

Democratic Leadership Style, Compensation, and Work Motivation on Employee Job Satisfaction at CV. Carita Niaga Sidoarjo

[Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Carita Niaga Sidoarjo]

Moch. Rafi'ud D.¹⁾ Dewi Andriani *,²⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstrac : *This research aims to determine the effectiveness and influence of democratic leadership style, compensation, and work motivation on increasing the job satisfaction of CV employees. Carita Niaga Sidoarjo. This research is classified as associative quantitative, using the same population and sample because the saturated sampling technique was used on 50 employees in the CV production section. Carita Niaga Sidoarjo. Data processing stages in this research, instrument testing (validity test and reliability test), data analysis techniques (classical assumptions (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test), multiple linear regression, hypothesis testing (test t, f test, and R2)) tests using SPSS version 23.0 statistical software, with data obtained directly through a questionnaire. The results obtained from this research are proof of the positive and significant influence of a democratic leadership style on employee job satisfaction. Compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Work motivation has a positive and significant influence on employee job satisfaction. In addition, democratic leadership style, compensation, and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction.*

Keywords - *Democratic Leadership Style; Compensation; Work Motivation; Employee Job Satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mengetahui efektifitas juga pengaruh dari gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi, dan motivasi kerja pada peningkatan kepuasan kerja karyawan CV. Carita Niaga Sidoarjo. Penelitian ini tergolong kuantitatif asosiatif, dengan penggunaan populasi dan sampel yang sama dikarenakan teknik sampel jenuh digunakan pada 50 karyawan pada bagian produksi CV. Carita Niaga Sidoarjo. Tahapan pengolahan data pada penelitian ini, uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), Teknik analisis data (asumsi klasik (Uji Normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi), regresi linier berganda, pengujian hipotesis (uji t, uji f dan uji R2)) menggunakan software statistik SPSS versi 23.0, dengan data yang diperoleh langsung melalui kuisioner. Hasil diperoleh dari penelitian ini adalah pembuktian adanya pengaruh positif juga signifikan dari gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif juga signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Kata Kunci – *Gaya Kepemimpinan Demokratis; Kompensasi; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi faktor masalah utama pada setiap kegiatan yang ada didalamnya yaitu manusia. Sumberdaya manusia yang terampil, kreatif dan inovatif dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sehingga untuk mencapai tujuan tersebut di era globalisasi ini menuntut sebuah perusahaan agar tetap dapat beroperasi dengan baik juga produktif diperlukan usaha bagi perusahaan untuk dapat memenuhi kepuasan pekerja guna mendukung kinerja yang baik dari karyawannya.

Di Indonesia sendiri terdapat kasus dimana 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, dimana hal tersebut adalah hasil dari *survey* yang dilakukan oleh [1] yang merupakan website penyedia lowongan pekerjaan yang cukup terkemuka di Indonesia, menyatakan jika sebanyak 17.623 orang yang mengikuti *survey* di bulan Oktober 2021 mengungkapkan jika diantaranya merasa tidak puas dikarenakan tidak adanya balas jasa yang adil atas usaha yang dilakukan untuk perusahaannya, lalu tidak puas karena mereka bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau penyesuaian bidang penempatan kerja, selain itu terdapat ketidakpuasan akibat work life yang tidak balance dikarenakan beban kerja yang tidak sesuai, hingga adanya ketidakpuasan yang disebabkan karena adanya sikap pimpinan atau atasan yang kurang baik maupun suasana lingkungan kerja yang tidak nyaman. Dari *survey*

tersebut menunjukkan realita jika memang kepuasan kerja karyawan haruslah dipenuhi oleh perusahaan demi terciptanya keseimbangan operasional perusahaan yang baik.

Kepuasan kerja sendiri merupakan kepuasan seseorang yang merujuk kepada reaksi emosional pada setiap individu terhadap pekerjaannya [2]. Dapat dikatakan jika kepuasan kerja merupakan reaksi emosional yang berupa perasaan senang terhadap suatu pekerjaan dengan menunjukkan adanya peningkatan moral, disiplin dan prestasi kerjanya [3]. Sehingga perusahaan dalam pemenuhannya memerlukan beberapa poin utama indikator yang dapat membantu memudahkan penilaian apakah pemenuhan kepuasan tersebut telah terpenuhi atau tidak berdasarkan pendapat [4], yakni dengan adanya balas jasa yang adil, penempatan karyawan, beban kerja, suasana lingkungan kerja, juga sikap pemimpin. Adapun dalam beberapa variabel X yang digunakan dalam penelitian ini juga merupakan hasil dari kesimpulan secara general yang masih berkaitan dengan indikator penilaian pada variabel kepuasan kerja maupun alasan penyebab ketidakpuasan karyawan pada contoh kasus *survey*. Diantaranya terdapat gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi, juga motivasi kerja.

Gaya kepemimpinan demokratis menjadikan banyaknya pemikiran dan pendapat dari orang yang berbeda menjadi lebih baik dibandingkan hanya dari diri sendiri, selain itu melalui partisipasi dari banyak pihak tersebut diharapkan akan dapat lebih memunculkan rasa tanggung jawab dari pelaksanaannya, juga menjadi ranah bagi pengembangan diri semua pihak [5]. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang demokratis jika diterapkan pada sebuah perusahaan maka akan dapat lebih mengoptimalkan operasionalnya dan potensinya, dikarenakan nantinya akan ada beragam inisiatif dan ide bisa bersumber dari pimpinan maupun bawahan sehingga kemampuan yang dimiliki oleh bawahan juga bisa terolah lebih baik dan maksimal.

Kompensasi karyawan menjadikan semua bentuk imbalan dan pembayaran seperti *financial* maupun *nonfinancial* terhadap karyawan yang timbul dari hasil kerja karyawan tersebut sebagai bentuk pengakuan dan apresiasi dari perusahaan atas keterikatan dari seorang karyawan yang diakui [6]. Maka dari itu kompensasi dapat menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi semangat kerja karyawan itu sendiri, juga dapat berperan dalam menentukannya seorang pekerja dalam memilih pekerjaan yang ingin dijalaninya. Melihat betapa pentingnya peran kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawannya dapat menunjukkan seberapa besar keterikatan kompensasi itu sendiri dengan kepuasan kerja dari karyawannya, sehingga apabila sampai terjadi sistem imbalan atau balas jasa dari perusahaan yang tidak adil maka akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan.

Motivasi didefinisikan sebagai suatu kondisi atau situasi yang menjadikan seseorang terdorong untuk mengerjakan tugasnya berdasarkan kewajiban juga fungsinya pada organisasi [7]. Adapun terdapat dua metode yang dapat dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan motivasi karyawannya, yaitu *material incentive* berupa bonus atau insentif sedangkan *non material incentive* berupa pemberian pujian kepada karyawan. Jika bentuk motivasi sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan dapat merasa puas, dengan begitu para karyawan akan semakin termotivasi untuk mengerjakan seluruh potensinya untuk mengerjakan pekerjaannya.

Di Jalan Kwadengan timur No. 49, Sidoarjo terdapat perusahaan yang bernama CV. Carita Niaga merupakan perusahaan yang bergerak dalam pembuatan produk sepatu *safety* yang memiliki merk bernama sepatu Mojo. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang *fashion* tentu banyak sekali pesaing dalam bidang pembuatan produk sepatu *safety*. Dalam menjalankan perusahaan tentunya kepuasan adalah poin penting yang ingin diraih saat tujuan perusahaan telah terpenuhi baik itu kepuasan dari pemilik perusahaan maupun kepuasan karyawan. Adapun pada bagian kepuasan karyawan terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan patokan penilaian atas tercapainya kepuasan dari para karyawan, yakni diantaranya terdapat kepemimpinan yang demokratis, dimana dalam menjalankan perusahaan tentunya tidak serta merta seorang pemimpin hanya akan menjalankan perusahaan dengan menggunakan pemikiran dan pendapatnya saja, maka dari itu di CV. Carita Niaga berdasarkan pengamatan singkat yang telah dilakukan oleh penulis, menunjukkan jika kepemimpinan demokratis yang telah diterapkan pada perusahaan sudah cukup baik jika dilihat melalui pemberian masukan oleh para pegawai pada pemimpin mengenai usulan-usulan yang diperlukan saat proses produksi sedang berjalan, meskipun begitu masih sering dijumpai adanya kesalahan komunikasi yang menyebabkan terjadinya keadaan kekurangan stock bahan yang kurang untuk dapat memenuhi kuota produksi yang sesuai pemesanan, sehingga hal tersebut dapat menjadi keterlambatan dalam pemenuhan pemesanan yang sesuai deadline. Pemenuhan fasilitas standar untuk karyawan, CV. Carita Niaga yang cukup memadai telah disediakan perusahaan, dan kompensasi tentunya telah diberikan jumlah yang sesuai standar yang berlaku di wilayah Sidoarjo dan sesuai dengan beban kerja yang dilakukan karyawan namun berdasarkan observasi awal melalui wawancara singkat dengan beberapa karyawan mengungkapkan jika kompensasi yang telah diterima masih terasa kurang terutama jika dibandingkan dengan keadaan ekonomi yang terus mengalami inflasi seperti ini, selain itu perihal pemberian tunjangan bagi karyawan hanya terdapat jenis tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan, tidak ada tunjangan jenis lainnya seperti tunjangan transportasi maupun makan siang. Melihat beberapa hal yang kurang dapat dipenuhi perusahaan untuk karyawannya tentu saja motivasi bagi karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya tidaklah begitu baik, karena kepuasan karyawan yang tidak sepenuhnya terpenuhi.

Agar dapat menjadi perusahaan yang bersaing, tentunya mementingkan tingkat kualitas sebuah produk dengan tujuan agar produk yang dibuat lebih diminati oleh pembeli sangatlah penting, namun selain perusahaan harus

memperhatikan bahan, cara kerja karyawan pada saat memproduksi sebuah produk juga sangat perlu untuk diperhatikan. Maka dari itu guna meningkatkan kualitas pekerja, perusahaan perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan, dikarenakan jika kepuasan kerja karyawan telah terpenuhi maka secara tidak langsung para karyawan akan semakin mengoptimalkan dan memaksimalkan kinerjanya bukan hanya bekerja sekedarnya, sehingga perusahaan dan karyawan akan dapat saling bergerak bersama dalam mencapai tujuan perusahaan yang lebih efektif dan efisien.

Adapun penelitian ini didasarkan pada research gap dari penelitian terdahulu, dimana pada variabel kepemimpinan demokratis dari penelitian yang dilakukan [8] menunjukkan baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja. Namun hal tersebut tidak sama dengan hasil dari [9] dimana kepemimpinan demokratis berpengaruh secara tidak signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Untuk variabel kompensasi pada penelitian [10] membuktikan jika kompensasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja karyawan, akan tetapi berbeda dengan penelitian [11] yang menunjukkan hasil yang negatif dan tidak signifikan diantara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Pada variabel motivasi kerja dari penelitian [12] memberikan hasil positif dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan penelitian [13] memberikan hasil yang tidak sama yakni motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

II. METODE

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian kuantitatif, dimana data serta informasi yang akan digunakan berwujud/berupa dalam bentuk angka dan akan terdapat penjelasan berupa hasil interpretasi dari data yang sudah diolah [14]. Selain itu penelitian ini tergolong pada penelitian asosiatif yang dimaksudkan yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dikarenakan penulis ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun untuk lokasi pada penelitian ini nantinya akan dilakukan di CV. Carita Niaga di jalan Kwadengan Timur No. 49 Kabupaten Sidoarjo Provinsi Jawa Timur. Populasi pada penelitian ini sendiri akan menggunakan karyawan pada CV. Carita Niaga dimana jumlahnya adalah 50 karyawan pada bagian produksi. Sedangkan untuk sampel pada penelitian ini digunakan teknik non probability sampling dimana, teknik yang tidak mendukung akan pemberian kesempatan yang sama untuk setiap unsur yang ada pada anggota populasi sebagai sampel dari penelitian. Dengan penggunaan teknik sampel yaitu sampel jenuh, dimana semua yang ada pada anggota populasi dijadikan sampel. Nantinya dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari subjek penelitian, sehingga tergolong kedalam jenis data primer, pada penelitian ini sendiri akan lebih berfokus menggunakan kuesioner. Penggunaan skala Likert dipilih untuk menilai hasil perolehan jawaban, dimana dengan perolehan jawaban dari Sangat Setuju (SS) akan mendapatkan penilaian 5, Setuju (S) dengan penilaian 4, Ragu-Ragu (RG) dengan 3 sebagai nilainya, Tidak Setuju (TS) akan bernilai 2, dan terakhir Sangat Tidak Setuju (STS) dengan penilaian 1. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji F dan koefisien determinasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian validitas diterapkan dalam proses penelitian guna mengetahui tingkat kevalidan dari setiap item pernyataan yang digunakan dalam penelitian, dimana nantinya akan diketahui valid atau tidaknya dan dapat diputuskan penggunaannya dalam penelitian atau tidak, agar dapat diperoleh hasil penelitian yang akurat. Pada penelitian ini uji validitas dianalisis melalui *pearson correlation (pearson product moment)* yang menggunakan tingkat signifikansi 5%, maka penilaian validitas item pertanyaan dapat dinilai melalui tingkat signifikannya yakni jika nilainya $< 0,05$ dan nilai R hitung $> R$ tabel yang sebesar 0,279 untuk jumlah sampel (n) sebanyak 50 dapat dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	No.	Nilai Sig	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis	Keputusan dibuat bersama	1	0,00	0,650	0,279	Valid
	Mau menghargai potensi yang dimiliki bawahannya	2	0,00	0,633	0,279	Valid
	Mau mendengarkan kritik, saran dan pendapat dari bawahannya	3	0,00	0,674	0,279	Valid
		4	0,00	0,676	0,279	Valid
		5	0,00	0,803	0,279	Valid
	Bekerjasama dengan bawahannya	6	0,00	0,814	0,279	Valid
		7	0,00	0,719	0,279	Valid
Kompensasi	Gaji	8	0,00	0,674	0,279	Valid
		9	0,00	0,627	0,279	Valid

Motivasi Kerja	Insentif	10	0,00	0,558	0,279	Valid
		11	0,00	0,600	0,279	Valid
	Tunjangan	12	0,00	0,739	0,279	Valid
		13	0,00	0,636	0,279	Valid
		14	0,00	0,614	0,279	Valid
	Need for achievement	15	0,00	0,813	0,279	Valid
		16	0,00	0,760	0,279	Valid
		17	0,00	0,839	0,279	Valid
	Need for affiliation	18	0,00	0,704	0,279	Valid
		19	0,00	0,648	0,279	Valid
Kepuasan Kerja	Kondisi kerja yang mendukung	20	0,00	0,751	0,279	Valid
		21	0,00	0,640	0,279	Valid
Karyawan	Gaji atau upah yang pantas	22	0,00	0,591	0,279	Valid
		23	0,00	0,641	0,279	Valid
		24	0,00	0,553	0,279	Valid

Sumber: SPSS, data diolah 2024

Melalui pemaparan hasil tabel 1, menunjukkan jika nilai pada setiap item pernyataan pada penelitian memiliki signifikansi $< 0,05$ dan R hitung $> R$ tabel, sehingga dapat dinyatakan jika keseluruhan item pernyataan menunjukkan hasil yang valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ditujukan guna mengetahui tingkat kekuratan sebuah item pernyataan, dimana jika nilai yang dihasilkan dapat $\geq 0,60$ pada penggunaan analisis *Cronbach's Alpha* maka item tersebut dapat dinilai reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	n	Nilai Cronbach's Alpa	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis	7	0,837	0,60	Reliabel
Kompensasi	7	0,743	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	5	0,799	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	5	0,636	0,60	Reliabel

Sumber: SPSS, data diolah 2024

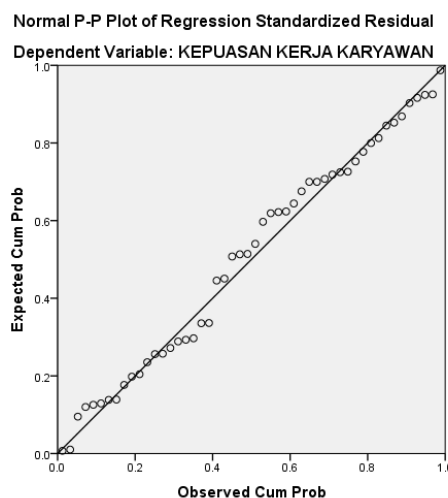
Pada pemaparan hasil analisis *Cronbach's Alpha* untuk tabel 2, membuktikan jika keseluruhan variabel memiliki hasil yang reliabel dikarenakan memiliki nilai yang $\geq 0,60$.

2. Teknik Analisis Data

a. Asumsi Klasik

1) Uji normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk dapat mengetahui nilai residual yang dihasilkan melalui analisis regresi terdistribusi secara normal atau tidak, dengan uji normalitas probability plot yang dipakai pada penelitian ini.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: SPSS, data diolah 2024

Menurut hasil yang dipaparkan pada gambar 2, bahwa grafik plot memperlihatkan pola yang tersebar mengikuti arah garis diagonal yang membentang, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan jika model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dipakai pada penelitian guna mengetahui adanya masalah multikorelasi atau permasalahan korelasi yang sangat tinggi atau rendah, dimana penilaian akan berpedoman pada hasil nilai *Tolerance* dan *VIF*.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	0,754	1,327
	Kompensasi (X2)	0,936	1,069
	Motivasi Kerja (X3)	0,756	1,322

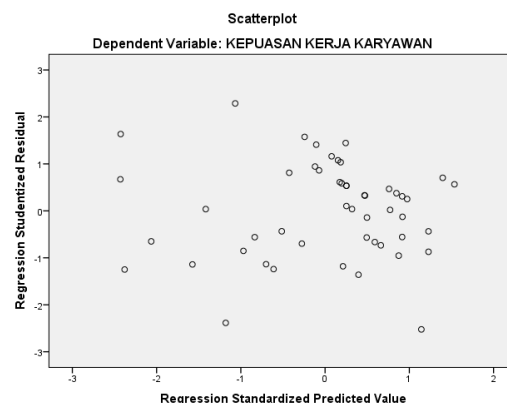
Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: SPSS, data diolah 2024

Pemaparan hasil pada tabel 3, menunjukkan nilai *Tolerance* yang dimiliki $> 0,100$ dan nilai *VIF* yang $< 10,00$, sehingga untuk semua variabel *independent* pada penelitian ini menunjukkan tidak adanya permasalahan multikorelasi.

3) Uji heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas dilakukan guna mengetahui adakah ketidakseimbangan *varians* dari residual yang dihasilkan oleh model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan analisis uji Heterokedastisitas Scatterplots.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: SPSS, data diolah 2024

Melalui hasil yang dipaparkan pada gambar 3, membuktikan jika tidak terdapat heterokedastisitas pada hasil penelitian, dikarenakan tidak terdapat pola *scatterplots* yang jelas (bergelombang, menyempit maupun melebar) juga titik – titik pola menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

4) Uji autokorelasi

Pengujian autokorelasi dipakai untuk dapat mengasumsikan apakah terdapat autokorelasi pada model regresi di penelitian, dengan menggunakan uji *Autokorelasi Durbin Watson*.

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b	
Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
2,360	2,038

a. *Predictors:* (Constant), Motivasi Kerja (X3), Kompensasi (X2), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

b. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: SPSS, data diolah 2024

Pada pemaparan tabel 4, dapat dinilai jika pada penelitian ini tidak terdapat permasalahan autokorelasi, dikarenakan hasil yang diperoleh dari uji *Autokorelasi Durbin Watson* telah memenuhi ketentuan dari $du < d < 4-$

du ($1,670 < 2,038 < 2,330$), dengan nilai du diperoleh melalui tabel *Durbin Watson* dengan ketentuan jumlah variabel *Independent* sebanyak 3 (k_3) dan sampel (n) sebanyak 50 pada signifikansi 5%.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada pengujian analisis regresi linear berganda yakni ditujukan guna memperoleh sebuah persamaan regresi yang dapat dipakai untuk mengetahui besarnya kontribusi nilai perubahan dari variabel *Independent* dan variabel *Dependent*, serta dapat memperkirakan kemungkinan terdapat masalah atau kesalahan.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
Model		B	Beta
1	(Constant)	-4.305	3.688
	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	.194	.076
	Kompensasi (X2)	.322	.104
	Motivasi Kerja (X3)	.359	.130

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: SPSS, data diolah 2024

Melalui pemaparan tabel 5, dapat diketahui hasil persamaan regresi yang terbentuk melalui kolom bagian *Unstandardized Coefficients* B yakni,

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -4,305 + 0,194X_1 + 0,322X_2 + 0,359X_3$$

Dari persamaan dapat diartikan jika nilai konstanta (a) yang sebesar -4,305 memiliki arti jika faktor pada gaya kepemimpinan demokratis (X_1), Kompensasi (X_2), Motivasi Kerja (X_3) dianggap konstan dengan nilai nol (0), maka besarnya kepuasan kerja karyawan adalah sebesar -4,305% (dapat diartikan jika seluruh variabel bebas bernilai 0 atau dalam keadaan buruk maka otomatis nilai konstanta akan menjadi negatif atau keadaan variabel terikat juga menjadi buruk).

Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan demokratis bernilai positif, diartikan apabila ada kenaikan 1% variabel tersebut maka ada kenaikan 0,194% pada variabel kepuasan kerja karyawan. Melalui persamaan diketahui hasil nilai koefisien dari variabel kompensasi adalah bernilai positif, sehingga dapat dikatakan jika terdapat kenaikan 1% pada variabel tersebut maka akan ada kenaikan pula sebesar 0,322% pada variabel kepuasan kerja karyawan.

Atas pemaparan hasil persamaan regresi yang diketahui bernilai positif, maka artinya saat variabel tersebut mengalami kenaikan sebanyak 1% maka akan ada peningkatan pula pada variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 0,359%.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji parsial (uji T)

Pada pengujian parsial (uji T) ditujukan untuk dapat mengetahui adanya hubungan signifikansi antara setiap variabel bebas (secara sendiri - sendiri) terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan pedoman dengan nilai signifikansi sebesar 5%, maka hasil analisis harus menunjukkan nilai $< 0,05$ jika ingin dikatakan memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel terikat, selain itu hasil dari nilai ($t_{hitung} > t_{tabel}$), dimana pada penelitian ini diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,014.

Tabel 6. Hasil Uji T

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Beta		
1	(Constant)	-4.305	3.688	-1.167	.249
	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	.194	.076	2.557	.014
	Kompensasi (X2)	.322	.104	3.101	.003
	Motivasi Kerja (X3)	.359	.130	2.758	.008

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: SPSS, data diolah 2024

Berdasarkan pemaparan dari hasil analisis tabel 6, membuktikan jika keseluruhan dari setiap variabel bebas memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel terikat secara parsial. Dibuktikan dari setiap hasil nilai t_{hitung} dari setiap variabel memiliki nilai yang positif dan bernilai $> t_{tabel}$, selain itu nilai signifikansi yang dihasilkan juga memiliki nilai yang $> 0,05$.

2) Uji simultan (uji F)

Pada pengujian simultan (Uji F) digunakan untuk dapat melihat adakah hubungan signifikansi antara seluruh variabel bebas (secara bersama – sama) terhadap variabel terikat. Pedoman yang digunakan sebagai acuan untuk

dapat menilai adanya suatu hubungan keterikatan secara simultan pada variabel dengan pilihan signifikansi sebesar 5% yakni, dengan adanya hasil nilai signifikansi itu sendiri yang bernilai $< 0,05$ dan nilai dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang pada penelitian ini bernilai 2,800.

Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.177	3	86.392	15.511	.000 ^b
	Residual	256.203	46	5.570		
	Total	515.380	49			

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Kompensasi (X2), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Sumber: SPSS, data diolah 2024

•
•

Melalui pemaparan hasil analisis uji F pada tabel 7, membuktikan bahwa seluruh variabel bebas secara simultan memiliki hubungan yang positif dan signifikan, dimana hal itu ditunjukkan dengan besar nilai F_{hitung} yang bernilai positif dan $> F_{tabel}$ (2,800), serta nilai signifikansi yang bernilai $< 0,05$.

3) Uji koefisien determinasi berganda (R^2)

Pengujian koefisien determinasi dilakukan pada penelitian ini guna dapat mengetahui seberapa besar nilai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, agar dapat diketahui apakah pengaruh variabel bebas pada variabel terikat bersifat terbatas atau tidak. Agar dapat mengetahui besar nilai pengaruh itu sendiri dapat dilihat pada kolom tabel *R Square* yang dikalikan (x) dengan 100%.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.709 ^a	.503	.470	2.360	2.038

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Kompensasi (X2), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

b. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Sumber: SPSS, data diolah 2024

Atas pemaparan pada tabel 8, dapat dilihat jika nilai pengaruh variabel bebas pada variabel terikat di penelitian ini tidaklah terlalu besar yakni hanya sebesar 50,3% baik pada hubungan secara parsial maupun simultan, sehingga dapat dikatakan pula jika besar pengaruh variabel bebas pada variabel terikat pada penelitian ini cukup terbatas.

•

B. Pembahasan

1. Hipotesis Pertama (H2): Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Melalui pemaparan hasil analisis data menunjukkan bahwasannya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) secara positif juga signifikan. Hal tersebut membuktikan jika CV. Carita Niaga Sidoarjo menerapkan dengan baik sistem gaya kepemimpinan demokratis pada hubungan kerja dengan karyawannya, guna semata-mata untuk membangun hubungan baik yang berkelanjutan demi kebaikan perusahaan dan kepuasan karyawan bersama. Pada variabel gaya kepemimpinan demokratis indikator dengan nilai tertinggi dimiliki oleh bekerjasama dengan bawahannya, dimana diantara pemimpin dan bawahan saling melakukan koordinasi kerja sesuai dengan tugasnya demi tujuan perusahaan yang tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dari CV. Carita Niaga Sidoarjo memberikan penilaian bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan tergolong bersifat demokratis dan benar-benar dijalankan dengan baik. Hasil dari penelitian terbukti sejalan dengan penelitian dari [15], yang juga memiliki hasil bahwa kepemimpinan demokratis berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan secara positif juga signifikan.

2. Hipotesis Kedua (H2): Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal itu membuktikan jika CV. Carita Niaga Sidoarjo telah berhasil memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya yang salah satunya melalui pemberian kompensasi yang baik. Pada variabel kompensasi, terlebih untuk indikator gaji memperoleh penilaian yang tinggi dari para karyawan. Hal ini menunjukkan apabila gaji yang diberikan sebagai bentuk balas jasa CV. Carita Niaga Sidoarjo pada karyawannya telah diberikan dengan baik dan sesuai, sehingga telah dapat memenuhi tingkat

kepuasan karyawan. Hasil pada penelitian ini sendiri menunjukkan telah sejalan dengan hasil penelitian dari [16], yang menyatakan jika kompensasi berpengaruh baik secara positif maupun signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

3. Hipotesis Ketiga (H3): Motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Atas hasil analisis yang telah dipaparkan menunjukkan adanya hubungan pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X3) dengan kepuasan kerja karyawan (Y). Hal tersebut membuktikan bahwasannya CV. Carita Niaga Sidoarjo telah dapat memberikan motivasi kerja baik secara langsung maupun melalui lingkungan kerja yang tercipta dengan baik yang mampu menjadi salah satu pemberi kepuasan kerja pada para karyawannya. Pada variabel motivasi kerja sendiri yang menjadi indikator dengan perolehan penilaian yang tinggi adalah *need for achievement*, yakni berupa motivasi yang membangkitkan keinginan bagi karyawannya untuk sukses juga berprestasi pada pekerjaannya. Hal ini menunjukkan jika CV. Carita Niaga Sidoarjo telah membantu mendorong para karyawannya untuk menjadi giat dan lebih berusaha untuk menjadi sukses dan berprestasi baik secara langsung atau tidak, sehingga kepuasan kerja karyawan telah terpenuhi dengan motivasi kerja baik selain dari bentuk kepuasan material semata. Hasil penelitian ini pada dasarnya telah sejalan dengan hasil penelitian dari [17], yang juga membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

4. Hipotesis Keempat (H4): Gaya kepemimpinan demokratis (X1), kompensasi (X2), motivasi kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Pada hasil analisis yang telah dipaparkan dapat diketahui jika ketiga variabel *independent* pada penelitian yakni gaya kepemimpinan demokratis (X1), kompensasi (X2), motivasi kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini telah membuktikan jika CV. Carita Niaga telah menerapkan ketiga variabel penelitian secara baik pada pengoperasian perusahaan demi kepuasan kerja para karyawannya juga tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Sehingga dapat dikatakan pula, jika gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi, dan motivasi kerja dapat menjadi beberapa penentu dalam meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

VII. SIMPULAN

Pada temuan hasil analisis yang diperoleh pada penelitian ini yang digunakan sebagai landasan untuk memperoleh simpulan akhir yang diantaranya adalah, 1) berdasarkan pengujian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara positif juga signifikan pada kepuasan kerja karyawan CV. Carita Niaga Sidoarjo, 2) melalui pengujian juga menunjukkan jika variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Carita Niaga Sidoarjo baik secara positif maupun signifikan, 3) berdasarkan pengujian menunjukkan pula variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Carita Niaga Sidoarjo, 4) melalui pengujian juga diperoleh hasil jika seluruh variabel pada penelitian yakni, gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif juga signifikan pada kepuasan kerja karyawan CV. Carita Niaga Sidoarjo. Sehingga melalui hasil akhir simpulan yang diperoleh dapat diartikan pula jika gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan motivasi kerja telah berkontribusi secara positif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dimana hal tersebut dapat memungkinkan pula untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dikarenakan adanya timbal balik dari perusahaan yang memadai dalam usahanya untuk saling meningkatkan kepuasan dan tujuan bersama. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan untuk penelitian lain yang memiliki kesamaan topik mengenai sumber daya manusia, dimana penelitian selanjutnya juga dapat memberikan tambahan variabel, mengubah penggunaan metode penelitian yang berbeda ataupun mengembangkan potensi penggunaan variabel dan metode penelitian yang baru. Sehingga penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih luas dan mendalam mengenai hal-hal yang dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selain proses yang cukup menguras waktu dan pikiran, penyelesaian dalam penelitian ini tidak lepas dari segala usaha, doa serta dukungan dari banyak pihak. Terima kasih ini ditujukan kepada CV. Carita Niaga Sidoarjo, Program Studi Manajemen sebagai tempat peneliti menimba ilmu sehingga sebagai modal dalam melakukan penelitian ini. Tidak lupa juga terima kasih pada teman serta keluarga yang memberikan dukungan hingga terselesaikannya penelitian ini dengan baik.

Referensi

- [1] I. JobStreet, “73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka,” 2022. [Online]. Available: <https://www.jobstreet.co.id/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>.
- [2] S. I. & M. Wahjono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- [3] M. S. . Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Empat bela. PT. Bumi Aksara, 2014.
- [4] M. S. . Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tujuh Bela. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013.
- [5] R. Veitzhal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Enam. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada., 2014.
- [6] M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012.
- [7] W. Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- [8] N. K. D Rusmawati dan I. P. P Astawa, “Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Kumbasari - Badung,” *Widya Amrita J. Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 1, no. 4, pp. 1380–1387, 2021.
- [9] Z. Nurhaeda, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan,” *J. Mirai Manag.*, vol. 6, no. 1, pp. 109–123, 2020.
- [10] H. dan N. S. Firdaus, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar,” *Riau Econ. Bus. Rev.*, vol. 13, no. 1, pp. 31–40, 2022.
- [11] Pernanda Wulandari dan Agus Frianto, “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan suncity festival madiun,” *Jur. Manaj. Fak. Ekon. dan Bisnis UNESA*, vol. 10, no. 2, pp. 554–565, 2022.
- [12] Y. F. A. dan B. Nuniek Permata, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Bank Pengkreditan Rakyat,” *J. Bina Bangsa Ekon.*, vol. 16, no. 1, 2023.
- [13] Mappamiring, “Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar,” *J. Adm. Bisnis*, vol. 10, no. 2, pp. 86–92, 2020.
- [14] N. United, “Goal 8 (Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all),” 2023. [Online]. Available: <https://sdgs.un.org/goals/goal8>.
- [15] M. Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pres, 2015.
- [16] R. Priansa, D.J., dan Somad, *Manajemen Supervisi & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- [17] P. Bukit, F. R. Yamali, and R. Ananda, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi,” *J. Manaj. dan Sains*, vol. 4, no. 2, pp. 413–422, 2019.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.