

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBAL GEMILANG (J&T EXPRESS) CABANG VETERAN KOTA PALU

Muh Zaki Ridho¹, Syamsuddin R², M. Ihsan³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Abdul Azis Lamadjido, Palu Jl. DR. Suharso, Besusu Barat, Palu
Timur, Kota Palu, Sulawesi Tengah
Email: Edhoks1997@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan Demokratis dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Global Gemilang (J&T Express) Palu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui angket yang disebarakan kepada karyawan PT. Global Gemilang (J&T Express) Palu yang berjumlah 30 responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai probabilitas atau nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,005 < 0,05$) kemudian f -hitung sebesar 6,470 yang lebih besar dari f -tabel 3,35 ($6,470 > 3,35$). Secara parsial, baik gaya kepemimpinan demokratis maupun motivasi kerja memiliki nilai probabilitas atau nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikan Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, $0,054 < 0,05$ dan Variabel Motivasi Kerja, $0,035 < 0,05$ kemudian variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis memiliki nilai t -hitung yaitu 2,104 sedangkan nilai t -tabel yaitu 1,70329 yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kemudian variabel motivasi kerja memiliki nilai t -hitung sebesar 2,214 sedangkan nilai t -tabel yaitu 1,70329 yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci; Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of Democratic leadership style and work motivation on employee job satisfaction at PT. Global Gemilang (J&T Express) Palu. This research uses quantitative descriptive methods with data collection techniques through questionnaires distributed to PT employees. Global Gemilang (J&T Express) Palu, totaling 30 respondents. The data obtained were analyzed using multiple linear regression to test the influence of democratic leadership style and work motivation on employee job satisfaction. The results of the research show that democratic leadership style and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction with a probability value or significance value that is smaller than the significance level ($0.005 < 0.05$) then the f-count is 6.470 which is greater than f-table 3.35 ($6.470 > 3.35$). Partially, both democratic leadership style and work motivation have a probability value or significance value that is smaller than the significance level of the Democratic Leadership Style variable, $0.054 < 0.05$ and the Work Motivation variable The t-count value is 2.104, while the t-table value is 1.70329, which means that Democratic Leadership Style has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Then the work motivation variable has a t-count value of 2.214, while the t-table value is 1.70329, which This means that work motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keywords : Leadership Style, Work Motivation and Job Satisfaction.

A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi yang tumbuh dan berkembang sepatutnya menitikberatkan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara optimal dalam kesehariannya, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Hal ini dikarenakan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral dari para pelaku organisasi di semua tingkatan pekerjaan sangat dibutuhkan. Setiap organisasi dituntut untuk mampu mengelola SDM yang dimiliki secara efektif guna menghadapi berbagai tantangan. Tantangan-tantangan tersebut seperti ketertinggalan, keragaman dan perputaran SDM di dalam organisasi. Dengan menempatkan kedudukan pengelolaan SDM pada posisi yang tepat, mendorong organisasi menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya. Manajemen

SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan pengorganisasian dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.¹

Kepuasan kerja didefinisikan dengan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup, sehingga hal tersebut menjadi sangat penting untuk diperhatikan. Karena jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya akan sulit bekerjasama dengan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang akan ikut menjadi penentu kelangsungan operasional organisasi. Robbins menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut. Sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut.

Peningkatan kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Model kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi memiliki pengaruh yang kuat

¹ Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung.

terhadap jalannya organisasi. Dalam tinjauan teoritik, model ini dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan seorang pimpinan harus mampu menciptakan kepuasan kerja seluruh karyawannya, dimana kepuasan kerja merupakan suatu pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Namun sering kali dalam suatu organisasi karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja.²

Fenomena yang saat ini sering dihadapi oleh Perusahaan J&T Express Cabang Veteran Kota Palu adalah dalam hal pengantaran barang kepada konsumen, serta terdapat beberapa paket yang tertukar. PT. Global Gemilang (J&T Express) Cabang Veteran Kota Palu yang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang. Salah satu cabang J&T Express sekaligus menjadi penelitian penulis yaitu J&T cabang Veteran Kota Palu yang berdiri pada tanggal 20 agustus 2016 hingga sekarang. Di Kota Palu berbelanja online dan berbisnis online semakin digemari, sehingga berdirinya J&T Express di Palu menambah penyedia layanan jasa pengiriman barang dan sebagai respons atas perkembangan usaha online. Tingginya permintaan pengiriman barang di daerah Palu, juga tidak lepas dari campur tangan beberapa penyedia jasa pengiriman barang yang ada di Palu. Beberapa penyedia jasa diantaranya POS, TIKI, dan JNE juga merupakan beberapa penyedia jasa pengiriman barang yang ada di Kota Palu sekaligus menjadi pesaing bagi J&T Express.

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi setiap karyawan, semakin baik gaya kepemimpinan dan motivasi kerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, begitu juga

² Robbins, Stephen. 2008. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT.Pln (PERSERO) Unit Induk Pembangunan, Medan. Skripsi tidak Di Terbitkan.

sebaliknya semakin buruk dan tidak efektifnya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji ulang hubungan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan sampel karyawan pada PT. Global Gemilang (J&T Express) Palu. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi kerja sangat mendukung kepuasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, Untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Global Gemilang (J&T Express) Palu”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Global Gemilang (J&T Express) Palu ?
2. Apakah gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Global Gemilang (J&T Express) Palu ?
3. Apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Global Gemilang (J&T Express) Palu ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Global Gemilang (J&T Express) Palu ?

C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif dan verifikatif untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel independen

dan variabel dependen dengan menganalisis data numerik (angka-angka) menggunakan metode statistik melalui pengujian hipotesis. Alat ukur dalam penelitian kuantitatif adalah berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap butir-butir pertanyaan atau pernyataan yang di ajukan. Pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada beberapa karyawan (sampel penelitian) dengan menggunakan metode skala.

Menurut sugiyono Setiap indikator pertanyaan dari kuesioner menggunakan skala likert. Skala ini banyak digunakan karena memberi peluang kepada responden untuk mendeskripsikan perasaan mereka dalam bentuk persetujuan terhadap suatu pernyataan. Dalam kuesioner yang digunakan peneliti, setiap pertanyaan terdiri dari 5 kategori jawaban, yaitu³ :

- Sangat setuju skor = 5
- Setuju skor = 4
- Kurang setuju skor = 3
- Tidak setuju skor = 2
- Sangat tidak setuju skor = 1

Kuesioner yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian.

D. TIJAUAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Setiap manusia merupakan pemimpin baik itu bagi diri sendiri maupun keluarganya dan semua pasti akan berimplikasi kepada

³ Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.

pertanggung jawaban atas bagaimana caranya memimpin. Jika ditelisik secara akademis kepemimpinan merupakan kelompok bidang applied science atau ilmu terapan dari ilmu sosial, hal ini dikarenakan prinsip dan perumusannya memiliki ending mensejahterakan manusia. Menurut Fahmi, kepemimpinan merupakan "suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang cara untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan". Setiap pemimpin pastinya memiliki strategi atau style tersendiri untuk mengatur jalannya ritme organisasi serta mengatur cara bekerja pegawainya dengan tujuan akhir mencapai tujuan secara bersama-sama yang sudah disepakati sebelumnya. Gaya kepemimpinan demokratis ini bercermin pada bagaimana cara seorang pemimpin menghargai setiap potensi yang ada dalam kelompoknya, senantiasa menerima kritik dan saran yang ada kemudian dijadikan rujukan dalam proses pengambilan kebijakan organisasi untuk kebaikan bersama. Dalam hal pengambilan kebijakan strategis melibatkan seluruh anggota dengan cara mufakat dengan tujuan meminimalisir konflik yang ada dalam organisasi. Jadi dalam kepemimpinan demokratis ini ada kerjasama antara atasan dengan bawahan, serta bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri. Merujuk penjelasan yang dikemukakan sebelumnya peneliti berkesimpulan, gaya kepemimpinan demokratis merupakan suatu cara ataupun strategi pelaksanaan kepemimpinan berlandaskan azas kebersamaan, dengan pendekatan pengambilan keputusan melibatkan segala unsur anggota organisasi, musyawarah untuk mufakat dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut Pasolong yang dikutip oleh Ariani, indikator gaya kepemimpinan demokratis antara lain⁴:

a. Keputusan dibuat bersama

Pemimpin yang demokratis tidak sungkan untuk terlibat bersama-sama dengan bawahan dalam membuat keputusan serta melakukan aktivitas kerja demi pencapaian tujuan organisasi.

b. Menghargai potensi setiap bawahannya

Kepemimpinan demokratis menghargai setiap potensi individu dan bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat.

c. Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan

Mendapat kritikan, saran/pendapat dari bawahan merupakan hal yang wajar dalam kehidupan organisasi. Dengan demikian akan ada kecenderungan untuk lebih meningkatkan potensi diri dan bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya serta belajar dari kesalahan yang telah dilakukan.

d. Melakukan kerjasama dengan bawahannya.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu bekerja sama/ terlibat langsung secara bersama-sama dalam menjalankan tugas demi pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin juga tidak sungkan untuk terjun langsung kelapangan untuk menjalankan tugas.

e. Tanggap terhadap situasi

f. Menciptakan suasana kekeluargaan

Memberikan Suasana nyaman terhadap atasan maupun bawahan dalam berkomunikasi.

⁴ Ariani, Novi. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. PP. London Sumatera Indonesia, Tbk. Wilayah Bulukumba. Makassar: Skripsi Administrasi Perkantoran FIS UNM.

g. Memberi kesempatan pengembangan karir

Atasan memberikan kesempatan kepada bawahan agar mengembangkan potensi yang di miliki

h. Komutikatif dengan bawahan

Pimpinan mampu memiliki bahasa yang baik agar pesan yang tersampaikan kepada bawahan di pahami dengan baik

i. Partisipatif dengan bawahan

Atasan memberikan dorongan atau masukan terhadap bawahannya agar mencapai tujuan yang telah ditentukan

j. Tenggang rasa

Atasan harus memiliki rasa saling menghargai kepada bawahan begitupun kepada bawahan ke atasan harus saling menghormati.

2. Motivasi Kerja

Pengertian motivasi menurut arti katanya, motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif. Penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau motivasi dapat pula diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Selain itu motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi instansi. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat kerja untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi berasal dari kata (*movere*) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Hasibuan mengemukakan bahwa motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai, karena

orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Menurut George Dan Jones motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat Kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja Menurut wibowo, dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:⁵

1. Kebutuhan untuk berprestasi :
 - a. Target kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Tanggung jawab
2. Kebutuhan memperluas pergaulan :
 - a. Komunikasi
 - b. Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan :
 - a. Pemimpin
 - b. Duta perusahaan

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja Merupakan Sikap (Positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif, Untuk mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan pada karyawan, diperlukan adanya daya dukung dan kerja keras beserta komponen-komponen lainnya. Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen yang mendukung tercapainya produktivitas yang dimaksud. Kepuasan kerja adalah

⁵ Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: raja Grafindo Persada.

sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik pimpinan pekerja dan perputaran karyawan. Dari sisi karyawan, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya moral kerja dan tampilan kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Robbins, Mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Richard menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan, promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Wilson (2012) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk di kerjakan. Menurut Robbins, dimensi dan indikator kepuasan kerja terdiri dari: ⁶

1. Pekerjaan itu sendiri Yaitu sumber utama keputusan dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan itu menarik, tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggungjawab dan kemajuan untuk karyawan. Indikator untuk dimensi ini adalah kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dan kemampuan yang di miliki.
2. Gaji/Upah Yaitu faktor multidimensi dalam kepuasan kerja, sejumlah upah atau uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, hal ini bisa di anggap pantas dan layak. Indikator dari demensi ini adalah:
 - a. Kepuasan atas kesesuain gaji dengan pekerjaan

⁶ Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta

- b. Kepuasan atas tunjangan yang di berikan
 - c. Kepuasan atas pemberian insentif
- 3. Supervisi Yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, di ukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan perduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Indikator dari dimensi ini yaitu:
 - a. Kepuasan atas bantuan teknis yang di berikan atasan
 - b. Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan
 - c. Keputusan pengawasan yang dilakukan atasan
- 4. Rekan kerja Yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif dan merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada individu yang ada dalam kelompok tersebut. Disaat karyawan merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja. Indikator dalam dimensi ini yaitu:
 - a. Kepuasan atas kerja sama dalam tim
 - b. Kepuasan atas lingkungan sosial

E. PEMBAHASAN

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja PT. Global Gemilang (J&T Express) Palu

Hipotesis pertama pada penelitian ini yang diterima bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. J&T Express Palu. Sehingga dengan nilai probabilitas atau nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,005 yaitu sebesar ($0,005 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan simultan terhadap kinerja kerja karyawan PT. J&T Express Palu. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu, antara lain Saraswati (2018) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Timur Makassar" yang mengungkapkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Timur Makasssar.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap kepuasan kerja PT. Global Gemilang (J&T Express) Palu.

Hipotesis kedua pada penelitian ini yang diterima bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang signifikan yaitu dengan nilai signifikansi $0,045 < 0,05$. Selanjutnya variabel gaya kepemimpinan demokratis mempunyai T_{hitung} yaitu 2.104 sedangkan nilai T_{tabel} 1.70329 yaitu $2.104 > 1.70329$ terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. J&T Express Palu. Sehingga gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. J&T Express Palu. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu, oleh Saraswati (2018) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mannyingarri", yang mengemukakan bahwa

Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Manyingarri.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada J&T Express Palu.

Hipotesis ketiga penelitian ini diterima bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$. Selanjutnya variabel motivasi kerja mempunyai T_{hitung} yaitu 2.214. lebih besar dari nilai T_{tabel} 1.70329 yaitu $2.214 > 1.70329$ terdapat pengaruh yang parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. J&T Express Palu kemudian motivasi menjadi salah satu variabel yang kuat sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hipotesis penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu oleh Made Gerry Dwi Handary (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Bali” yang mengungkapkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa raharja Cabang Bali. Berdasarkan hasil analisis di atas pada tabel hasil olahan data SPSS di tunjukan bahwa F_{hitung} sebesar 6,470 sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat probabilitas 5% (0,05) yaitu 3,35 berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,470 > 3,35$) Dengan demikian gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. J&T Express Palu.

F. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Global Gemilang (J&T Express Palu), maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. PT. Global Gemilang (J&T Express) Palu telah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang sangat baik. Hal ini berkontribusi pada tingginya motivasi kerja karyawan.

Meskipun kepuasan kerja karyawan sudah baik, masih ada ruang untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja.

2. Gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. J&T Express Palu. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ dan $F_{hitung} (6,470) > F_{tabel} (3,35)$.
3. Gaya kepemimpinan demokratis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,045 < 0,05$ dan $T_{hitung} (2,104) > T_{tabel} (1,70329)$.
4. Motivasi kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$ dan $T_{hitung} (2,214) > T_{tabel} (1,70329)$.

G.SARAN

1. Disarankan kepada pimpinan PT. Global gemilang (J&T Express) Palu untuk memperbaiki gaya kepemimpinan demokratis dengan cara lebih berkomunikasi dengan para karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Disarankan untuk memperbaiki motivasi kerja dengan cara mengadakan program duta perusahaan terhadap karyawan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk meneliti dengan variabel – variabel lain di luar variabel yang di teliti agar memperoleh hasil yang bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, I. (2021) Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi. Bandung: CV. Alfabeta.
- George dan Jones .2005. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran Di Pakuwon Food Festival Surabaya). Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan. (Online) Vol.12,No.1 (<http://studylibid.com/doc/> diakses 6 desember 2017)
- Hasibuan,S. P. Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung.
- Hasibuan,S. P. Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi).
- Robbins, Stephen. 2008. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT.Pln (PERSERO) Unit Induk Pembangunan, Medan. Skripsi tidak Di Terbitkan.
- Robbins, S. P. (2015). Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: raja Grafindo Persada.
- Richard. A. (2012). Learning to Teach. Tenth Edition. New York: McGrawHill Education