

Artikel_Moch. Rafi'ud .D_182010200109.pdf

by 3 Perpustakaan UMSIDA

Submission date: 20-May-2024 09:59AM (UTC+0700)

Submission ID: 2383622140

File name: Artikel_Moch. Rafi'ud .D_182010200109.pdf (464.07K)

Word count: 7294

Character count: 46427

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

Abstract. *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. Sejalan 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* [1]. 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 mengerahkan 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.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, penulis semakin tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di CV. Carita Niaga Sidoarjo”.

Rumusan masalah: Apakah gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Carita Niaga Sidoarjo?

Tujuan Penelitian: Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah guna mengetahui adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Carita Niaga Sidoarjo.

Kategori SDGs: Permasalahan pada penelitian ini sejalan dengan kategori SDGS 8 [14], dimana dengan tujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, juga lapangan kerja yang dipenuhi pekerja produktif serta pekerjaan yang layak untuk semua.

II. LITERATUR REVIEW

A. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang untuk dapat memberikan pengaruh pada perilaku orang lain [15]. Gaya kepemimpinan sendiri merupakan pilihan yang dipilih oleh pemimpin dalam hal sikap, penampilan, maupun gerak – gerak guna melaksanakan tugasnya [16]. Setiap gaya kepemimpinan sendiri akan memiliki perbedaan, dimana hal tersebut disesuaikan dengan situasi, zaman, maupun kondisi kepemimpinan [17]. Adapun terdapat salah satu jenisnya yakni gaya kepemimpinan demokratis yang menjadi salah satu pendorong kepuasan kerja karyawan [8]. Menurut Woods dalam [18] dalam pendekatannya sendiri seorang pemimpin harus membangkitkan kerjasama diantara para karyawan dan atasan melalui pembagian tugas dan kewajiban kerja yang adil dan merata. Adapun beberapa faktor gaya kepemimpinan demokratis menurut [31] adalah pembuatan keputusan bersama antara pemimpin dan karyawan, terciptanya suasana baik yang saling percaya, menghargai dan menghormati antar pimpinan dan karyawan, dorongan dari pemimpin untuk peningkatan prestasi karyawannya, keseimbangan dalam pemberian kritik dan pujian dari pemimpin.

Dari pendapat tersebut bisa disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis yaitu dalam memecahkan dan menghadapi masalah dalam satu organisasi / forum, seorang pemimpin akan mengajak anggota untuk ikut serta dalam penyelesaian masalah tersebut. Adapun menurut [19] untuk indikator dari variabel gaya kepemimpinan demokratis, yang dapat menunjukkan jika seorang pemimpin telah menerapkannya yaitu keputusan dibuat bersama, mau menghargai potensi yang dimiliki bawahannya, mau mendengarkan kritik, saran dan pendapat dari bawahannya, bekerjasama dengan bawahannya. Berdasarkan penelitian dari [8] menunjukkan jika gaya kepemimpinan demokratis memberikan pengaruh yang positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

B. Kompensasi

Menurut [20] kompensasi adalah berupa sesuatu yang diterima oleh karyawan atas pengganti dari kontribusinya pada perusahaan. Kompensasi memang diwujudkan sebagai salah satu upaya manajemen dalam mendorong peningkatan pada produktivitas dan kepuasan kerja maksimal, serta secara tidak langsung dapat menanamkan loyalitas karyawan pada perusahaan, apabila keadaan pemberian kompensasi yang baik dan sesuai [21]. Dalam memberikan motivasi, perusahaan dapat menggunakan beberapa metode menurut [3], dimana motivasi dapat diberikan secara langsung yakni dengan pemberian materiil yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya seperti pujian dan bonus, adapun motivasi juga dapat diberikan secara tidak langsung seperti pemberian fasilitas penunjang kelancaran dalam bekerja agar karyawan semakin dimudahkan dan merasa nyaman saat bekerja.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan uang atau apapun itu yang diberikan kepada karyawan karena telah memberikan jasa dan melakukan suatu pekerjaan. Didalam perusahaan. Untuk Indikator Kompensasi dalam penelitian ini ada lima komponen indikator menurut [22] yaitu gaji, insentif, tunjangan, fasilitas. Berdasarkan penelitian dari [10] menunjukkan jika kompensasi berpengaruh positif juga signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

C. Motivasi kerja

Motivasi merupakan suatu hal yang dapat memunculkan semangat maupun dorongan kerja [23]. Selain itu menurut [24] motivasi dapat dikatakan sebagai suatu proses yang menjelaskan perihal kekuatan arah juga ketekunan seseorang yang berupaya dalam menggapai tujuannya. Motivasi sendiri juga memiliki arti sebagai pemberi daya gerak yang dapat menciptakan gairah kerja pada seseorang, agar dapat secara maksimal mau bekerjasama, bekerja secara efektif, efisien dan terintegrasi pada semua daya upaya demi mewujudkan kepuasan kerja [17]. Dalam memberikan motivasi, perusahaan dapat menggunakan beberapa metode menurut [3], dimana motivasi dapat diberikan secara langsung yakni dengan pemberian materiil yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya seperti pujian dan bonus, adapun motivasi juga dapat diberikan secara tidak langsung seperti pemberian fasilitas penunjang kelancaran dalam bekerja agar karyawan semakin dimudahkan dan merasa nyaman saat bekerja.

Melalui pendapat diatas dapat disimpulkan Motivasi kerja merupakan motivasi yang diberikan oleh rekan kerja atau siapapun itu yang memberikan rasa dorongan atau penyemangat dalam suatu pekerjaan. Pada penelitian ini sendiri menggunakan Indikator motivasi kerja menurut pendapat [25] dimana ada tiga komponen dasar untuk memotivasi seseorang untuk bekerja yaitu *need for achievement*, *need for affiliation*, *need for power*. Berdasarkan penelitian dari [12], menunjukkan jika gaya kepemimpinan demokratis memberikan pengaruh yang positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

D. Kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja merupakan pencerminan hasil dari perasaan senang atas apa yang diperoleh dari pekerjaannya yang dapat digambarkan melalui tindakan moral dengan disiplin kerja dan perolehan prestasi kerja yang baik [3]. Adapun [26] mengartikan kepuasan kerja sebagai suatu kondisi emosional seorang karyawan pada perasaan senang atau tidak senangnya dalam melakukan pekerjaannya. Untuk pendapat dari [24] sendiri mendefinisikan kepuasan kerja yaitu sikap umum yang dimiliki seorang terhadap pekerjaannya dan terpaut selisih pada penghasilan yang dihasilkan oleh karyawan dan banyaknya yang seharusnya diterima oleh mereka. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja berdasarkan pendapat dari [4] diantaranya adalah, terdapat balas jasa maupun kompensasi yang adil, penempatan posisi kerja karyawan yang sesuai keahliannya, pemberian beban kerja yang sesuai, keadaan suasana dan lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan, adanya sikap pemimpin yang menunjukkan itikad baik untuk dapat dihormati dan dihargai oleh karyawan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan yaitu, kepuasan kerja karyawan merupakan suatu faktor dalam hasil pekerjaan itu sendiri atau bisa dikatakan penentu. Kepuasan kerja tercipta karena suatu tindakan seseorang merasa kurang puas atas apa yang telah dikerjakan, jika seseorang merasa puas atas apa yang telah dilakukan atau dikerjakan maka munculah perasaan senang pada seseorang tersebut. Indikator kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian ini yaitu [24] kondisi kerja yang mendukung, gaji yang pantas, rekan kerja yang mendukung

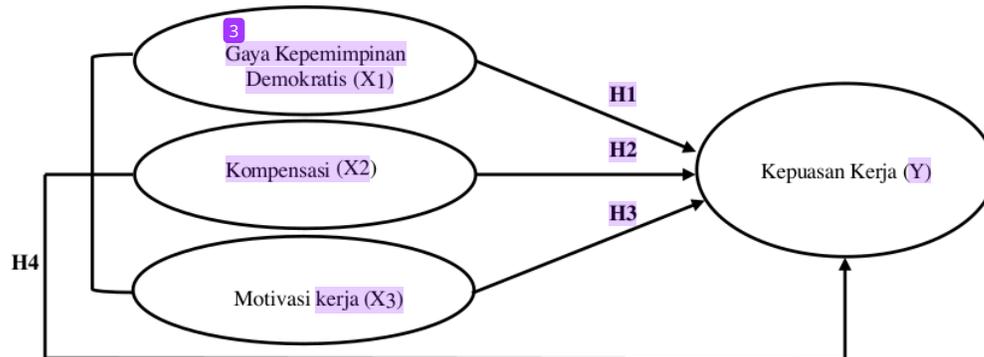
III.METODE

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 [27]. 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. narita niaga dimana jumlahnya adalah 50 karyawan pada bagian produksi. Sedangkan untuk sampel pada penilian ini digunakan teknik non probability sampling dimana, tenik 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 populai 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.

A. Kerangka konseptual

Pada penelitian ini variable (X1) gaya kepemimpinan demokratis, (X2) kompensasi dan (X3) motivasi kerja berpengaruh terhadap variable (Y) kepuasan kerja karyawan, baik parsial maupun simultan. Maka kerangka penelitian dapat dijelaskan melalui kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian adalah suatu jawaban yang bersifat sementara dari rumusan masalah pada sebuah penelitian, dimana rumusan masalah tersebut berupa kalimat pertanyaan [27]. Berikut dengan beberapa hipotesisi yang digunakan dalam penelitian ini:

H1: Variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Carita Niaga Sidoarjo.

H2: Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Carita Niaga Sidoarjo.

H3: Variable motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyaawan CV. Carita Niaga Sidoarjo.

H4: Variabel gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Carita Niaga Sidoarjo.

B. Definisi Oprasional

1. Gaya kepemimpinan demokratis (X1)

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]. Dapat diperhatikan pula jika gaya kepemimpinan yang demokratis mempunyai koordinasi yang mampu menghimbau para bawahan untuk mengemban pekerjaan yang diberikan sehingga kekuatan utama dari gaya kepemimpinan ini adalah partisipasi yang aktif dari setiap anggota [28]. Adapun beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian ini guna menilai pengaruh dari gaya kepemimpinan demokratis yakni [19]:

- a. Keputusan dibuat bersama: Pemimpin dan anggota organisasi terlibat dalam membuat keputusan bersama
- b. Menghargai potensi bawahannya: Pemimpin yang menghargai akan setiap potensi anggota organisasi dan memaksimalkan pemanfaatan potensi tersebut seefektif mungkin.

- c. Mendengar kritik, saran dan pendapat dari bawahannya: Pemimpin mampu menerima kritik, saran dan pendapat dari para anggota lain
- d. Melakukan Kerjasama dengan bawahannya: Pemimpin dan anggota saling bekerjasama melakukan tugasnya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

2. Kompensasi (X2)

Kompensasi yaitu perolehan atau pendapatan seseorang karyawan yang berupa uang dan barang langsung maupun tidak langsung atas jasa yang telah dilakukan oleh orang tersebut [22]. Kompensasi juga merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan atas jasa dan aktifitas kerja yang telah dilakukan [25]. Adapun kompensasi dapat berupa balas jasa yang bersifat uang atau non keuangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan [29]. Berikut diantaranya beberapa indikator penilaian menurut [22] yang digunakan dalam penelitian ini:

- a. Gaji: Imbalan atau uang yang diberikan kepada karyawan atas jasanya dalam satu bulan.
- b. Insentif: Kompensasi finansial yang diberikan pada karyawan atas kinerjanya yang melebihi standar
- c. Tunjangan: Tambahan pendapat yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji pokok yang telah diberikan.
- 1. Fasilitas: Prasarana yang diberikan oleh perusahaan untuk memfasilitasi karyawan.

3. Motivasi kerja (X3)

Motivasi berasal dari bahasa latin, yakni “*moverre*” yang artinya dorongan. Secara istilah motivasi adalah pendaya gerakkan kegairahan kerja dari seseorang agar bersedia bekerja dengan efektif dan berintegritas untuk mencapai suatu kepuasan [3]. Adapun motivasi juga didefinisikan sebagai bentuk dari kondisi seseorang yang dalam situasinya memperoleh dorongan guna dapat mengerjakan tugas dan fungsinya berdasarkan posisinya di organisasi [7]. Selain itu motivasi dapat diartikan pula sebagai aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan - kebutuhan yang di inginkan [30]. Pada motivasi kerja berdasarkan pendapat [25] terdapat beberapa indikator yang dipakai dalam menilai pengaruh dari motivasi kerja, diantaranya:

- a. *Need for achievement*: Kebutuhan seseorang untuk sukses atau meraih prestasi pada pekerjaannya
- b. *Need for affiliation*: Kebutuhan seseorang yang ingin. menjalin pertemanan akrab dengan orang lain.
- c. *Need for power*: Kebutuhan untuk mempengaruhi seseorang yang bersangkutan untuk peduli terhadap yang lain atau orang lain.

4. Kepuasan kerja karyawan (Y1)

Kepuasan kerja merupakan penceminan hasil dari perasaan senang atas apa yang diperoleh dari pekerjaannya yang dapat digambarkan melalui tindakan moral dengan disiplin kerja dan perolehan prestasi kerja yang baik [3]. Adapun rasa atas kepuasan pada pekerjaan juga diartikan sebagai suatu kondisi emosional seorang karyawan pada perasaan senang atau tidak senangnya dalam melakukan pekerjaannya [3]. Selain itu [24] mengungkapkan jika kepuasan kerja juga merupakan sifat umum yang timbul dari adanya keterpautan selisih atas penghasilan dari hak yang seharusnya mereka terima pada pekerjaan yang mereka jalani. Adapun dalam menilai pengaruh atas kepuasan kerja karyawan digunakan beberapa indikator berdasarkan pendapat dari [4], yakni:

- a. Kondisi kerja yang mendukung: Adanya fasilitas dan alat – alat kerja yang memadai. sehingga mempermudah dalam pengerjaan tugas.
- b. Gaji yang pantas: Adanya pemenuhan standar pengupahan organisasi yang sesuai.
- c. Rekan kerja yang mendukung: Dapat mempunyai rekan kerja yang baik juga saling mendukung pekerjaan.

C. Pengujian Instrumen

1. Uji validitas

Pada pengujian validitas untuk setiap pertanyaan, nantinya akan dapat dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi ($r_{hitung} > (0,3)$) maka data dapat dianggap valid, dan jika nilai koefisien korelasi ($r_{hitung} < (0,3)$) maka data dapat dianggap tidak valid.

2. Uji reliabilitas

Adapun cara untuk menghitung reliabilitas dengan cara *alpha cronbach* menurut Sugiyono (2016) dengan ketentuan, dimana Data dapat dikatakan reliabilitas jika nilai *alpha cronbach* $> (0,60)$ maka instrument dapat dikatakan reliabel, dan jika nilai *alpha cronbach* $< (0,60)$ maka instrument dapat dikatakan tidak reliabel.

D. Teknik analisis data

Metode analisis pada penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh satu variabel terhadap variabel yang lain, dimana pengolahan data akan dilakukan dengan memakai alat bantu program aplikasi statistik yakni Statistical Program for Social Science (SPSS).

1. Uji asumsi klasik

- Uji normalitas: Bertujuan agar setiap data variable yang dianalisis berdistribusi dengan normal
- Uji multikolinieritas: Bertujuan mengetahui apakah diantara variabel bebas terdapat masalah dalam multikorelasi atau korelasi yang begitu tinggi atau sangat rendah.
- Uji heterokedastisitas: Bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ke tidak samaan *varians* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya.
- Uji autokorelasi: Bertujuan mengasumsikan pada model regresi linier yang berguna untuk mendeteksi adanya autokorelasi atau tidak.

2. Analisis regresi linier berganda

Teknik analisis regresi linear berganda yaitu salah satu teknik dalam pengolahan data statistik guna mendapatkan persamaan regresi agar dapat meramal atas nilai variabel tetap melalui nilai dari variabel tidak tetap, juga memperoleh adanya kemungkinan terdapat masalah maupun kesalahan, Adapun rumus analisis regresi linear berganda dari [23] dapat dilihat berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan kerja
b₀ = Bilangan konstanta
b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi
X₁ = Gaya kepemimpinan demokratis
X₂ = Kompensasi
X₃ = Motivasi kerja
e = *Epsilon* (pengaruh faktor lain)

3. Pengujian hipotesis

a. Uji parsial (uji T)

Uji T (parsial) menurut [23] dipakai untuk mengetahui pengaruh variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y) apakah memiliki signifikansi peran secara parsial. Pada pengujian hipotesis ini dapat diperoleh nilainya dengan menggunakan ketentuan jika nilai t (*hitung*) > t (*table*), maka (H1) diterima dan menolak hipotesis nol (H0) dan begitu juga sebaliknya. Adapun cara lain, dengan cara menggunakan uji signifikansi dengan ketentuan, nilai signifikansi > 0,05 maka (H1) diterima dan menolak (H0) begitu juga sebaliknya.

b. Uji simultan (uji F)

Uji F (simultan) mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y) secara simultan. Adapun menurut [23] uji F yaitu pengujian yang dilakukan terhadap koefisien regresi dengan secara simultan. Pada pengujianya jika F (*hitung*) > F (*table*) maka (H1) memiliki alasan yang kuat diterima dan menolak hipotesis nol (H0), begitu juga dengan sebaliknya.

c. Uji koefisien determinasi berganda (R²)

Koefisien determinasi atau R² berguna sebagai penguji dari seberapa jauh kemampuan variabel bebas

(X) dalam mempengaruhi variabel terikat (Y), apabila nilai yang diperoleh semakin kecil maka disimpulkan, kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat semakin terbatas [24].

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. 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	Keputusan dibuat bersama	1	0,00	0,650	0,279	Valid
	Demokratis	Mau menghargai potensi yang dimiliki bawahannya	2	0,00	0,633	0,279
Mau mendengarkan kritik, saran dan pendapat dari bawahannya		3	0,00	0,674	0,279	Valid
Bekerjasama dengan bawahannya		4	0,00	0,676	0,279	Valid
Kompensasi	Insentif	5	0,00	0,803	0,279	Valid
		6	0,00	0,814	0,279	Valid
	Tunjangan	7	0,00	0,719	0,279	Valid
		8	0,00	0,674	0,279	Valid
		9	0,00	0,627	0,279	Valid
	Fasilitas	10	0,00	0,558	0,279	Valid
		11	0,00	0,600	0,279	Valid
Motivasi Kerja	Need for achievement	12	0,00	0,739	0,279	Valid
		13	0,00	0,636	0,279	Valid
	Need for affiliation	14	0,00	0,614	0,279	Valid
		15	0,00	0,813	0,279	Valid
		16	0,00	0,760	0,279	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan	Need for power	17	0,00	0,839	0,279	Valid
		18	0,00	0,704	0,279	Valid
	Kondisi kerja yang mendukung	19	0,00	0,648	0,279	Valid
20		0,00	0,751	0,279	Valid	
Karyawan	Gaji atau upah yang pantas	21	0,00	0,640	0,279	Valid
		22	0,00	0,591	0,279	Valid
	Rekan kerja yang mendukung	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 keakuratan 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

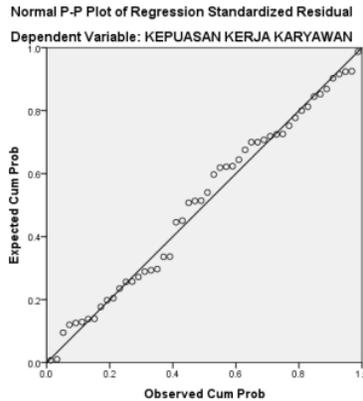
Pada pemaparan hasil analisis *Cronbach's Alpha* untuk tabel 2, membuktikan jika keseluruhan variabel memiliki hasil yang reliabel dikarenakan memiliki nilai yang $\geq 0,60$.

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

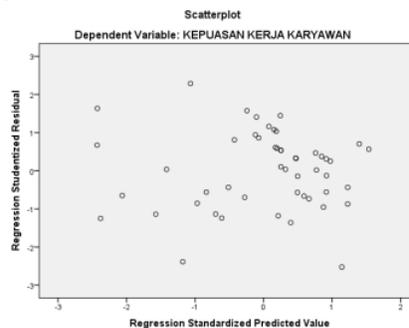
Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

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 ketidaksamaan *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 veribel *Independent* sebanyak 3 (k3) 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	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-4.305	3.688	
	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	.194	.076	.306
	Kompensasi (X2)	.322	.104	.333
	Motivasi Kerja (X3)	.359	.130	.330

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,

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

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

- 1) Dari persamaan dapat diartikan jika nilai konstanta (a) yang sebesar -4,305 memiliki arti jika faktor pada gaya kepemimpinan demokratis (X1), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X3) 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 konstanata akan menjadi negatif atau keadaan variabel terikat juga menjadi buruk).
- 2) 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.

- 3) 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.
- 4) 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		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-4.305	3.688		-1.167	.249
	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	.194	.076	.306	2.557	.014
	Kompensasi (X2)	.322	.104	.333	3.101	.003
	Motivasi Kerja (X3)	.359	.130	.330	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 (R²)

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 (R²)

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 [8], 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 [10], yang menyatakan jika kompensasi berpengaruh baik secara positif maupun signifikan pada kepuasna 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 [12], 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.

V. 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.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Izinkan penulis mengungkapkan banyak rasa terima kasih yang mendalam atas apresiasi yang tulus pada semua pihak yang ikut terlibat dalam penelitian ini. Ungkapan terima kasih yang pertama yakni pada Allah SWT, atas berkah dan rahmat kemudahan dan kelancaran dalam segala proses mewujudkan penelitian ini hingga selesai. Ungkapan terima kasih lainnya teruntuk kedua orang tua yang telah sabar dalam mendukung putranya, keluarga dan sahabat yakni Kepin Bily Makruf Maghfir dan Rafi yang memberikan dukungan moril dan semangat selama proses penelitian. Tidak lupa juga ungkapan rasa terima kasih penulis ungkapan untuk para dosen yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya selama masa perkuliahan maupun dalam proses mewujudkan penelitian ini, dimana terkhusus ungkapan terima kasih penulis ungkapkan untuk ibu dosen pembimbing yakni bu Dewi Andriani atas segala waktu dan bimbingannya. Teruntuk pihak CV. Carita Niaga Sidoarjo yang telah membantu dengan bersedia untuk menjadi objek penelitian, penulis ungkapkan banyak terima kasih. Untuk banyak pihak lain yang tidak bisa saya sebutkan satu – persatu yang telah banyak membantu mewujudkan penelitian sungguh penulis ungkapkan banyak terima kasih, penulis juga menyadari dalam mewujudkan penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan, sehingga penulis sangat terbuka dengan kritik dan saran yang membangun demi keberlanjutan penelitian serupa. Sekian dan terima kasih atas segala kontribusi berarti, semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

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. Thoah, *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.
- [18] J. Paendong, E. Sentosa, and S. Sarpan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu," *Oikonomia J. Manaj.*, vol. 15, no. 2, pp. 33–49, 2020.
- [19] H. Pasolong, *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta, 2021.
- [20] Y. G. Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi)," *J. Sains Manaj. Dan Bisnis Indones.*, vol. 8, no. 1, pp. 13–31, 2018.
- [21] G. R. Wasistha, C. G. N., & Agoes, "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai," *J. Manaj. Univ. Udayana*, vol. 7, no. 12, pp. 6901–6931, 2018.
- [22] M. S. . Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara., 2016.
- [23] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- [24] T. A. Robbins, S.P & Judge, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- [25] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.
- [26] T. H. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2012.

- [27] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [28] F. Sasongko, *Pengertian Kepemimpinan, Tipe Dan Gaya*. 2014.
- [29] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.
- [30] I. Fahmi, *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Artikel_Moch. Rafi'ud .D_182010200109.pdf

ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id

Internet Source

1%

2

trianglesains.makarioz.org

Internet Source

1%

3

Submitted to Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya

Student Paper

1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On