

**Table Of Content**

**Journal Cover** ..... 2

**Author[s] Statement** ..... 3

**Editorial Team** ..... 4

**Article information** ..... 5

    Check this article update (crossmark) ..... 5

    Check this article impact ..... 5

    Cite this article ..... 5

**Title page** ..... 6

    Article Title ..... 6

    Author information ..... 6

    Abstract ..... 6

**Article content** ..... 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



**INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC**

**PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

# Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 1 (2023): February  
DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.843>  
Article type: (Human Resource Management)

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

### Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

### Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

# **The Effect of Democratic Leadership, Motivation and Compensation on Employee Job Satisfaction**

## *Pengaruh Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*

**Mahendra Dwi Atmaja, mahendraatmaja23@gmail.com, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Detak Prapanca, d.prapanca@umsida.ac.id, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

### **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.

Published date: 2023-02-17 00:00:00

## 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<sup>[1]</sup>. 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<sup>[1]</sup>. 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<sup>[2]</sup>. 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 :

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

**Table 1.** Data Kehadiran Tahun 2021 CV. Bina Teknik Sidoarjo, 2021

Tabel 1 merupakan data kehadiran dengan kompensasi merupakan aspek lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ada dua jenis sistem kompensasi yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Karyawan menerima gaji langsung berupa gaji pokok dan upah makan. Namun pada kompensasi langsung, gaji di dasarkan pada masa kerja dengan beban kerja yang sama, dan tidak ada kompensasi tidak langsung. Akibatnya terjadi kesenjangan antara pekerja lama dan pekerja baru yang menimbulkan kurangnya produktivitas dalam bekerja.

Berdasarkan 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.

## Metode Penelitian

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 Aditya 2013<sup>[3]</sup>, 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<sup>[3]</sup>, 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<sup>[3]</sup>, 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 djunaedi dan dan gunawan)	Pemecahan masalahInovasi dan KreatifitasPengambilan keputusan Komunikasi	Interval
2	Motivasi (X2) Alderfer (dalam putra, dkk 2018)	Kebutuhan Hubungan Pertumbuhan	Interval
3	Kompensasi (X3) Hasibuan (dalam putra, dkk 2018 )	Kompensasi langsungKompensasi tidak langsung	Interval
4	Kepuasan Kerja (Y1) Mischkind and Meltzer (dalam Indrasari 2017)	Perlakuan adilPencapaianPertemanan	Interval

**Table 2.** Indikator Variabel

Tabel 2 indikator variabel merupakan populasi yang akan diteliti sebagai penekanan perhatian peneliti. Di sisi lain, misalnya yg dikemukakan Sugiyono pada Saleh 2017<sup>[4]</sup>, 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 disebarkan pada sampel responden pada 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<sup>[5]</sup> 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 Ghozali 2018<sup>[6]</sup> menyatakan bahwa "uji validitas digunakan sebagai tolok 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.

$$\sum \sum \sum - \sum \sum \sum$$

$$\sum \sum \sum =$$

$$\sqrt{(\sum \sum \sum^2 - (\sum \sum \sum)^2)(\sum \sum \sum^2 - (\sum \sum \sum)^2)}$$

rx<sub>y</sub> = korelasi variabel X

Y N = total responden

ΣX = total butir skor pada soal

ΣY = total skor pada soal

ΣX<sup>2</sup> = total skor kuadrat butir

ΣY<sup>2</sup> = 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<sup>[6]</sup>, 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 Juliandi, dkk. 2018<sup>[7]</sup>. Uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai regresi suatu 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<sub>1</sub> (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. Juliandi, dkk. 2018<sup>[7]</sup>. 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<sup>[7]</sup>). 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 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

b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>2</sub>b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi X<sub>3</sub>

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, Kurniawan, 2017<sup>[8]</sup>. 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 xss = 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 & lt; Untuk F tabel, Ho dinyatakan diterima, sehingga variabel bebas dapat diartikan tidak mampu menjelaskan variabel terikat dari model regresi linier berganda. Uji Keputusan (R2) menunjukkan derajat hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas, atau untuk menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, Kurniawan, 2017<sup>[8]</sup>. Nilai R2 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 R2 semakin mendekati nilai 1 atau 100% berarti semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variabilitas variabel tergantung.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

Telah ditentukan bahwa kueri tidak valid. Menurut Sugiyono 2008<sup>[9]</sup>, program statistik seperti SPSS (*StatisticalProductandServiceSolution*) versi 25 dapat mengukur data survei yang dikumpulkan melalui pertanyaan. Setelah menyelesaikan operasi ini, ini adalah hasilnya.

Indikator	Corrected TotalCorrelation	Item-	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 3.** Uji Validitas Data diolah penulis, 2021

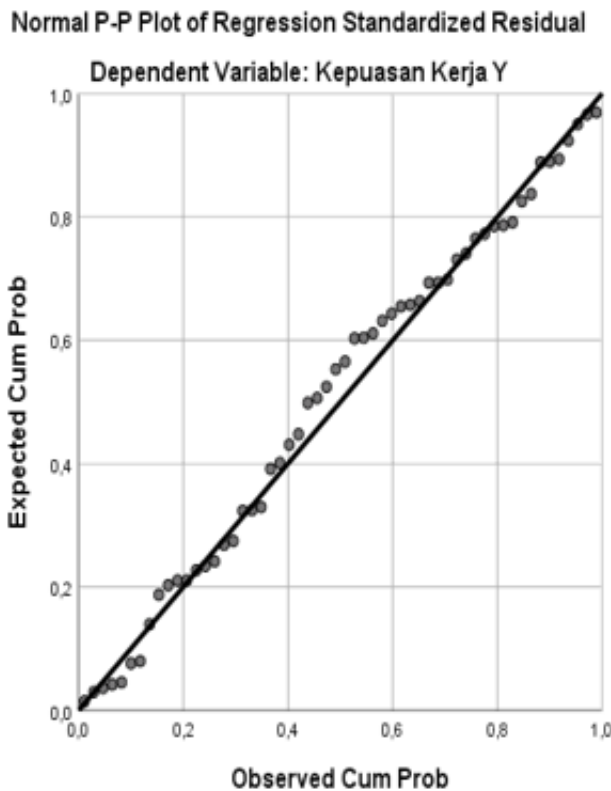
Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengujian validitas terhadap seluruh item pertanyaan atau pernyataan kuesioner dari Variabel Kepemimpinan Demokratis (X1), Variabel Motivasi (X2), Variabel Kompensasi (X3), dan Variabel Kepuasan Kerja (Y) terdapat nilai koefisien korelasi yakni diatas 0,263 (>0,263). Sehingga item pernyataan kuesioner dikatakan valid dan dapat digunakan dalam mengukur variabel yang telah diteliti.

Indikator	Cronbach'sAlpha	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 4.** Cronbach's Alpha Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan Tabel 4. nilai CronbachAlpha untuk Kepemimpinan Demokratis (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) berturut-turut adalah 0,831, 0,808, dan 0,791. CronbachAlpha adalah 0,704 untuk variabel Y, yang mengukur kepuasan kerja. Variabel-variabel tersebut dapat dikatakan reliabel, sehingga dapat dimasukkan dalam analisis.



**Figure 1.** Uji Reabilitas Data diolah penulis, 2021

Gambar 1 menunjukkan contoh data yang didistribusikan secara teratur. Diagonal-diagonal garis lurus tersebut menunjukkan distribusi normal, dan data dikatakan berdistribusi normal apabila membentuk segitiga sama sisi. Residual regresi standar adalah pilihan lain jika data terdistribusi normal dan titik ditemukan di dekat diagonal distribusi.

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

**Table 5.** Uji Autokorelasi Data SPSS diolah penulis, 2021

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai yang sesuai dengan persyaratan bahwa nilai Durbin Watson adalah

1. Jika  $d < d_L$ , maka ini terjadi autokorelasi positif.
2. Jika  $d_U < d < 4-d_U$ , maka ini tidak terjadi autokorelasi.

3. Jika  $4-dL < d$ , maka ini terjadi autokorelasi negatif

Berdasarkan  $n = 56$  dan jumlah variabel bebas ( $k = 4$ ), dan diberikan nilai Durbin Watson adalah 1.576, maka hasil Durbin Watson adalah:  $dU = 1.6830$ ; dan  $dL = 1,4581$  Yang berarti bahwa nilai tersebut menunjukkan dibawah 5 maka tidak ada autokorelasi baik positif maupun negatif.

Test OfMulticolinierity	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 6.** Multikoloniaritas Data diolah penulis, 2021

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

**Table 7.** Multikoloniaritas Data diolah penulis, 2021

Tabel 6 menunjukkan Nilai VIF dari ketiga variabel tidak ada yang lebih besar dari 10 atau 5 (banyak buku yang menyatakan tidak lebih dari 10, tapi ada juga yang menyatakan tidak lebih dari 5) maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut.

## 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 thitungnya 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.

## Simpulan

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.

## References

1. Nurhaeda, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*. Vol. VI. No. 1:109-111, 2020.
2. Alfiah dan Astutik, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Bening Lestari. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*. Vol. II. No. 2:22, 2020.
3. I. D. Aditya, "Handout Metode Research Variabel Penelitian dan Definisi Operasional," pp. 1-22, 2013.
4. Saleh, S, Penerbit Pustaka Ramadhan, Bandung. *Analisis Data Kualitatif*, 180, 2017
5. D. Prapanca, W. P. Setoyono, and A. Hanif, "Penerapan Tanggung Jawab Sosial Universitas Melalui Konsep Triple Bottom Line Untuk Mendukung Universitas Yang Berkelanjutan," *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 174-182, 2020.
6. Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Sess Cet.* 4. 2006.
7. A. Juliandi, Irfan, S. Manurung, and B. Satriawan, *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. 2018
8. Kurniawan, Pengaruh Tingkat Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Indojava Perkasa Cabang Kediri. *Jurnal Revitalisasi Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. VI. No. 4, 2017
9. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung, 2008.
10. Indrasari, D. M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 1-85.