

Mahendra Dwi  
Atmaja\_182010200049\_Artikel.d  
OCX  
*by*

---

**Submission date:** 18-Apr-2022 05:27PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1813409113

**File name:** Mahendra Dwi Atmaja\_182010200049\_Artikel.docx (179.02K)

**Word count:** 3606

**Character count:** 23064



## Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo

Mahendra Dwi Atmaja  
 Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia  
 Email : [mahendraatmaja23@gmail.com](mailto:mahendraatmaja23@gmail.com)

**Abstract.** This study aims to determine the effect of democratic leadership, motivation, and compensation on employee job satisfaction at CV. Bina Teknik Sidoarjo. The method used in this research is a quantitative approach. Sampling in this study was carried out by saturated sampling method, with the number of respondents as many as 56 respondents, employees of CV. Bina Teknik Sidoarjo. The data analysis technique used in this study used the SPSS version 25 program. The results of this study prove that Democratic Leadership has a partial effect on job satisfaction of employees of CV. Bina Teknik Sidoarjo, Motivation has a partially insignificant effect on Job Satisfaction of employees of CV. Bina Teknik Sidoarjo, Compensation partially significant effect on job satisfaction of employees CV. Bina Teknik Sidoarjo, and Democratic Leadership, Motivation, compensation have a simultaneous effect on Employee Job Satisfaction CV. Bina Teknik Sidoarjo.

**Keywords - Democratic Leadership, Motivation, Compensation, Employee Job Satisfaction**

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 56 responden karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25. Hasil pada penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan Demokratis berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo, Motivasi berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo, Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan kerja karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo, dan Kepemimpinan Demokratis, Motivasi, kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo.

**Kata Kunci - Kepemimpinan Demokratis, Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan**

Atmaja, M. D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo.

### I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting dalam kemajuan bisnis perusahaan untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten agar dapat bersaing dalam menghadapi arus perubahan yang semakin dinamis. Untuk memotivasi karyawan agar bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan, organisasi harus terlebih dahulu memahami motivasi karyawan dalam bekerja, karena motivasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki keinginan dan harapan yang berbeda yang harus disadari oleh organisasi. Perusahaan harus menetapkan peraturan yang mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan mereka semaksimal mungkin untuk menghasilkan karyawan yang sangat puas. Salah satu hal yang harus Anda lakukan adalah kepemimpinan yang baik dan penghargaan yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja. Kepemimpinan yang baik dapat menginspirasi individu untuk bekerja sejalan dengan visi, tujuan, dan sasaran perusahaan agar perusahaan dapat sejahtera. (Nurhaeda, 2020). Hal ini untuk memberikan wawasan dan kepercayaan kepada karyawan sehingga mereka dapat merasa puas. Dari segi kepemimpinan itu sendiri, ada beberapa jenis kepemimpinan, antara lain kepemimpinan demokratis, dan kepemimpinan demokratis dianggap sebagai kepemimpinan yang paling efektif.

Karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi dengan tata kelola yang demokratis. Dalam situasi ini, jika karyawan senang dengan lingkungan kerja mereka, kualitas individu akan segera menguntungkan perusahaan. Akibatnya, karyawan bisa puas dengan kepemimpinan atasan mereka. Namun, kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi juga merupakan pendorong dan dianggap dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan sangat penting. Tugas seorang pemimpin adalah menginspirasi dan

mendorong karyawan. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas, disiplin, dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya (Nurhaeda, 2020). Oleh karena itu, sangat mungkin untuk menunjukkan dengan jelas pentingnya motivasi untuk mencapai kepuasan kerja. Namun, ada juga penghargaan yang bertindak sebagai generator untuk memotivasi karyawan. Gaji karyawan adalah kompensasi yang Anda terima atas kerja keras atas nama perusahaan (Alfiah dan Astutik, 2020). Saat memilih hadiah, penting untuk diingat bahwa jika itu cukup adil, itu dapat mendorong orang untuk bekerja lebih keras. Artinya semua perusahaan perlu memberikan kompensasi yang wajar dan adil, tetapi kompensasi dipengaruhi oleh sifat bisnis dan kemampuannya untuk membayar, sehingga semua perusahaan dan yang lain perlu membayar karyawannya secara berbeda. CV. Bina Teknik Sidoarjo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pendingin di Kabupaten Sidoarjo yang berdomisili di Jl. Raya Kepodang No. 42 Ds. Kepadangan, Kec. Tulangan, Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan hasil wawancara, peneliti juga memperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut diantaranya faktor kepemimpinan demokratis, motivasi, dan kompensasi. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah akan terlihat pada sikap dan perilakunya dalam melakukan pekerjaan. Serta kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga terbukti menimbulkan tingkat absensi yang tinggi. Seperti yang tersaji pada tabel di bawah ini :

**Table 1.1**  
**Tabel Data Kehadiran Tahun 2021**

Bulan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jui	Agu	Sep	Okt	Nov	Des
Sakit	3	2	1	2	2	0	3	2	2	4	2	3
Izin	1	3	2	2	2	1	1	0	2	0	1	1
Tanpa Alasan	3	2	2	3	4	4	6	3	4	3	3	5

Bedasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis berkeinginan untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo”** dengan tujuan untuk lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan di tempat kerja, karena tingkat kepuasan karyawan yang tinggi berkorelasi dengan kepemimpinan demokratis, motivasi, dan kompensasi yang efektif.

## II. METODE

Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dalam buku ini. Hasil numerik dari survei akan disajikan. Menggunakan survei untuk mengumpulkan data objektif pada variabel seperti kepemimpinan demokratis, motivasi, dan penghargaan untuk kepuasan kerja adalah cara yang lebih disukai untuk melakukan survei ini. Variabel tidak terikat, juga dikenal sebagai variabel bebas, menjelaskan atau mempengaruhi perilaku variabel lain dengan berbagai cara. Dalam penelitian ini, kepemimpinan demokratis, motivasi, dan penghargaan diasumsikan sebagai tiga faktor independen (X3). Ketika pemimpin menggunakan kepemimpinan demokratis (X1), artinya dengan memengaruhi bawahan secara langsung dapat mempengaruhi bawahan untuk bekerja menuju tujuan organisasinya. Motivasi yang diberikan dalam penelitian ini (X2), di sisi lain mengacu pada keadaan atau situasi di mana seseorang diberi energi dan disegarkan sehingga dia dapat mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas yang diselesaikan. Dalam penelitian ini, kemampuan mendorong diri sendiri untuk mencapai tujuan disebut motivasi (X2). kompensasi (X3) juga dapat merujuk pada penghargaan atau penghargaan yang diberikan kepada mereka yang telah berpartisipasi dan menyelesaikan tugas tertentu yang diberikan kepadanya, atau yang telah mencapai tolok ukur atau tujuan yang ditetapkan oleh seorang peneliti.

Variabel bebas dapat diklasifikasikan sebagai satu atau dua jenis variabel, tergantung pada penggunaannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan variabel terikat dalam penelitian ini (Y). Jika seorang karyawan senang dengan pekerjaan di perusahaan, itu disebut kepuasan kerja (Y). Prosedur identifikasi variabel ini diperlukan untuk lebih memahami variabel survei. Variabel, sebagaimana dikemukakan Sugiyono (Aditya 2013), adalah apa yang peneliti analisis untuk mendapatkan informasi dan menarik kesimpulan darinya. Baik variabel bebas maupun variabel terikat termasuk dalam keempat variabel dalam penelitian ini. Ini adalah variabel bebas atau variabel bebas di bawah lingkaran tertentu dan merupakan langkah pertama dalam proses eksperimen. Menurut Aditya (2013:5), variabel bebas adalah variabel yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan memudahkan terbentuknya variabel terikat (terikat). (X1) Kepemimpinan Demokratis, (X2) Motivasi, (X3) Dalam penelitian ini, semua penghargaan diperiksa sebagai tiga variabel independen. Ini adalah variabel kedua, variabel dependen, dan sering juga disebut variabel dependen. Menurut Aditya (2013:5), jika suatu variabel mempengaruhi variabel lain atau merupakan hasil dari variabel lain, variabel tersebut dianggap independen. Survei ini hanya melihat apakah karyawan senang dengan pekerjaannya dan tidak mempertimbangkan hal lain (Y).

No	Nama Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
1	Kepemimpinan Demokratis (X1) Susanti (dalam djunaedidan dan gunawan)	Pemecahan masalah Inovasi dan Kreatifitas Pengambilan keputusan Komunikasi	Interval
2	Motivasi (X2) Alderfer (dalam putra, dkk 2018)	Kebutuhan Hubungan Pertumbuhan	Interval
3	Kompensasi (X3) Hasibuan (dalam putra, dkk 2018 )	Kompensasi langsung Kompensasi tidak langsung	Interval
4	Kepuasan Kerja (Y1) Mischkind and Meltzer (dalam Indrasari 2017)	Perlakuan adil Pencapaian Pertemanan	Interval

**Table 1 Indikator Variabel**

Populasi yg akan diteliti sebagai penekanan perhatian peneliti. Di sisi lain, misalnya yg dikemukakan Sugiyono (pada Saleh 2017), populasi ditunjuk sang peneliti buat diteliti & menurut situ bisa ditarik kesimpulan. Ini merupakan bagian menurut daerah generalisasi. Pandangan ini harus digunakan menjadi panduan buat memperkirakan populasi. Dalam penelitian ini yg dipakai merupakan karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo yg berjumlah 56 orang. Dalam penelitian ini sampel yg dipakai merupakan menggunakan metode sampling jenuh, lantaran pada penelitian ini memakai semua karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo menjadi sampel. Sehingga akan diambil sampel yg representatif menurut semua populasi penelitian yg berjumlah 56 karyawan. Peneliti mengumpulkan data utama pribadi menurut lokasi penelitian, melalui survey yg disebar pada sampel responden pada perusahaan, & materi terkait menggunakan kepemimpinan demokratis, motivasi, & kompensasi, dan interaksi antara kepuasan kerja menggunakan variabel-variabel tersebut, melalui daftar pertanyaan terstruktur. Data Sekunder adalah data yang diperoleh menurut asal lain, misalnya catatan perusahaan atau literatur yg diterbitkan, dianggap menjadi data sekunder. Kuesioner & bentuk pengumpulan data lainnya merupakan model teknik pengumpulan data.

Berdasarkan pengetahuan atau pendapat pribadi, teknik pengumpulan data ini kebanyakan dipakai sang orang-orang yang melaporkan sendiri atau melaporkan sendiri temuannya. Ada beberapa cara buat mengumpulkan data pada sebuah proyek penelitian, tetapi salah satunya merupakan menggunakan memakai teknik dokumentasi. Dalam penelitian ini teknik dokumentasi bermanfaat buat memperoleh data mengenai jumlah karyawan dan data lainnya mengenai citra umum perusahaan CV. Bina Teknik Sidoarjo. Teknik analisis data merupakan proses mencari & menyusun secara sistematis data yg diperoleh menurut output wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sebagai akibatnya mudah dipahami. Metode analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari bahan-bahan seperti wawancara dan catatan lapangan agar lebih mudah dipahami dan dibagikan kepada orang lain. (Prapanca, dkk., 2020: 177) penulis menggunakan analisis kuantitatif dengan pendekatan penelitian yang menggunakan banyak angka, dimulai dengan pengumpulan data, menginterpretasikan data yang diperoleh, dan menjelaskan hasilnya melalui kuesioner. Selanjutnya hasil penghitungan nilai kuesioner dengan menggunakan statistik yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) dianalisis, dan antar variabel survei untuk dilakukan uji validasi sebagai berikut: Menunjukkan pengaruh dan hubungan. Uji validitas Ghazali (2018:51) menyatakan bahwa “uji validitas digunakan sebagai tolak ukur untuk memastikan valid tidaknya angket”. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut dapat mengatakan sesuatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

$r_{xy}$  = korelasi variabel X

$\sum Y$  = total responden

$\sum X$  = total butir skor pada soal

$\sum Y^2$  = total skor pada soal

$\sum X^2$  = total skor kuadrat butir

$\Sigma Y^2$  = skor total kuadrat butir pada soal

Kecocokan nilai  $r$  table terhadap  $r$  hitung pada taraf 5% yakni signifikan. Jika  $r$  hitung > daripada  $r$  table yakni 5%, maka soal tersebut dinyatakan valid. Uji Reliabilitas Menurut Ghazali (2018 :45), uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk kuesioner survei yang merupakan indikator variabel. Metode yang digunakan penulis adalah Cornbach Alpha > 0,70, namun untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas, penulis menggunakan sistem. Model analitik adalah regresi berganda, sehingga perlu dilakukan uji asumsi klasik untuk menguji hipotesis. Berikut ini adalah beberapa asumsi tradisional. Uji Normalitas Ini menguji normalitas distribusi variabel dependen dan independen dari model regresi. Jika data normal dan terdistribusi disekitar diagonal, maka model regresi memenuhi kriteria normalitas model regresi. Istilah yang langsung terlintas di benak adalah Gujarati, Santoso, dan Arif (Juliandi, dkk. 2018). Uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai regresi  $s$  atau regresi berdistribusi normal atau sebaliknya. Jika nilainya berdistribusi normal, model regresi dianggap baik. Regresi dikatakan baik apabila terdapat sebaran data yang normal atau mendekati normal untuk diteliti menggunakan uji Colmogrof tidak baku dengan menggunakan sistem SPSS (Statistical Product and Service Solution). sebuah. Jika probabilitasnya > 0,05, maka sebaran populasinya normal. Jika probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, populasi tidak dapat terdistribusi normal.

Uji Autokorelasi Dalam model regresi linier yang menggunakan model regresi linier autokorelasi dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kesalahan noise pada periode  $t$  dan kesalahan pada periode  $t_1$  (sebelumnya). Masalah autokorelasi muncul ketika ada korelasi antara dua variabel. Dalam model regresi yang baik di sini, tidak ada autokorelasi. Ada beberapa cara untuk mengidentifikasinya, seperti melihat skor Durbin Watson (DW). 1) Jika nilai DW lebih kecil dari 2 berarti terjadi autokorelasi positif. 2) Jika nilai DW 2 sampai +2 berarti tidak terjadi autokorelasi. 3) Jika nilai DW melebihi +2, berarti terjadi autokorelasi negatif. Uji Multikolinearitas menentukan variabel bebas berhubungan secara signifikan, perlu menguji model regresi untuk multikolinearitas. Gujarati, Santoso, dan Arif (Juliandi, dkk. 2018). Variance Expansion Factor (VIF) digunakan untuk penilaian dan kurang dari 4 atau 5 untuk penilaian positif.

Uji varian tidak seragam Salah satu cara untuk menentukan apakah ada perbedaan varians antara dua pengamatan dalam model regresi adalah dengan membandingkan nilai residual. Tidak seperti homoskedastisitas, dispersibilitas heterogen dicirikan oleh perbedaan varians antara nilai-nilai yang diamati. Ini adalah indikator yang baik jika model tidak memiliki varians yang tidak seragam. (Juliandi, dkk. 2018). Sebagaimana dinyatakan dalam aturan ini, varians tidak seragam adalah ketika titik-titik sudah ditempatkan untuk membentuk pola yang teratur. Jika polanya tidak jelas dan titik-titik di atas dan di bawah sumbu  $y$  dan angka 0 berjarak sama, tidak ada varians yang tidak seragam dalam distribusi. Analisis regresi berganda rumus yang menyatakan hubungan antara beberapa variabel bebas dan variabel terikat disebut regresi berganda (variabel terikat). Persamaan regresi berganda dapat diringkas sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja  
 a = Intercept / Konstanta  
 b1 = Koefisien Regresi  
 X1b2 = Koefisien Regresi  
 X2b3 = Koefisien Regresi X3  
 X1 = Kepemimpinan Demokratis  
 X2 = Motivasi  
 X3 = koreksi  
 e = kesalahan

Uji Parsial mengartikan koefisien dengan menggunakan Uji-t digunakan untuk menguji secara parsial variabel independen untuk mengetahui signifikansi pengaruhnya terhadap variabel dependen. Bawono (Kurnia One,

2017). Disini penulis menggunakan uji-t untuk mengetahui pentingnya pengaruh kompetensi, kepemimpinan demokratis, motivasi, dan penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui individu atau subtes, dan t-tabel dan t-hitung dibandingkan. Untuk thitung > dari t-tabel dan  $x_{ss} = \text{dihilangkan}$  nilai signifikan dari f-tabel, Ho dinyatakan ditolak, sehingga variabel bebas dapat diartikan secara simultan menjelaskan variabel terikat dari model regresi variabel. Untuk F hitung < t; Untuk F tabel, Ho dinyatakan diterima, sehingga variabel bebas dapat diartikan tidak mampu menjelaskan variabel terikat dari model regresi linier berganda. Uji Keputusan (R<sup>2</sup>) menunjukkan derajat hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas, atau untuk menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Bawono, (Kurniawan, 2017). Nilai R<sup>2</sup> memiliki sifat-sifat berikut:  $0 \leq R^2 \leq 1$ , koefisiensi determinan bernilai 0 s.d. 1. Tidak adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen ditunjukkan oleh nilai 0. Adanya hubungan yang sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen ditunjukkan oleh nilai 1. Bila nilai R<sup>2</sup> semakin mendekati nilai 1 atau 100% berarti semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variabilitas variabel tergantung.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

Telah ditentukan bahwa kueri tidak valid. Menurut Sugyono (2008), program statistik seperti SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25 dapat mengukur data survei yang dikumpulkan melalui pertanyaan. Setelah menyelesaikan operasi ini, ini adalah hasilnya.

Indikator	Corrected Item- Total Correlation	Construct	Keterangan
X1.1	.574	0.263	Valid
X1.2	.633	0.263	Valid
X1.3	.604	0.263	Valid
X1.4	.489	0.263	Valid
X2.1	.623	0.263	Valid
X2.2	.555	0.263	Valid
X2.3	.559	0.263	Valid
X3.1	.640	0.263	Valid
X3.2	.299	0.263	Valid
Y1	.515	0.263	Valid
Y2	.359	0.263	Valid
Y3	.433	0.263	Valid

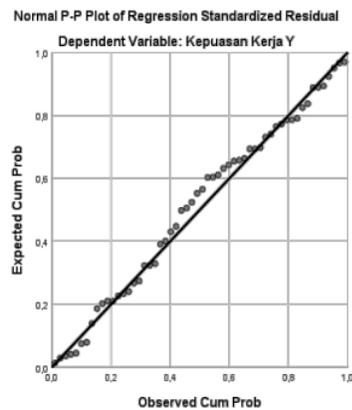
**Table 2 Uji Validitas**

(X2), Variabel Kompensasi (X3), dan Variabel Kepuasan Kerja (Y) terdapat nilai koefisien korelasi yakni diatas 0,263 (>0,263). Sehingga item pernyataan kuesioner dikatakan valid dan dapat digunakan dalam mengukur variabel yang telah diteliti.

Indikator	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1.1	.836	0.6 Valid
X1.2	.831	0.6 Valid
X1.3	.833	0.6 Valid
X1.4	.843	0.6 Valid

X2.1	.834	0,6	Valid
X2.2	.837	0,6	Valid
X2.3	.837	0,6	Valid
X3.1	.833	0,6	Valid
X3.2	.853	0,6	Valid
Y1	.840	0,6	Valid
Y2	.849	0,6	Valid
Y3	.845	0,6	Valid

Table 3 Uji Reabilitas



Gambar 1 Uji Normalitas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.648 <sup>a</sup>	.420	.386	1.47696	1.576

Table 4 Uji Autokorelasi

Watson dengan pernyataan jika  $d < d_L$ , maka ini terjadi autokorelasi positif. Jika  $d_U < d < 4-d_U$ , maka ini tidak terjadi autokorelasi. Jika  $4-d_L < d$ , maka ini terjadi autokorelasi negatif.

Test Of Multicollinearity	VIF	Tolerance	Keterangan
Kepemimpinan_Demokratis (X1)	1.538	0,650	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi(X2)	1.661	0,602	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi (X3)	1.416	0,706	Tidak terjadi multikolinieritas

Table 5 Multikolinieritas

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
1 (Constans)	2.760	.057
Kepemimpinan_Demokratis	.182	.020
Motivasi	.148	.210
Kompensasi	.457	.020

**Table 6 Analisis Regresi Linear Berganda**

### Pembahasan

Variabel Kepemimpinan Demokratis memuat hasil analisis regresi linier berganda yang menunjukkan besarnya koefisien regresi sebesar 0,182. Hal ini menunjukkan bahwa untuk setiap kenaikan nilai variabel Kepemimpinan Demokrat meningkat sebesar 0,182. Artinya variabel Kepemimpinan Demokratis (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Memiliki nilai signifikansi variabel Kepemimpinan Demokratis (X1) sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05. Variabel motivasi meliputi hasil analisis regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa besarnya koefisien regresi motivasi memiliki nilai sebesar 0,148. Artinya, untuk setiap kenaikan nilai variabel motivasi terjadi peningkatan sebesar 0,148. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,210 untuk variabel motivasi (X2). Ini adalah nilai yang lebih besar dari 0,05. Perhitungan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji-t menunjukkan bahwa nilai thitung untuk variabel motivasi adalah 1,268, tetapi thitungnya adalah 1,675. Oleh karena itu, jika thitung > ttabel (1,268 < 1 > 0,05), penyebab H1 dibuang dan H0 diterima. Artinya, motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap CV. Bina Teknik Sidoarjo. Perhitungan hasil uji hipotesis menggunakan uji-t menunjukkan bahwa nilai t untuk variabel kompensasi (X1) adalah 2,409, tetapi t-hitungnya adalah 1,675. Kemudian thitung > ttabel (2,409 > 1,675) dan nilai signifikan (0,020 < 0,05). Oleh karena itu, ia menolak H0 dan menerima H1. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kompensasi mempengaruhi CV. Bina Teknik Sidoarjo. Karyawan akan lebih bahagia dalam kehidupan kerja mereka ketika mereka dibayar dengan jumlah uang yang tepat, dan ketika mereka menerima jumlah kompensasi yang tepat, mereka akan dapat melihat hasil pekerjaan mereka dan bangga dengan pekerjaan mereka. Riska (2020) menemukan bahwa gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dan temuan mereka sesuai dengan penelitian ini.

### IV. KESIMPULAN

Dari penelitian dan diskusi peneliti tentang pengaruh kepemimpinan demokratis, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo. Dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan demokratis (X1) secara parsial mempengaruhi karyawan dalam kepuasan kerja pada CV. Bina Teknik Sidoarjo. Semakin terbuka manajer terhadap karyawan, semakin merasa puas karyawan tersebut, hipotesis pertama peneliti diterima. Motivasi (X2) berpengaruh kecil terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bina Teknik Sidoarjo. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya dorongan dan bonus yang diterima karyawan sehingga hipotesis kedua pada CV. Bina Teknik Sidoarjo ditolak. Kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya kompensasi yang diberikan merupakan unsur yang harus diberikan kepada karyawan guna mencapai kepuasan kerja. Dengan imbalan yang tepat, Anda dapat merasakan manfaat dari usaha dan kegembiraan kerja Anda. Teori ketiga peneliti dapat dikonfirmasi dan diterima. Kepemimpinan demokratis (X1), motivasi (X2), dan kompensasi (X3) juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dan CV. Bina Teknik Sidoarjo. Oleh karena itu, kami dapat membuktikan dan menerima hipotesis keempat penelitian ini.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis berterima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyempurnakan penelitian ini. Dan terima kasih kepada staff dan pemilik perusahaan CV. Bina Teknik Sidoarjo yang telah memberikan perizinan perusahaannya sebagai tempat penelitian.

### REFERENSI

- [1] Adam, Andy, and Yulia Efni. 2021. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan CitraMandiri. *Jurnal Ekonomi KIAT*. Vol. 32. No. 1
- [2] Aditya, I. D. (2013). *Handout Metode Research Variabel Penelitian dan Definisi Operasional*. 1–22.

- [3] Alfiah dan Astutik. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Bening Lestari. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*. Vol. II. No. 2:22
- [4] Arisa, N., Joko, S., & Uchyani, F. R. (2018). RJOAS, 9(81), September 2018. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 9(September), 37–51.
- [5] Badeni, P. D. (2013). Kepemimpinan & Perilaku Organisasi.
- [6] Chaniago, A. (2017). Pemimpin dan kepemimpinan. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, 10(9), 16.
- [7] Findlay, I., Dunne, M. J., Ullrich, S., Wollheim, C. B., & Petersen, O. H. (1985). Quinine inhibits Ca<sup>2+</sup>-independent K<sup>+</sup> channels whereas tetraethylammonium inhibits Ca<sup>2+</sup>-activated K<sup>+</sup> channels in insulin-secreting cells. *FEBS Letters*, 185(1), 4–8. [https://doi.org/10.1016/0014-5793\(85\)80729-8](https://doi.org/10.1016/0014-5793(85)80729-8)
- [8] Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Sess* Cet. 4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- [9] Gunawan, rosiana natalia dan L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3, 1–9.
- [10] Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- [11] Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- [12] Kepemimpinan, P. G., Kerja, M., Stres, D. A. N., Terhadap, K., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Kepulauan, U. R. (2020). Volume 7 No . 1 Tahun 2020 Volume 7 No . 1 Tahun 2020 Karyawan merupakan tolak ukur keberhasilan dalam sebuah perusahaan . Setiap organisasi maupun perusahaan menginginkan keberhasilan dan pencapaian yang sukses sehingga diperlukan pencapaian maksimal . S. 7(1), 100–113.
- [13] Kurniawan. (2017). Pengaruh Tingkat Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Indojaya Perkasa Cabang Kediri. *Jurnal Revitalisasi Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. VI. No. 4
- [14] Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara.
- [15] Qarismail, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada the Westlake Resort Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 53(9), 1689– 1699.
- [16] Saleh, S. (2017). Penerbit Pustaka Ramadhan, Bandung. *Analisis Data Kualitatif*, 180. <https://core.ac.uk/download/pdf/228075212.pdf>
- [17] Syahril, S. (2019). Teori-Teori Kepemimpinan. In *Ri'ayah: Jurnal Sosial dan Keagamaan* (Vol. 4, Issue 02). <https://doi.org/10.32332/riayah.v4i02.1883>
- [18] Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23–34. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1>

## ORIGINALITY REPORT

---

5%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1

[etheses.uin-malang.ac.id](http://etheses.uin-malang.ac.id)

Internet Source

2%

---

2

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan  
Tinggi Indonesia Jawa Timur

Student Paper

2%

---

3

[www.scribd.com](http://www.scribd.com)

Internet Source

2%

---

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On