

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja dan Kompensasi Financial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam

Setyandri Rimanda, Lukas Purwoto & Ima Kristina Yulita

Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta

Email: luk@udosen.usd.ac.id

Abstract

Like many other organizations, credit unions should also focus on fostering positive attitudes among their employees. This study aims to examine the influence of democratic leadership style, work motivation, and financial compensation on employee job satisfaction. The practical implications of these findings can empower organizational leaders to make informed decisions. Data were obtained by distributing questionnaires to 62 employees of a savings and loan cooperative in South Sumatra. The data were analyzed using multiple linear regression, preceded by a number of assumption tests. The results indicate that all three factors—democratic leadership style, work motivation, and financial compensation—influence employee job satisfaction. Discussion and recommendations are presented at the end of this section.

Keywords job satisfaction, democratic leadership style, work motivation, financial compensation.

1. Pendahuluan

Kemampuan dan potensi sumber daya manusia merupakan satu keunggulan kompetitif bagi organisasi saat sekarang. Hal ini menjadi tantangan karena tingkat tinggi-rendahnya keterlibatan karyawan dalam kontribusi yang diberikannya kepada organisasi tidak lepas dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri. Seiring dengannya, berbagai studi telah dilakukan guna memahami lebih lanjut mengenai kepuasan kerja karyawan. Belum lama ini, penelitian Kristian & Ferijani (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan swasta besar. Selain itu, hasil penelitian oleh Hidayati & Rahmawati (2016) pada organisasi jasa layanan bidang kesehatan menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang dominan dalam mempengaruhi komitmen organisasional. Namun bermacam-macam aspek kepuasan kerja perlu diperhatikan, seperti: budaya, komunikasi, komitmen, konten kerja, pelatihan, penghargaan dan peluang pengakuan, kerja tim, serta hubungan dan delegasi atasan bawahan (Kumari, 2011).

Dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif, peran pimpinan sangat dibutuhkan. Seorang pemimpin atau manager harus mampu memberikan pengaruh, motivasi, dan dorongan yang positif kepada karyawannya agar mereka dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Akan tetapi, penelitian Subarjono (2021) memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan tidak signifikan berpengaruh terhadap semangat kerja pada pegawai Kantor

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Dinas Pendidikan OKU Timur. Brahmasari & Suprayetno (2008) malah menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan bisnis swasta. Di lain pihak, Farisi et al. (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis digunakan oleh pengusaha sukses pada sektor bisnis properti di Jawa Barat sebagai cara untuk menghadapi pandemi Covid-19 dan menjaga agar perusahaan tetap dalam situasi yang baik meski lingkungan sedang dalam kondisi memburuk. Sementara itu, penelitian Djunaedi & Gunawan (2018) menemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan bisnis.

Seorang pemimpin organisasi perlu memahami hal-hal perlu yang dapat memotivasi karyawannya, dan kemudian menggunakan faktor-faktor itu untuk menciptakan kondisi yang mengarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang termotivasi umumnya akan diharapkan untuk bekerja keras dan sekuat tenaga memberikan kontribusinya demi mencapai keberhasilan organisasi. Studi kualitatif oleh Yulfiansyah & Kaihatu (2018) mengantisipasi adanya penurunan motivasi kerja pada suatu proyek bisnis dan kemudian menekankan perlunya motivasi kerja untuk dimiliki oleh individu yang langsung berdampak pada kinerja perusahaan. Namun hasil penelitian Adha et al. (2019) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu dinas pemerintah Kabupaten Jember. Penelitian empiris Perdana & Yansahrita (2019) juga menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada suatu lembaga pemerintah di Baturaja Oku.

Selanjutnya, keberadaan kompensasi juga terkait erat dengan pemenuhan kebutuhan karyawan dalam mencapai kepuasan kerja. Karyawan dapat diharapkan untuk terdorong bekerja dengan baik ketika terjamin adanya pemberian kompensasi baik secara finansial dan non finansial. Namun pada penelitian di suatu lembaga pemerintahan, belum lama ini Yulianto & Rikola (2022) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan pegawai. Sebaliknya, Rahayu & Pramularso (2019) memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan dari kompensasi secara finansial maupun non finansial terhadap Kepuasan Kerja pegawai di PT KAI Jakarta. Sementara itu, penelitian Santoso (2015) menemukan bahwa dibandingkan dengan kompensasi non finansial, faktor kompensasi finansial berpengaruh secara lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan bisnis.

Penelitian terdahulu masih sedikit yang menaruh perhatian pada organisasi nirlaba yang bukan lembaga pemerintah, terlebih pada usaha koperasi simpan pinjam. Sementara itu umum dipahami orang bahwa koperasi memiliki peran yang penting dalam pembangunan ekonomi nasional untuk menciptakan masyarakat yang maju, adil, dan makmur (Zulhartati, 2010). Banyak koperasi simpan pinjam telah memasuki babak baru dalam pengelolaan kegiatan organisasinya, yaitu dengan sistem hubungan pekerjaan antara manajer dan karyawan. Manajer koperasi membuat rencana ke depan sesuai ruang lingkup dan wewenangnya guna mengelola sumberdaya secara efisien, memberikan perintah, bertindak sebagai pemimpin dan mampu melaksanakan kerjasama dengan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi (Sumantri & Permana, 2017, p.35). Terlebih lagi, Gunadi (2018) menyimpulkan bahwa sampai sekarang ini koperasi masih menghadapi persoalan kurangnya kemampuan manajemen yang terkait dengan

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh koperasi. Oleh karena itu, hal-hal yang ditekankan disini mengarahkan pentingnya koperasi simpan pinjam dalam pembentukan sikap yang positif dari seluruh sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya pada bagian pendahuluan ini, penelitian ini merumuskan tiga masalah penelitian. Pertama ialah apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi simpan pinjam? Kedua ialah apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi simpan pinjam? Dan yang ketiga adalah apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi simpan pinjam? Dengan menjawab ketiga pertanyaan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi koperasi simpan pinjam guna menjadi bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kepuasan kerja yang dicapai karyawan akan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi terbaiknya dan mengarahkan organisasi menuju tercapainya tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi finansial, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada para karyawan koperasi simpan pinjam “Rias” di Sumatera Selatan. Koperasi Simpan Pinjam “Rias” merupakan salah satu badan usaha koperasi terbesar di Kabupaten Musi Rawas, Sumatera Selatan. Nama “RIAS” adalah kependekan dari “Rukun Iku Agawe Santoso” yang dalam bahasa Indonesia berarti “Bersatu Kita Teguh”. Peneliti telah melakukan observasi langsung dan wawancara informal pada waktu sebelum pencarian data penelitian. Upaya pendahuluan ini mengungkapkan bahwa pimpinan koperasi simpan pinjam “Rias” mengambil peran untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan yang cakap dapat dipertahankan. Perilaku manajer mengindikasikan adanya penerapan gaya kepemimpinan demokratis, seperti dalam hal melibatkan karyawan pada proses perencanaan kegiatan dan pengambilan keputusan serta adanya interaksi dua arah. Selain itu, karyawan diusahakan untuk diperhatikan motivasi kerjanya dan diperlakukan sebagai rekan kerja yang bukan bawahan semata. Kompensasi finansial diberikan dalam bentuk gaji serta macam-macam insentif dan tunjangan.

Penelitian ini melengkapi sejumlah penelitian terdahulu yang menaruh perhatian pada manajemen sumber daya manusia di koperasi simpan pinjam. Penelitian Yoyo et al. (2020) menghubungkan kualitas layanan yang disediakan oleh karyawan koperasi kredit pada kepuasan nasabah. Sementara itu, Waruwu (2019) memfokuskan pada aspek kinerja karyawan koperasi simpan pinjam di Bandung Barat. Namun fokus pada kepuasan kerja merupakan upaya yang penting untuk diperhatikan oleh manajer koperasi simpan pinjam. Penelitian Egenius et al. (2020) memperlihatkan bahwa kepuasan kerja berperan signifikan dalam meningkatkan baik kinerja karyawan maupun loyalitas karyawan pada koperasi simpan pinjam di Kalimantan Timur. Untuk itu penelitian ini menaruh perhatian kepada sejumlah aspek manajemen sumber daya manusia yang diharapkan dapat menjadi faktor bagi meningkatnya kepuasan kerja karyawan di koperasi simpan pinjam.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

2. Tinjauan Literatur

Dalam mencapai tujuan organisasi, sistem pengaturan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan merupakan tugas yang penting agar pemanfaatan faktor sumber daya manusia dijalankan secara efektif dan efisien. Ilmu manajemen organisasi secara umum membahas tentang perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien, yang salah satunya bertumpu pada sumber daya manusia (Sodikin et al., 2017). Dalam menjalankan aktivitas organisasi, manajemen sumber daya menjadi salah satu upaya penting guna pencapaian tujuan organisasi. Pada waktu sekarang ini, adanya berbagai perubahan lingkungan organisasi menuntut dan mengharuskan manajemen sumber daya manusia untuk dapat beradaptasi dengan cepat dan bergerak secara dinamis-proaktif terhadap perubahan yang terjadi.

Dalam pencapaian tujuan, salah satu yang dibutuhkan organisasi adalah kepemimpinan yang tepat untuk mendorong efektivitas yang optimal. Dalam Kartono (2009), kepemimpinan digambarkan sebagai seni dan kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan manusia. Pemimpin organisasi dengan gaya kepemimpinan demokratis mengajak bawahannya ikut serta dalam pengambilan keputusan, walaupun keputusan akhir tetap menjadi tanggungjawabnya (Yateno, 2020). Oleh karenanya, karyawan akan merasa dianggap penting karena keterlibatan mereka dalam mengambil keputusan dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik.

Motivasi berpengaruh penting dalam kesuksesan organisasi karena mendorong karyawan untuk lebih semangat, bertanggungjawab, dan memberikan hasil kerja yang lebih maksimal. Menurut Yateno (2020), motivasi adalah respon karyawan terhadap keseluruhan usaha yang timbul dari dalam dirinya agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Motivasi kerja menjadi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajer organisasi ketika karyawan diinginkan untuk memberikan kontribusi positif bagi peningkatan produktivitas (Nurnaningsih, 2020). Dengan demikian, motivasi kerja menjadi pendorong atau penyemangat karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Salah satu cara organisasi dalam menarik dan mempertahankan sumber daya manusia adalah melalui pemberian kompensasi finansial. Sodikin et al. (2017) mengartikan kompensasi sebagai bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi atau perusahaan. Kompensasi finansial dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu; 1) kompensasi langsung yang meliputi bayaran dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi, dan 2) kompensasi tidak langsung yang mencakup seluruh imbalan finansial seperti tunjangan, asuransi, pesangon, fasilitas kerja, dan lain sebagainya (Rahayu & Pramularso, 2019; Santoso, 2015).

Hasil akhir pekerjaan karyawan dapat saja mencerminkan kepuasan kerja yang dirasakan. Menurut Gibson (dalam Sudaryo et al., 2018), kepuasan kerja merupakan sikap, perilaku, atau perasaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka dalam organisasi. Maka, kepuasan kerja menggambarkan sikap dan perasaan senang atau tidak senang yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan menyenangkan ini akan memberi

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

kepuasan terhadap pemangkunya.

Menurut Yateno (2020), gaya kepemimpinan demokratis cocok diterapkan di organisasi yang mementingkan kerja tim dan kualitas daripada kecepatan dan produktivitas. Pemimpin dengan gaya ini mengajak bawahannya untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan, walaupun keputusan akhir nantinya tetap menjadi tanggungjawab si pemimpin. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk membimbing dan mempengaruhi serta mendorong karyawannya agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan memenuhi standar yang ditetapkan. Sementara itu, kepuasan kerja karyawan timbul dari interaksi dengan rekan kerja serta atasan maupun bawahannya. Interaksi yang terjadi tidaklah lepas dari gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu kondisi tertentu. Kepemimpinan demokratis tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja karyawan tetapi juga mengembangkan keterampilan seseorang. Hasil penelitian sebelumnya oleh Sahrudin (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian penjelasan tersebut, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi merupakan respon karyawan terhadap keseluruhan usaha yang timbul dari dalam dirinya agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai (Yateno, 2020). Motivasi berpengaruh penting karena mendorong karyawan untuk lebih semangat, bertanggungjawab, dan memberikan hasil kerja yang lebih maksimal. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk mencapai pemenuhan kebutuhannya agar memberikan kepuasan. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dapat diketahui dari senang atau tidaknya karyawan menjalankan pekerjaannya tersebut. Hasil penelitian sebelumnya oleh Brahmasari & Suprayetno (2008) menyatakan bahwa adanya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengannya, studi kualitatif oleh Yulfiansyah & Kaihatu (2018) menekankan perlunya motivasi kerja untuk dimiliki oleh individu yang secara langsung berdampak pada kinerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat ditarik hipotesis kedua berikut ini:

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi bisa diartikan sebagai bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi atau perusahaan (Sodikin et al., 2017). Tinggi-rendahnya kompensasi yang diterima oleh karyawan akan berpengaruh terhadap perasaan puas karyawan akan hasil pekerjaan dan balas jasa yang diterima secara adil dan layak. Hasil penelitian sebelumnya oleh Rahayu & Pramularso (2019) dan Santoso (2015) menyatakan bahwa keberadaan kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis ketiga dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3: Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



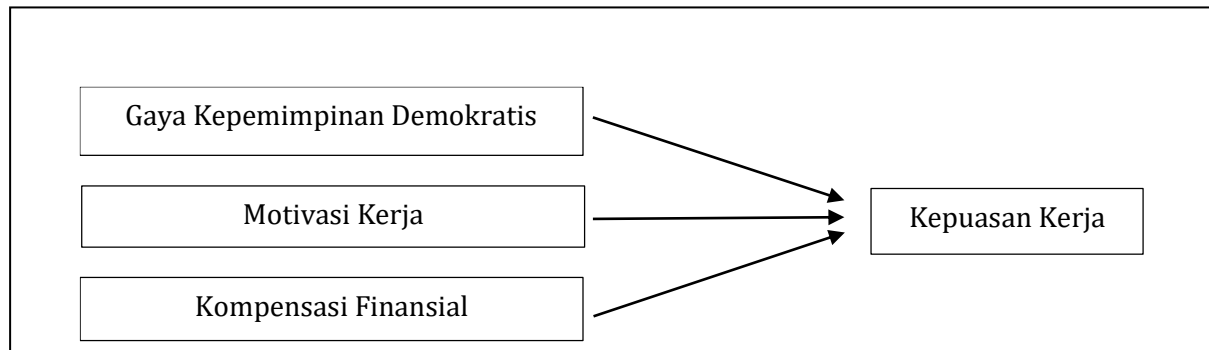
e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Setelah menguraikan kajian teoritis dan pemunculan hipotesis penelitian, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan secara simpel pada Gambar 1.

Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian



3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari tahun 2021 di Koperasi Simpan Pinjam “Rias” Sumatera Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di kantor pusat maupun di lokasi tempat pelayanan. Awalnya, pengambilan sampel direncanakan dengan cara *convenience sampling*, namun penelitian ini akhirnya memperoleh jawaban kuesioner dari seluruh karyawan yang teridentifikasi pada waktu itu. Dengan demikian, penelitian ini telah menyebarkan kuesioner yang dibagikan kepada 62 orang karyawan yang menjadi responden.

Pada penelitian kuantitatif ini, variabel terikat adalah kepuasan kerja. Sejumlah indikator dari kepuasan kerja adalah seperti: kompensasi, keinginan pindah, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kenyamanan dan kondisi kerja karyawan, dan lain-lain (Brahmasari & Suprayetno, 2008). Sedangkan tiga variabel bebas pada penelitian ini adalah: gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, dan kompensasi finansial. Sejumlah indikator gaya kepemimpinan demokratis ialah seperti: pemimpin mendorong keterlibatan dan partisipasi karyawan, pendelegasian wewenang, kesempatan karyawan untuk berkembang dan berprestasi, dan lain-lain (Murfitriana & Widhiandono, 2014). Sedangkan untuk motivasi kerja, beberapa pernyataan indikator adalah mengenai kebutuhan berprestasi, kebutuhan fisik, rasa aman terhadap pekerjaan, penghargaan diri, dan lain-lain (Gardjito et al., 2014). Selanjutnya beberapa contoh indikator kompensasi finansial ialah gaji dan/atau upah, bonus, insentif, dan tunjangan (Rahayu & Pramularso, 2019).

Penelitian ini menggunakan pengukuran skala Likert. Menurut Siregar (2019), skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Pemberian skor untuk tiap pernyataan secara berurutan adalah: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, serta kemudian diberi skor 5, 4, 3, 2, dan 1.

Penelitian ini menguji hipotesis dan menganalisis data penelitian dengan menerapkan metode kuantitatif (Siregar, 2019). Mulanya, pengujian dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

validitas dan reliabilitas instrumen kuesioner. Sejumlah pengujian asumsi kemudian dilakukan, yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Selanjutnya, analisis statistik deskriptif dimunculkan untuk menggambarkan karakteristik data penelitian. Kemudian penelitian ini melakukan pengujian hipotesis dengan menerapkan analisis regresi linear berganda. Proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menerapkan program statistik SPSS versi 21.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner yang digunakan pada penelitian ini, Tabel 1 meringkas profil data responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan status kepegawaian. Responden karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar 73%, sementara yang perempuan sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 27% dari total 62 karyawan. Jenjang pendidikan karyawan dengan pendidikan terakhir SD - SLTA sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 53%, sementara karyawan dengan pendidikan terakhir D1 – S1 sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 47% dari total 62 karyawan. Jadi, mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki, dan sekitar setengahnya telah menempuh tingkatan perguruan tinggi. Selanjutnya, status kepegawaian responden terdiri dari pegawai tetap sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 32%, pegawai kontrak sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 56%, dan pegawai dalam masa percobaan sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 11% dari total 62 karyawan.

Tabel 1. Data responden

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	45	73%
Perempuan	17	27%
Total	62	100%
Pendidikan:		
SD - SLTA	33	53%
D1 - S1	29	47%
Total	62	100%

Sebelumnya, uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan terhadap instrumen hasil penelitian untuk memastikan kecermatan dan keandalan dari penggunaan alat pengukur pada penelitian ini. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2. Pengujian validitas data menunjukkan semua item pernyataan yang terdiri dari 7 item untuk pernyataan yang mewakili kepuasan kerja, dan masing-masing 5 item pernyataan yang mewakili gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, dan kompensasi finansial dapat dikatakan valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3. Hasil pengujian reliabilitas data menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Kemudian pengujian asumsi-asumsi yang standar dilakukan guna memastikan ketepatan analisis regresi berganda yang dilakukan pada penelitian ini. Hasilnya ditunjukkan pada Tabel

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

4. Pada uji normalitas, nilai statistik dengan metode Kolmogorov-Smirnov mengarahkan pada keputusan yang tidak signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual telah memenuhi asumsi kenormalan. Uji asumsi multikolinearitas juga dilakukan. Variabel gaya kepemimpinan demokratis memiliki nilai *tolerance* = 0,662 dan VIF = 1,510. Variabel motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* = 0,723 dan VIF = 1,383. Variabel kompensasi finansial memiliki nilai *tolerance* = 0,734 dan VIF = 1,363. Standar umum mengatakan bahwa tidak ada multikolinearitas apabila nilai *tolerance* > 0,100 dan nilai VIF < 10,00. Oleh karenanya, model tidak ditemukan adanya korelasi antar ketiga variabel independen sehingga bebas dari gejala multikolinearitas. Selanjutnya adalah uji heterokedastisitas karena model regresi yang baik itu seharusnya tidak terjadi adanya heterokedastisitas. Di dalam penelitian ini, uji Glejser dipilih untuk dilakukan dan menghasilkan nilai signifikansi yang melebihi 0,05 atau tidak signifikan sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 2. Hasil uji validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig.	α	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	Y1	0,589	0,254	0,000	0,05	Valid
	Y2	0,558	0,254	0,000	0,05	Valid
	Y3	0,667	0,254	0,000	0,05	Valid
	Y4	0,552	0,254	0,000	0,05	Valid
	Y5	0,613	0,254	0,000	0,05	Valid
	Y6	0,522	0,254	0,000	0,05	Valid
	Y7	0,731	0,254	0,000	0,05	Valid
Gaya Kepemimpinan Demokratis	X11	0,621	0,254	0,000	0,05	Valid
	X12	0,703	0,254	0,000	0,05	Valid
	X13	0,576	0,254	0,000	0,05	Valid
	X14	0,645	0,254	0,000	0,05	Valid
	X15	0,620	0,254	0,000	0,05	Valid
Motivasi Kerja	X21	0,566	0,254	0,000	0,05	Valid
	X22	0,684	0,254	0,000	0,05	Valid
	X23	0,448	0,254	0,000	0,05	Valid
	X24	0,719	0,254	0,000	0,05	Valid
	X25	0,785	0,254	0,000	0,05	Valid
Kompensasi Finansial	X31	0,749	0,254	0,000	0,05	Valid
	X32	0,634	0,254	0,000	0,05	Valid
	X33	0,578	0,254	0,000	0,05	Valid
	X34	0,678	0,254	0,000	0,05	Valid
	X35	0,587	0,254	0,000	0,05	Valid

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,710	7	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,617	5	Reliabel
Motivasi Kerja	0,650	5	Reliabel
Kompensasi Finansial	0,652	5	Reliabel

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian dengan dibantu oleh program komputer SPSS versi 21. Hasilnya diperlihatkan pada dua tabel, yaitu Tabel 5 untuk hasil analisis secara keseluruhan dan Tabel 6 untuk hasil pengujian secara individual dengan variabel terikat ialah kepuasan kerja. Tiga variabel independen yang digunakan adalah gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, dan kompensasi finansial. Pada Tabel 5, hasil analisis regresi berganda menunjukkan statistik F sebesar 15,844 yang dalam hal ini melebihi nilai F tabel sebesar 2,764 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil juga menyertakan nilai p yang diketahui sangat kecil sekali yaitu $< 0,0001$. Hasil-hasil tersebut menyarankan pada kelayakan model regresi linier berganda yang dilakukan pada penelitian ini. Sebagai tambahan, terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,422 atau 42,2%. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel independen yang digunakan secara bersama-sama telah mampu menjelaskan sekitar 42,2% dari variasi dari kepuasan kerja.

Rincian hasil analisis regresi berganda diperlihatkan pada Tabel 6 untuk secara khusus menguji hipotesis penelitian ini. Pertama adalah untuk variabel independen gaya kepemimpinan. Hasil analisis menunjukkan nilai p sebesar 0,045 serta statistik t sebesar 2,045 yang dalam hal ini melebihi nilai t tabel sebesar 1,670 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil ini mengarahkan pada keputusan untuk menolak hipotesis nol dan mendukung hipotesis penelitian H1. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan demokratis ditemukan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kedua adalah untuk variabel independen motivasi kerja. Hasil analisis menunjukkan nilai p sebesar 0,026 serta statistik t sebesar 2,284 yang dalam hal ini melebihi nilai t tabel sebesar 1,670 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil ini mengarahkan pada keputusan untuk menolak hipotesis nol dan mendukung hipotesis penelitian H2. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Terakhir yang ketiga ialah kompensasi finansial. Hasil analisis menunjukkan nilai p sebesar 0,005 serta statistik t sebesar 2,933 yang dalam hal ini melebihi nilai t tabel sebesar 1,670 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil ini mengarahkan pada keputusan untuk menolak hipotesis nol dan mendukung hipotesis penelitian H3. Dengan demikian, kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Tabel 4. Hasil pengujian asumsi

Keterangan	Hasil Perhitungan	Kesimpulan
Hasil uji normalitas	Kolmogorov-Smirnov $Z = 1,039$ Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,230 Gaya Kepemimpinan Demokratis: Tolerance = 0,662 VIF = 1,510	Terdistribusi normal Tidak terdapat gejala multikolinearitas
Hasil uji multikolinearitas	Motivasi Kerja: Tolerance = 0,723 VIF = 1,383 Kompensasi Finansial: Tolerance = 0,734 VIF = 1,363 (Constant) : sig. = 0,004	Tidak terdapat gejala multikolinearitas Tidak terdapat gejala multikolinearitas
Hasil uji heterokedastisitas	Gaya Kepemimpinan Demokratis : sig. = 0,158 Kompensasi Finansial : sig. = 0,490 Motivasi Kerja : sig. = 0,072	Tidak terjadi heterokedastisitas

Selanjutnya bagian ini diteruskan dengan pembahasan hasil-hasil penelitian. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan bantuan program komputer SPSS 21, diperoleh hasil yang mendukung hipotesis penelitian H1. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi simpan pinjam. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan secara demokratis, yang mana pemimpin atau manajer mengajak bawahannya untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan dan memberikan wewenang pada karyawan, dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Djunaedi & Gunawan (2018) pada karyawan perusahaan bisnis dan Sahrudin (2018) pada karyawan hotel. Para karyawan menjadi meningkat kepuasannya karena karyawan diperlakukan sebagai rekan kerja yang bukan hanya dianggap sebagai bawahan semata.

Hasil analisis yang diperoleh pada penelitian ini mendukung hipotesis H2. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi simpan pinjam. Hasil ini mengimplikasikan bahwa karyawan menjadi lebih puas ketika mereka lebih bersemangat, bertanggungjawab, dan terdorong untuk berkinerja lebih maksimal. Dengan kata lain, karyawan yang senang melakukan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Brahmasari & Suprayetno (2008) pada perusahaan swasta bisnis. Hasil ini juga menyepakati studi kualitatif oleh Yulfiansyah & Kaihatu (2018) yang telah menekankan perlunya motivasi kerja untuk dimiliki oleh individu yang secara langsung berdampak pada kinerja perusahaan. Temuan penelitian ini juga

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

melengkapi Nurnaningsih (2020), yang telah menunjukkan bahwa motivasi karyawan suatu perusahaan swasta besar memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil analisis regresi: uji F dan koefisien determinasi

F	Sig.	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
15,844	0,000	0,671	0,450	0,422	1,928

Tabel 6. Hasil analisis regresi: uji t

Variabel	Koef.	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	4,714	3,604	1,308	0,196
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,358	0,175	2,045	0,045
Motivasi Kerja	0,328	0,143	2,284	0,026
Kompensasi Finansial	0,454	0,155	2,933	0,005

Dan yang terakhir, hasil analisis penelitian ini memperlihatkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi simpan pinjam. Hasil ini mendukung hipotesis penelitian H3. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Rahayu & Pramularso (2019) pada pegawai di PT KAI Jakarta dan Santoso (2015) pada karyawan suatu perusahaan bisnis. Temuan penelitian ini juga melengkapi Gunawarman & Priyono (2022) yang telah menunjukkan bahwa kompensasi meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi pada perusahaan swasta bisnis yang besar. Hasil-hasil ini semua menunjukkan bahwa sistem kompensasi finansial, baik kompensasi secara langsung yang meliputi bayaran dalam bentuk gaji dan bonus maupun kompensasi secara tidak langsung seperti tunjangan yang diterima oleh karyawan, akan meningkatkan perasaan puas karyawan pada pekerjaannya.

5. Kesimpulan

Bagi koperasi simpan pinjam, pembentukan sikap yang positif bagi para karyawannya merupakan bagian dari upaya yang perlu dilakukan oleh pimpinan dan pengurus. Penelitian ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pada para karyawan koperasi simpan pinjam di Sumatera Selatan. Hasil-hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa ketiganya, yaitu: gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja, dan kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini semua mengindikasikan pentingnya manajemen sumber daya manusia

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

untuk secara baik dilakukan oleh manajer koperasi simpan pinjam.

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, sejumlah saran berikut dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pimpinan dapat meningkatkan penciptaan suasana kerja yang mendorong kontribusi karyawan dalam bentuk diskusi atau sharing pendapat dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan kegiatan. Selain itu, berbagai macam kompensasi finansial dapat berfungsi sebagai penambah kepuasan kerja karyawan. Saran berikutnya ialah pimpinan dapat berupaya untuk lebih memotivasi karyawan dalam bekerja dengan meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan membantu karyawan untuk membangun pola pikir yang positif, memperhatikan perubahan pekerjaan karyawan, memberikan karyawan perhatian baik dalam bentuk pujian atau hadiah atas keberhasilan yang diraih karyawan.

Referensi

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135. <https://doi.org/10.9744/jmk.10.2.pp.%20124-135>
- Djunaedi, R. N., & Gunawan, L. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(3), 400–408. <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/729>
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The effect of job satisfaction on employee performance through loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480–489. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891>
- Farisi, H. Al, Hermanto, B., & Tresna, P. W. (2022). Analisis gaya kepemimpinan dalam sektor bisnis properti di masa pandemi covid-19. *Jurnal Education and Development*, 10(2), 35–40. <https://doi.org/doi.org/10.37081/ed.v10i2.3404>
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 1–8. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/531>
- Gunadi, W. (2018). Pemberdayaan koperasi. *Jurnal M-Progress*, 8(2), 94–105. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v8i2.234>
- Gunawarman, & Priyono. (2022). Pengaruh kepemimpinan yang melayani, kompensasi, dan motivasi terhadap OCB pada PT Semen Gresik di Kabupaten Rembang (Studi kasus

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

departemen sumberdaya manusia). *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 333–339. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1.2012>

Hidayati, T., & Rahmawati. (2016). The effect on the job satisfaction organization, performance of employees commitment, and service performance. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 15(2), 1–23. <https://doi.org/10.29264/jkin.v13i1.361>

Kartono, K. (2009). *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Pemimpin Abnormal itu?* Raja Grafindo Persada. <https://www.rajagrafindo.co.id/produk/pemimpin-dan-kepemimpinan-apakah-pimpinan-abnormal-itu/>

Kristian, B., & Ferijani, A. (2020). The effect of job satisfaction and organizational commitment on employee performance with OCB as the intervening variables. *Journal of Management and Business Environment*, 2(1), 1–21. <https://doi.org/10.24167/jmbe.v2i1.2464>

Kumari, N. (2011). Job satisfaction of the employees at the workplace. *European Journal of Business and Management*, 3(4), 11–30. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/291>

Murfitriona, W., & Widhiandono, H. (2014). Pengaruh motivasi intrisik, kedisiplinan, gaya kepemimpinan demokratis, komitmen normatif terhadap kepuasan kerja karyawan PG. Sumberharjo Pernalang. *Media Ekonomi*, 14(2), 125–140. <https://doi.org/10.30595/medek.v14i2.1297>

Nurnaningsih. (2020). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Telkom tbk cabang Makassar. *Jurnal Mirai Managemnt*, 5(2), 304–319. <https://doi.org/10.37531/mirai.v5i2.623>

Perdana, R. A., & Yansahrita. (2019). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada rumah tahanan negara kelas II b Baturaja Oku. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 17(2), 126–132. <https://doi.org/10.47232/aktual.v17i2.41>

Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai bagian SDM & umum PT KAI daerah operasi 1 Jakarta. *Perspektif*, 17(1), 1–6. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.4744>

Sahrudin, S. N. (2018). Pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sutan Raja Palu. *E Jurnal Katalogis*, 6(2), 53–63. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/10094>

Santoso, D. O. (2015). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja karyawan Akor Global. *Agora*, 3(1), 56–61. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/2716>

Siregar, S. (2019). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara.

Sodikin, D., Permana, D., & Adia, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Penerbit Salemba. <https://penerbitsalemba.com/buku/02-0324-manajemen-sumber-daya-manusia-membangun-paradigma-baru>

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Subarjono. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada kantor dinas pendidikan oku timur. *Aktual*, 19(2), 38–47. <https://doi.org/10.47232/aktual.v19i1.86>

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi. <https://andipublisher.com/produk/detail/manajemen-sumber-daya-manusia-kompensasi-tidak-langsung-dan-lingkungan>

Sumantri, B. A., & Permana, E. P. (2017). *Manajemen Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM): Perkembangan, Teori dan Praktek*. Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Waruwu, Y. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam (KSP) Putra Mandiri di Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Education and Development*, 7(3), 335–339. <https://doi.org/10.37081/ed.v7i3>

Yateno. (2020). *Perilaku Organisasional : Corporate Approach*. UPP STIM YKPN.

Yoyo, Soegiarto K., H. E., & Rahmawati, I. (2020). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan nasabah pada Cu Daya lestari TP . Kalaang Lawaat di Kabupaten Kutai Barat Kecamatan Barong tongkok. *Ekonomia*, 9(3), 1–10. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/EKM/article/view/5135>

Yulfiansyah, F. J., & Kaihatu, T. S. (2018). Evaluasi motivasi kerja individu dalam proyek bisnis Oh My Crab. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(3), 382–391. <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/727>

Yulianto, W., & Rikola, R. (2022). *Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan pegawai pada Balai pendidikan dan pelatihan aparatur kementerian kelautan dan perikanan*. 9(2), 1–6. <https://doi.org/10.34308/eqien.v9i2.301>

Zulhartati, S. (2010). Peranan koperasi dalam perekonomian Indonesia. *Jurnal Guru Membangun*, 25(3), 1–7. <https://doi.org/10.26418/gm.v25i3>

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)