahami tugas-tugas yang diberikan oleh atasan seperti kasir yang sudah dipilih sebagai orang terpercaya dalam bertanggung jawab sebagai pemegang uang hasil jual produk dan serta spg yang ditugaskan dalam menyalani konsumen dengan baik dan rama dengan mencari ukuran seperti produk baju,sepatu dan celana adapun dalam membuat laporan bulanan merupakan tugas pokok yang paling penting diberikan oleh karyawan agar dapat mengetahui jumlah pendapatan yang dihasilkan tiap bulan. Karyawan yang sudah memiliki skill dalam berkerja dapat dengan mudah memberikan kontribusi untuk perusahaan jika semangat menurun karyawan akan cenderung menjadi malas berkerja dan pola pikir akan menjadi menurun, penyebab dari faktor menurun semangat kerja pertama, gaji yang masih berpengaruh pada sistem on off/gaji perhari yang dibayar sesuai dengan jam kerja.

Kedua punishment penjualan target kartu ovo/mro matahari adalah faktor yang membuat karyawan cenderung merasa gelisah pada saat pulang kerja, karna penyebabnya bila tidak menjual target kartu mro sebagai target maka punishment yang diberikan pulang lebih lama. Ketiga pencapaian target bulanan yang diharapkan oleh perusahaan agar dapat tercapai, dan yang keempat berkurangnya jumlah karyawan atau karyawan dirumahkan sehingga faktor semangat karyawan akan cenderung bosan dalam berkerja, sehingga PT Matahari Department store, Tbk akan memotivasi karyawan agar tetap lebih semangat sehingga gaji yang hanya dibayar tidak memenuhi UMR tingkat upah kota akan lebih kembali dimaksimalkan sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam berkerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah Pemberian kompensasi yang tidak sesuai diharapkan disetiap karyawan karna gaji mereka tergantung dengan jam kerja mereka dan masih memperlakukan jam kerja

dengan on shif/ on off sehingga pendapatan tiap bulan tidak sesuai dengan gaji umr kota, pemberian uang Thr hanya dibayar 20% dari gaji minimum yang biasa diterima tahun lalu, sehingga angka kenaikan gaji masih menggunkan gaji tahun 2019 penyebab tersebut adalah faktor dari Pademi covid-19 selain gaji yang diturunkan namun ada pula penurunan jabatan dari koordinator menjadi spg sehingga dapat mengacu semangat karyawan, dan bidang means power ketenaga kerja yang dulunya dialihkan dan dibantu oleh koordinator sulit karna mereka melepaskan tugas mereka sebagai koordinator menjadi spg sehingga perkerjaan pembuatan data berkas akan lebih banyak karna semakin berkurangnya tenaga kerja.

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Basko Padang”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian yaitu:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan pada PT Matahari Department Store, Tbk Di Basko Grand Mall Padang.
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan pada PT Matahari Department Store, Tbk Di Basko Grand Mall Padang.
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan pada PT Matahari Department Store, Tbk Di Basko Grand Mall Padang.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan uraian rumusan masalah,

maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap Kepuasan karyawan pada PT Matahari Department Store, Tbk Di Basko Grand Mall Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan karyawan pada PT Matahari Department Store, Tbk Di Basko Grand Mall Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan karyawan pada PT Matahari Department Store, Tbk Di Basko Grand Mall Padang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak Sebagai berikut:

1. Bagi Penulis Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman selaku generasi yang didik untuk siap terjun langsung di masyarakat khususnya di lingkungan kerjanya.
2. Bagi perusahaan Hasil penelitian untuk mengetahui seberapa besar motivasi dan disiplin yang di terapkan oleh perusahaan, agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik.