

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 |

Academia Open



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/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

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

Job Satisfaction: Motivation, Empowerment, Compensation, and Transformational Leadership Impact

Kepuasan Kerja: Dampak Motivasi, Pemberdayaan Karyawan, Kompensasi, dan Kepemimpinan Transformasional.

Beti Aprilia Pratiwi, apriliaprtw4.20@gmail.com, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Sriyono Djemain, sriyono.djemain@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to investigate the influence of work motivation, employee empowerment, compensation, and transformational leadership on job satisfaction among employees. Employing a quantitative research design with hypothesis testing, a sample of 75 respondents from various professional backgrounds participated in the study using the accidental sampling technique. Data collected through Likert-scale questionnaires were analyzed using the SmartPLS 3.0 software. The results demonstrate that work motivation, employee empowerment, compensation, and transformational leadership are all positively and significantly related to job satisfaction. These findings highlight the importance of these factors in enhancing job satisfaction, which has implications for organizations seeking to improve employee well-being and productivity.

Highlights:

- **Positive Relationships:** Work motivation, employee empowerment, and compensation positively impact job satisfaction.
- **Leadership Influence:** Transformational leadership significantly contributes to higher job satisfaction.
- **Organizational Implications:** Findings have practical implications for enhancing employee well-being and productivity.

Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Empowerment, Compensation, Transformational Leadership

Published date: 2023-10-01 00:00:00

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas atau perubahan dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi biasanya memanfaatkan suatu sumber daya tertentu misalnya lingkungan, cara atau metode, material, mesin, uang, dan beberapa sumberdaya lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut [1]. Orang-orang yang terkumpul dalam sebuah organisasi sepakat untuk mencapai tujuan tertentu melalui sumber daya secara sistematis dan rasional yang terkendali dan adanya pemimpin organisasi yang akan memimpin operasional organisasi dengan terencana. Karyawan merupakan aset organisasi yang utama. Bagaimanapun sempurnanya perencanaan, kebijakan, maupun peralatan teknologi mutakhir yang dimiliki suatu perusahaan tidak ada artinya bila tidak ada faktor yang menggerakkannya. Apabila sumber daya diperhatikan secara tepat dan menggunakannya dengan tepat, sudah tentu organisasi akan menjadi dinamis dan berkembang pesat [1].

Karyawan mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang, situasi dan peluang yang tersedia atau dengan kata lain seseorang mempunyai keinginan untuk melakukan suatu usaha atau kerja berprestasi lebih baik dari prestasi atau karya orang lain. Motivasi kerja karyawan tentunya akan heterogen dengan organisasi, hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor pendidikan, kepribadian, dan kebutuhannya masing-masing [2]. Dengan pemberian insentif maka akan dapat mempersempit perbedaan tujuan pegawai sehingga dapat memotivasi pegawai untuk bersemangat memberikan dedikasi yang tinggi kepada organisasi. [3]

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberdayaan karyawan, selain berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, juga dapat menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk mengakhiri tugas atau meninggalkan organisasi. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi, sedangkan individu yang merasa kurang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memilih keluar dari organisasi. [4] Pemberdayaan karyawan juga bisa disebutkan sebagai pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapat otoritas secara eksplisit dari manajer di atasnya. Pemberdayaan karyawan ini dilaksanakan dengan menggali potensi yang terdapat pada diri karyawan.

Kompensasi adalah hal yang sangat penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari bersama keluarga. Namun, tidak hanya penting bagi karyawan kompensasi juga penting bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang qualified serta mengurangi angka *turn over* karyawan yang akan menambah biaya perusahaan [5]. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat mempengaruhi banyak hal seperti misalnya kepuasan kerja, produktivitas, kinerja karyawan dan lain-lain. Biasanya semakin besar kompensasi yang diterima maka kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja juga akan semakin baik. Walaupun pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung, kompensasi langsung ini diantaranya seperti gaji dan insentif karyawan, sedangkan kompensasi tidak langsung diantaranya seperti seragam perusahaan, fasilitas kantor, tunjangan hari raya, dll. [6]

Pemimpin transformasional umumnya digambarkan sebagai pemimpin yang mengubah nilai, keinginan, aspirasi, dan prioritas karyawan mereka dan memotivasi karyawan untuk mengungguli harapan [7]. Persepsi individu dan tim kepemimpinan transformasional juga berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Pemimpin transformasional tidak hanya mempertimbangkan pengikut mereka secara individu tetapi juga menyadari pentingnya tim. Pertimbangan ganda ini dibuktikan melalui perilaku perilaku transformasional, seperti motivasi dan inspirasi, yang disesuaikan dengan individu dan seluruh tim. Misalnya, pemimpin transformasional akan mengkomunikasikan visi dan menunjukkan sikap perhatian untuk mendorong semua anggota tim untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih jauh, konflik antar pribadi dapat dikurangi ketika individu bekerja sama sebagai sebuah tim kepuasan kerja baik individu maupun seluruh tim akan diperkuat [8].

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang kepada pekerjaannya. Hal ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus dimiliki seorang pegawai agar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja adalah suatu kondisi mental seseorang pegawai mengenai suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh persepsi dan harapannya terhadap pekerjaannya dan dengan demikian akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Sistem Kompensasi diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuan/anggaran dana tersebut. [9]

METODE

Lokasi penelitian ini mengambil objek pada sebuah perusahaan konveksi yaitu di CV. Master Racing Jl. Gadung No.8, Margomulyo, Wage, Kec. Taman, Kabupaten Sidoarjo. Peneliti memilih CV. Master Racing karena perusahaan tersebut memiliki kredibilitas dan diakui oleh masyarakat Sidoarjo sebagai salah satu perusahaan favorit, namun

beberapa tahun belakangan mengalami penurunan performa. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan pendekatan penelitian asosiatif atau hubungan.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan di CV. Master Racing yang mempunyai kurang lebih 200 karyawan. Karena populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Dalam penelitian ini 75 orang yang dipilih menjadi responden dapat mewakili populasi yang menjadi karyawan CV. Master Racing. Para responden sendiri dipilih secara non acak atau non-probability sampling. Dalam non-probability sampling, setiap unsur dalam populasi tidak memiliki peluang dan kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Dalam non-probability sampling pemilihan unit sampel berdasarkan pada pertimbangan atau penilaian subjektif dan tidak ada penggunaan teori probabilitas. Adapun jumlah sampel yang ditentukan adalah sebesar 75 responden dengan teknik *accidental sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja karyawan yang sedang bekerja di CV. Master Racing Sidoarjo dan bertemu dengan peneliti secara langsung dan bersedia menjadi responden maka akan dijadikan sebagai sampel penelitian [10]. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dimana diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti dengan cara riset atau peneliti lapangan. Data primer diperoleh dari jawaban responden yang disebar melalui responden yang mana diperoleh secara langsung dari responden terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan cara memberikan daftar pertanyaan (*questionnaire*).[11]

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan SmartPLS karena dapat diterapkan ke semua skala data baik itu rasio, data panel, maupun data lainnya. PLS (*Partial Least Square*) adalah alternative olah data dari pendekatan SEM (*Structural Equation Modelling*) yang berbasis *covariance* menjadi berbasis varian mempunyai tujuan untuk mendapatkan hubungan variabel laten serta bertujuan memprediksi indikator *structural konstruk*, dan memprediksi pengaruh variabel X terhadap Y dan menjelaskan hubungan teoritikal antara kedua variabel. [12]

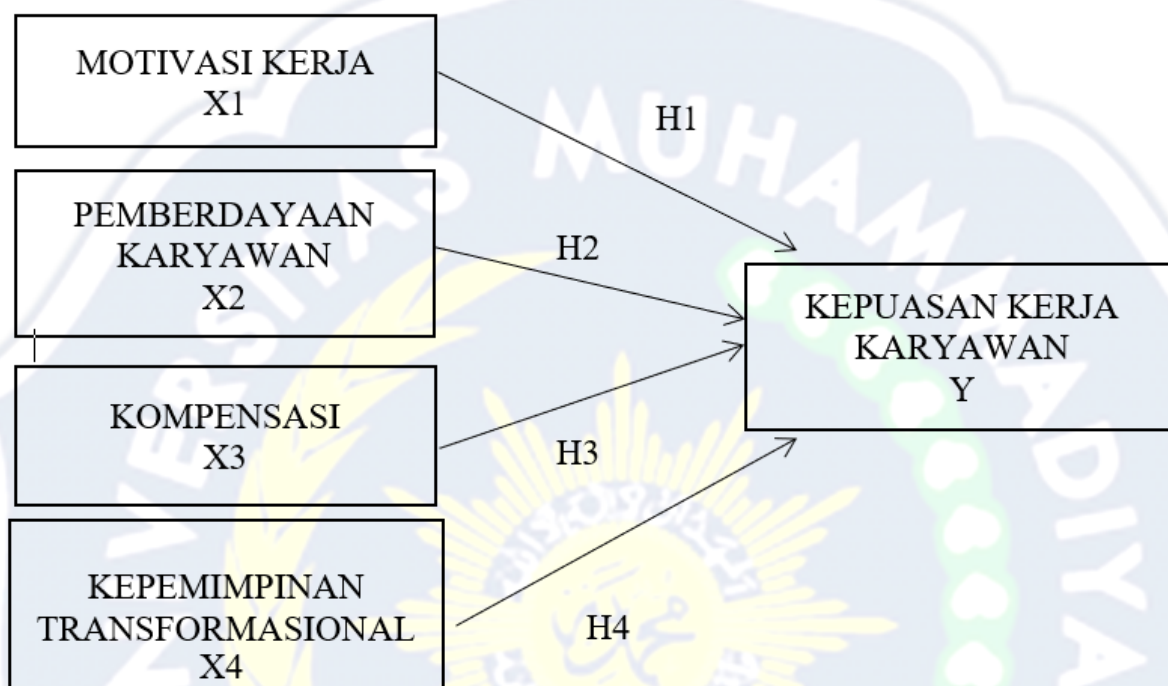


Figure 1. Kerangka Konseptual

A. Hipotesis

Dari data penelitian diatas tentang pengaruh kualitas produk, harga produk, kepercayaan, dan *digital marketing* terhadap keputusan pembelian secara *online*, maka dengan begitu hipotesisnya sebagai berikut

H1: terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

H2 : terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel pemberdayaan karyawan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

H3 : terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel pemberian kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

H4 : terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

1. Convergent Validity

| | X1 | X2 | X3 | X4 | Y |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| X1.1 | 0.784 | | | | |
| X1.2 | 0.872 | | | | |
| X1.3 | 0.890 | | | | |
| X2.1 | | 0.731 | | | |
| X2.2 | | 0.858 | | | |
| X2.3 | | 0.850 | | | |
| X2.4 | | 0.858 | | | |
| X3.1 | | | 0.834 | | |
| X3.2 | | | 0.839 | | |
| X3.3 | | | 0.866 | | |
| X3.4 | | | 0.852 | | |
| X3.5 | | | 0.833 | | |
| X3.6 | | | 0.759 | | |
| X4.1 | | | | 0.752 | |
| X4.2 | | | | 0.838 | |
| X4.3 | | | | 0.866 | |
| X4.4 | | | | 0.764 | |
| X4.5 | | | | 0.852 | |
| X4.6 | | | | 0.911 | |
| X4.7 | | | | 0.752 | |
| X4.8 | | | | 0.787 | |
| X4.9 | | | | 0.739 | |
| X4.10 | | | | 0.724 | |
| Y1 | | | | | 0.862 |
| Y2 | | | | | 0.912 |
| Y3 | | | | | 0.890 |
| Y4 | | | | | 0.799 |
| Y5 | | | | | 0.845 |

Table 1. Outer Loading

Berdasarkan pada tabel 3.1 dapat diketahui bahwa masing - masing dari indikator variabel penelitian mempunyai nilai *outer loading* > 0,7. Chin dalam Ghozali (2014) berpendapat bahwa nilai *outer loading* antara 0,5 - 0,6 sudah dianggap cukup sebagai memenuhi syarat *convergent validity*.

2. Discriminant Validity

| | Motivasi Kerja | Pemberdayaan Karyawan | Kompensasi | Kepemimpinan | Kepuasan Kerja Karyawan |
|------|----------------|-----------------------|------------|--------------|-------------------------|
| X1.1 | 0.784 | 0.385 | 0.503 | 0.483 | 0.407 |
| X1.2 | 0.872 | 0.621 | 0.432 | 0.580 | 0.453 |
| X1.3 | 0.890 | 0.685 | 0.593 | 0.674 | 0.698 |
| | | | | | |

| | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| X2.1 | 0.700 | 0.731 | 0.472 | 0.617 | 0.511 |
| X2.2 | 0.602 | 0.858 | 0.585 | 0.645 | 0.586 |
| X2.3 | 0.540 | 0.850 | 0.414 | 0.574 | 0.506 |
| X2.4 | 0.456 | 0.858 | 0.639 | 0.738 | 0.653 |
| X3.1 | 0.559 | 0.643 | 0.834 | 0.817 | 0.784 |
| X3.2 | 0.534 | 0.497 | 0.839 | 0.681 | 0.721 |
| X3.3 | 0.546 | 0.505 | 0.866 | 0.705 | 0.798 |
| X3.4 | 0.493 | 0.455 | 0.852 | 0.634 | 0.680 |
| X3.5 | 0.441 | 0.522 | 0.833 | 0.636 | 0.651 |
| X3.6 | 0.450 | 0.608 | 0.759 | 0.746 | 0.662 |
| X4.1 | 0.608 | 0.521 | 0.652 | 0.752 | 0.719 |
| X4.2 | 0.569 | 0.755 | 0.730 | 0.838 | 0.663 |
| X4.3 | 0.590 | 0.792 | 0.718 | 0.866 | 0.683 |
| X4.4 | 0.597 | 0.715 | 0.603 | 0.764 | 0.611 |
| X4.5 | 0.507 | 0.746 | 0.690 | 0.852 | 0.702 |
| X4.6 | 0.591 | 0.673 | 0.792 | 0.911 | 0.729 |
| X4.7 | 0.521 | 0.539 | 0.563 | 0.752 | 0.616 |
| X4.8 | 0.549 | 0.503 | 0.713 | 0.787 | 0.724 |
| X4.9 | 0.453 | 0.555 | 0.608 | 0.739 | 0.607 |
| X4.10 | 0.568 | 0.496 | 0.685 | 0.724 | 0.747 |
| Y1 | 0.618 | 0.580 | 0.746 | 0.821 | 0.862 |
| Y2 | 0.571 | 0.550 | 0.752 | 0.737 | 0.912 |
| Y3 | 0.585 | 0.570 | 0.757 | 0.707 | 0.890 |
| Y4 | 0.443 | 0.586 | 0.653 | 0.672 | 0.799 |
| Y5 | 0.544 | 0.682 | 0.814 | 0.740 | 0.845 |

Table 2. Cross Loading

Berdasarkan tabel 3.2 diatas,dapat diketahui bahwa nilai dari cross loading pada setiap indikator pada variabelnya merupakan yang paling besar dari pada variabel yang lainnya, oleh dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini sudah memiliki discriminant validity yang baik.

B. Uji Reliabilitas

1. Composite Reliability

| | Reliabilitas Komposit |
|-------------------------------|-----------------------|
| Motivasi kerja | 0.886 |
| Pemberdayaan Karyawan | 0.895 |
| Kompensasi | 0.930 |
| Kepemimpinan Transformasional | 0.947 |
| Kepuasan Kerja Karyawawan | 0.935 |

Table 3. Composite Reliability

Berdasarkan tabel 3.3 dapat diketahui bahwa nilai dari composite reliability pada seluruh variabel dalam penelitian ini adalah > 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa pada setiap variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel mempunyai nilai realibilitas yang tinggi.

2. Average Variance Extracted (AVE)

| | Rata-rata Varians Diekstrak (AVE) |
|------------------------------------|-----------------------------------|
| Motivasi Kerja (X1) | 0.722 |
| Pemberdayaan Karyawan (X2) | 0.682 |
| Kompensasi (X3) | 0.691 |
| Kepemimpinan Transformasional (X4) | 0.641 |

| | |
|-----------------------------|-------|
| Kepuasan Kerja Karyawan (Y) | 0.744 |
|-----------------------------|-------|

Table 4. AVE (Average Variance Extracted)

Berdasarkan tabel 3.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai AVE pada semua konstruk dalam model penelitian diatas 0,5. Dalam penelitian ini semua konstruk memiliki nilai *Average Variance Extracted* rata-rata diatas 0.6.Maka dapat di simpulkan bahwa seluruh variabel dapat dikatakan reliabel.

C. Uji Multikolinieritas

| VIF | |
|-------|-------|
| X1.1 | 3.769 |
| X1.2 | 2.266 |
| X1.3 | 3.722 |
| X2.1 | 3.606 |
| X2.2 | 3.211 |
| X2.3 | 2.615 |
| X2.4 | 2.481 |
| X3.1 | 3.192 |
| X3.2 | 2.399 |
| X3.3 | 3.224 |
| X3.4 | 3.667 |
| X3.5 | 2.404 |
| X3.6 | 1.801 |
| X4.1 | 1.798 |
| X4.2 | 2.985 |
| X4.3 | 2.783 |
| X4.4 | 2.331 |
| X4.5 | 2.775 |
| X4.6 | 2.651 |
| X4.7 | 2.547 |
| X4.8 | 3.559 |
| X4.9 | 3.307 |
| X4.10 | 2.018 |
| Y1 | 3.095 |
| Y2 | 4.182 |
| Y3 | 3.758 |
| Y4 | 2.207 |
| Y5 | 2.790 |

Table 5. Outer VIF Value

Berdasarkan tabel 3.5 diatas dapat dilihat bahwa semua indikator dari variabel dalam penelitian nilainya < 5, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang digunakan pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

1. Model Struktural (Inner Model)

| | |
|-----------------------------|----------|
| | R Square |
| Kepuasan Kerja Karyawan (Y) | 0.805 |

Table 6. Nilai R - Square

Berdasarkan data yang ada pada tabel 3.6 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,805. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa persentasi besarnya nilai perusahaan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, pemberdayaan karyawan, kompensasi, dan kepemimpinan besarnya presentasi sebesar 80,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai *R-Square* mengidentifikasi pengaruh yang

baik antara variabel eksogen terhadap variabel endogen.

D . Pengujian Hipotesis

| | Sampel Asli (O) | Rata-rata Sampel (M) | Standar Deviasi (STDEV) | T Statistik (O/STDEV) | P Values |
|---|-----------------|----------------------|-------------------------|-------------------------|----------|
| Motivasi Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja Karyawan (Y) | 0.813 | 0.838 | 0.186 | 4.255 | 0.000 |
| Pemberdayaan Karyawan (X2) -> Kepuasan Kerja Karyawan (Y) | 0.751 | 0.491 | 0.155 | 2.224 | 0.001 |
| Kompensasi (X3) -> Kepuasan Kerja Karyawan (Y) | 0.328 | 0.331 | 0.115 | 2.850 | 0.002 |
| Kepemimpinan (X4) -> Kepuasan Kerja Karyawan (Y) | 0.914 | 0.876 | 0.187 | 4.897 | 0.000 |

Table 7. Bootsrapping

Pengujian dalam SmartPLS dilakukan dengan menggunakan statistik pada setiap hubungan yang dihipotesiskan. Dalam pengujian hipotesis dilakukan dengan metode bootstrap terhadap model sampel. Pengujian dengan bootstrap juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan pada data penelitian. Berikut adalah hasil pengujian dengan bootstrap dari analisis SmartPLS:

Pengujian dalam SmartPLS dilakukan dengan menggunakan statistik pada setiap hubungan yang dihipotesiskan. Dalam pengujian hipotesis dilakukan dengan metode bootstrap terhadap model sampel. Pengujian dengan bootstrap juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan pada data penelitian. Berikut adalah hasil pengujian dengan bootstrap dari analisis SmartPLS:

1. Pengujian Hipotesis 1 (Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan)

Hasil pengujian pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja (X1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,813 dengan nilai statistik sebesar 4,255 > t - Tabel (1,96) dan P - Values sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang artinya hipotesis 1 dapat diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2 (Pemberdayaan Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan)

Hasil pengujian pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pemberdayaan karyawan (X2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,751 dengan nilai statistik sebesar 2,224 > t - Tabel (1,96) dan P - Values sebesar 0,001 < 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang artinya hipotesis 2 dapat diterima.

3. Pengujian Hipotesis 3 (Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan)

Hasil pengujian pada hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi (X3) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,328 dengan nilai statistik sebesar 2,850 > t - Tabel (1,96) dan P - Values sebesar 0,002 < 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang artinya hipotesis 3 dapat diterima.

4. Pengujian Hipotesis 4 (Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan)

Hasil pengujian pada hipotesis keempat menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional (X4) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,914 dengan nilai statistik sebesar 4,897 > t - Tabel (1,96) dan P - Values sebesar 0,000 < 0,05. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang artinya hipotesis 4 dapat diterima.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa pada motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya Ketika pegawai/karyawan suatu perusahaan mendapatkan pelatihan yang baik untuk menunjang prestasi mereka, maka dengan begitu perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya.

motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. [13]

2. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini variabel pemberdayaan karyawan dengan kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa pada pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menandakan semakin karyawan itu merasa diberdayakan ketika karyawan tersebut memberikan dampak positif pada perusahaan maka tingkat kepuasan kerjanya meningkat, dan begitu pula sebaliknya bila karyawan kurang merasa diberdayakan maka kepuasan kerjanya akan menurun.

Pemberdayaan merupakan sesuatu yang multifaceted yang esensinya tidak bisa dicakup dalam satu konsep tunggal. Dengan kata lain pemberdayaan mengandung pengertian perlunya keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggung jawab atas tindakannya sesuai dengan tugas yang diembannya. [14]

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini variabel kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa pada kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika perusahaan memberikan seragam kepada karyawan secara adil dan menyeluruh, dimana tidak ada perbedaan diantara semua karyawan, maka karyawan akan merasa puas dan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Untuk itu, kompensasi menjadi bagian kebijakan organisasi yang harus terus diperhatikan sungguh-sungguh dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan layak sehingga terpenuhi kepuasan kerja pada diri setiap pegawai. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. [15]

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini variabel kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa pada kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Adanya pengaruh yang positif dari seorang pemimpin perusahaan sehingga menjadikannya sebagai panutan bagi karyawan menjadikan kepuasan tersendiri bagi karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan perusahaan. [15]

SIMPULAN

A. Variabel Motivasi Kerja pada penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan CV.Master Racing kepada karyawannya dinilai baik dan mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawannya. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan. Yang mana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

B. Variabel Pemberdayaan Karyawan pada penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa pemberdayaan karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan. Yang mana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

C. Variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa CV.Master Racing memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada para karyawannya. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan. Yang mana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi

terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

D. Variabel Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan pada CV. Master Racing dinilai sangat memuaskan oleh para karyawannya maka dari itu karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan. Yang mana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

References

1. C. M. Rader, "Giants with gentle hands," *Bulk Solids Handl.*, vol. 2, no. 3, pp. 13-26, Sep. 1982.
2. R. Saleem, A. Mahmood, and A. Mahmood, "Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan," *International Journal of Business and Management*, vol. 5, no. 11, 2010. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n11p213>
3. A. R. Gomes, "Transformational leadership: Theory, research and application to sports," *Contemporary Topics and Trends in the Psychology of Sports*, Jan. 2014, pp. 53-114.
4. R. Tarore, P. Mekel, and R. Tilaar, "Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe," *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, vol. 2, no. 3, 2014. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i3.5752>
5. A. Andy, Machasin, and E. Yulia, "Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia," *Jurnal Ekonomi KIAT*, vol. 32, no. 1, 2021, pp. 48-56.
6. S. L. Choi, C. F. Goh, M. B. H. Adam, and O. K. Tan, "Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: The mediating role of employee empowerment," *Human Resources for Health*, vol. 14, no. 1, 2016, pp. 1-14. <https://doi.org/10.1186/s12960-016-0171-2>
7. J. M. Haruni and M. K. Mafwimbo, "Influence of Leadership styles on Teachers job satisfaction: A case of selected Primary Schools in Songea and Morogoro Districts, Tanzania," *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, vol. 6, no. 4, 2014, pp. 53-61. <https://doi.org/10.5897/ijeaps12.036>
8. M. Karin and A. P. Prasetio, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Binajasa Abadikarya," *Eproceedings1*. Available: <https://openlibrarypublications.telkomuniversiti.ac.id/index.php/management/article/view/14931%0Ahttps://openlibrarypublications.telkomuniversiti.ac.id/index.php/management/article/download/14931/14835>
9. I. Keskes, "Relationship between leadership styles and dimensions of employee organizational commitment: A critical review and discussion of future directions," *Intangible Capital*, vol. 10, no. 1, 2014, pp. 26-51. <https://doi.org/10.3926/ic.476>
10. D. K. Lestari and H. Siregar, "Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Rotella Persada Mandiri Lubuk Pakam," *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, vol. 1, no. 3, 2021, pp. 125-129. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v1i3.121>
11. D. Ma'ruf Nuris, C. Wardoyo, and Y. Dwi Satrio, "The Effect of Empowerment and Compensation on Job Satisfaction of Academic Staff at Universitas Negeri Malang," *KnE Social Sciences*, 2020, pp. 843-850. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i14.7940>
12. R. Michael, "Transformational leadership: Learning to share the vision," *Acorn*, vol. 19, no. 3, 2006, pp. 4-6.
13. W. Parimita, S. Khoiriyah, and A. W. Handaru, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari," *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, vol. 9, no. 1, 2018, pp. 125-144. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.1.09>
14. L. C. Pearson and W. Moomaw, "Ducational Esearch Uarterly," *Educational Research Quarterly*, vol. 29, no. 1, 2005, pp. 38-54.
15. E. Pelit, Y. Öztürk, and Y. Arslantürk, "The effects of employee empowerment on employee job satisfaction: A study on hotels in Turkey," *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, vol. 23, no. 6, 2011, pp. 784-802. <https://doi.org/10.1108/095961111111153475>
16. B. Samiun, H. Sjaharuddin, and S. H. Purnomo, "Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bariya," *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, vol. 10, no. 1, 2017, pp. 62-76. <https://doi.org/10.31227/osf.io/rp8c5>
17. A. Sohail, R. Safdar, S. Saleem, S. Ansar, and M. Azeem, "Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan)," *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, vol. 14, no. 6, 2014, pp. 40-45. <https://www.journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/1320/1227>
18. X. Zhang and K. M. Bartol, "Linking empowering leadership and employee creativity: the influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement," *Academy of Management Journal*, vol. 53, no. 1, 2010, pp. 107-128. <https://doi.org/10.5465/amj.2010>