



**GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN KOMUNIKASI ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. AIRINDO SENTRA
MEDIKA CABANG MEDAN**

Sri Yana, Abd. Rasyid Syamsuri

Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Alwashliyah Medan, Medan, Indonesia

abd.rasyidsyamsuri@umnaw.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima: 3 November 2021 Direvisi: 15 November 2021 Disetujui: 18 November 2021</p> <p>Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja.</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan demokratis dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Airindo Sentra Medika Cabang Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Airindo Sentra Medika Cabang Medan Jalan H. M yamin No. 41 Medan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Airindo Sentra Medika Cabang Medan yang berjumlah 42 orang. Sampel yang digunakan diambil dengan metode sampling jenuh yakni pengambilan sampel dengan seluruh anggota atau elemen populasi pada PT. Airindo Sentra Medika Cabang Medan, yang berjumlah 42 orang. Alat analisis penelitian menggunakan regresi linear berganda dengan program SPSS. Hasil penelitian dengan uji secara parsial membuktikan bahwa Promosi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,122 > 1,6819$) dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Nilai koefisien yang diperoleh sebesar 0,478, dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($4,347 > 1,6819$) dan signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ artinya Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Secara simultan, nilai F_{hitung} ($27,208$) $> F_{tabel}$ ($3,24$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1) dan Komunikasi Organisasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y). Nilai koefisien determinasi (R Square) pada penelitian ini sebesar 0,583 hal ini berarti 58,3% sedangkan sisanya ($100\% - 58,3\% = 41,7\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.</p>

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Dampak covid 19 mengakibatkan performa perusahaan menurun. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu. Proses penyesuaian perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, harus mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi. Pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada karyawannya.

Gaya kepemimpinan yaitu suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan karyawan dalam berprestasi. Dengan kata lain gaya kepemimpinan atasan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Syamsuri dan Halim (2021) mengutip pandangan Rivai (2012) mengemukakan bahwa Kepemimpinan merupakan sekumpulan cara yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran dalam organisasi tercapai. Organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu kumpulan atau sistem individual yang melalui hirarki jenjang dan pembagian kerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, fenomena kepemimpinan demokratis yang di PT. Airindo Sentra Medika Cabang Medan masih kurang efektifnya komunikasi antara manajer dengan bawahan sehingga penyampaian ide dan pendapat tidak berjalan dengan baik. Selain itu, proses pengambilan keputusan juga dapat terhambat jika setiap karyawan, termasuk pemimpin, tidak memiliki keterampilan problem solving yang baik. Dalam beberapa kasus, para karyawan juga tidak memiliki pengetahuan atau keahlian yang diperlukan untuk memberikan kontribusi berkualitas bagi proses pengambilan keputusan.

Permasalahan komunikasi organisasi pada PT. Airindo Sentra Medika cabang Medan yang belum terlaksana dengan baik tertuju pada setiap pemberian tugas pemimpin yang tidak secara langsung diberitahukan kepada karyawan. Akibatnya, sering terjadi kesalahpahaman yang menyebabkan karyawan tersebut membuat kesalahan dalam pengerjaan tugas serta mengakibatkan tidak ada kepuasan kerja pada diri karyawan. Di sisi lain faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, pimpinan, rekan kerja, pengawasan dan promosi jabatan. Setiap orang yang bekerja mengharapkan kepuasan agar mempengaruhi produktivitas yang diharapkan manajer. PT. Airindo Sentra Medika Cabang Medan merupakan salah satu badan usaha milik swasta yang bergerak di bidang usaha peralatan kesehatan, pengelolaan dan pemasaran hasil produksi alat kesehatan di Medan.

Fenomena mengenai kepuasan kerja di PT. Airindo Sentra Medika Cabang Medan yaitu tidak optimalnya kepuasan kerja yang dilakukan oleh pemimpin. Pengerjaan tugas yang dilakukan karyawan juga mengharuskan karyawan melakukan pekerjaan yang berulang sehingga mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan tidak dapat dikerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Karyawan sering mendapatkan tugas yang belum terealisasi karena tugas yang sebelumnya belum selesai diperbaiki akibat kesalahan dalam menerima informasi yang diberikan oleh pimpinan. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka peneliti melakukan penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Airindo Sentra Medika Cabang Medan.

Ibid, dkk (2012) mengemukakan bahwa kepemimpinan demokrasi merupakan pemimpin yang demokrasi menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan. Menurut Thoha (2013) gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan

kekuatan personal, keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Menurut Pasolong yang dikutip oleh Ariani (2015), indikator gaya kepemimpinan demokratis antara lain:

- 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
- g. Memberi kesempatan pengembangan karir
Atasan memberikan kesempatan kepada bawahan agar mengembangkan potensi yang di miliki
- h. Komunikatif 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

Menurut Pace dan Faules (2015), komunikasi organisasi didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tersebut. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Syamsuri, dkk (2020) mengatakan bahwa

komunikasi dapat diidentifikasi sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih. Komunikasi juga sebagai proses yang diperlukan untuk mencapai efektifitas dalam suatu organisasi. Untuk mengerjakan kerja sama tim, setiap anggota harus mau dan bisa saling berkomunikasi secara terbuka, percaya, dan hormat. Setiap anggota secara sadar harus siap memberikan bantuan yang dibutuhkan oleh orang lain. Artinya setiap anggota akan saling memperhatikan kebutuhan anggota lain, kemudian berkomunikasi untuk menawarkan bantuan yang ditawarkan. Sebaliknya anggota juga siap menerima bantuan tanpa merasa keberatan dan berusaha menolak dengan alasan dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri. Syamsudin dan Firmansyah (2016) menambahkan komunikasi organisasi merupakan struktur dan fungsi organisasi, hubungan antar manusia, komunikasi dan proses pengorganisasian serta budaya organisasi. Pace dan Faules (2015) menyatakan bahwa dimensi dan indikator aliran komunikasi terbagi menjadi komunikasi kebawah, komunikasi keatas, dan komunikasi horizontal dengan penjelasan berikut:

1. Komunikasi kebawah

Komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah. Katz dan Kahn yang dikutip oleh Pace dan Faules, (2015) mengemukakan terdapat lima jenis informasi yang biasa di komunikasikan atasan dari atasan kepada bawahan, yakni:

- a. Informasi mengenai pekerjaan
- b. Informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan
- c. Informasi mengenai kinerja pegawai

2. Komunikasi ke atas

Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (penyelia). Setiap bawahan dapat mempunyai alasan yang baik atau meminta informasi atau memberikan informasi kepada seseorang yang otoritasnya yang lebih tinggi dari dia. Komunikasi ke atas menunjukkan bahwa pemimpin harus menerima informasi dari bawahan mereka yang memberikan informasi, seperti:

- a. Memberitahukan apa yang dilakukan bawahan, bagaimana pekerjaan mereka, prestasi, kemajuan dan rencana di waktu yang akan datang
- b. Menjelaskan persoalan-persoalan kerja yang belum di pecahkan bawahan yang mungkin memerlukan beberapa bantuan.
- c. Memberikan saran atau gagasan untuk perbaikan dalam unit –unit atau dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan.
- d. Mengungkapkan pikiran dan perasaan bawahan tentang pekerjaan mereka, rekan kerja dan organisasi

Richard (2012) 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, (2015), dimensi dan indikator kepuasan kerja terdiri dari:

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
- 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 peduli 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

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan demokratis dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Airindo Sentra Medika Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Airindo Sentra Medika Medan Jl. H.M yamin No. 41 Medan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Airindo Sentra Medika Medan yang berjumlah 42 orang. Sampel yang digunakan diambil dengan metode sampling jenuh yakni pengambilan sampel dengan seluruh anggota atau elemen populasi dijadikan peluang untuk sampel pada PT. Airindo Sentra Medika Medan, yang berjumlah 42 orang. Metode analisis yang

digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur data yang telah didapat dengan alat ukur yang digunakan dalam meneliti (Sugiyono, 2018). Uji validitas terlebih dahulu dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 30 responden diluar responden penelitian yaitu pada PT. Alexa Medika Medan yang beralamat di Jl. KL Yos Sudarso Komplek Graha Niaga Blok C No. 14, Silalas, Kota Medan. Uji validitas penelitian di ukur dengan kriteria signifikan sebesar 0,5. Hasil uji validitas penelitian dapat dimuat pada Tabel 1:

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Pearson	Kriteria Nilai	Status
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1)	1	0,644	0,5	Valid
	2	0,826	0,5	Valid
	3	0,598	0,5	Valid
	4	0,604	0,5	Valid
	5	0,529	0,5	Valid
	6	0,705	0,5	Valid
	7	0,586	0,5	Valid
	8	0,727	0,5	Valid
	9	0,563	0,5	Valid
	10	0,809	0,5	Valid
Komunikasi Organisasi (X_2)	1	0,918	0,5	Valid
	2	0,866	0,5	Valid
	3	0,886	0,5	Valid
	4	0,888	0,5	Valid
	5	0,894	0,5	Valid
	6	0,895	0,5	Valid
	7	0,848	0,5	Valid
	8	0,895	0,5	Valid
	9	0,920	0,5	Valid
	10	0,776	0,5	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	0,780	0,5	Valid
	2	0,681	0,5	Valid
	3	0,723	0,5	Valid
	4	0,809	0,5	Valid
	5	0,664	0,5	Valid
	6	0,787	0,5	Valid
	7	0,783	0,5	Valid
	8	0,854	0,5	Valid

Variabel	Item Pernyataan	Correlation Pearson	Kriteria Nilai	Status
	9	0,803	0,5	Valid
	10	0,674	0,5	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Pengujian dari seluruh pernyataan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan dari Gaya Kepemimpinan Demokratis, Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian. Hasil uji reliabilitas penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 2:

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (CA)	Kriteria Nilai	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X ₁)	0,762	0,6	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X ₂)	0,789	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,776	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable*) dan dapat dipakai sebagai alat ukur. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 3:

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34738356
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.069
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.123 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Tabel 3 membuktikan bahwa nilai signifikansi asymp. sig. (2-tailed) seluruh variabel sebesar 0,123. Jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi dari korelasi variabel bebas (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi di antara variabel bebas. Dalam penelitian ini gejala multikolinieritas dilihat di tolerance dan *variance inflasion factor* (VIF). Hasil dari uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4:

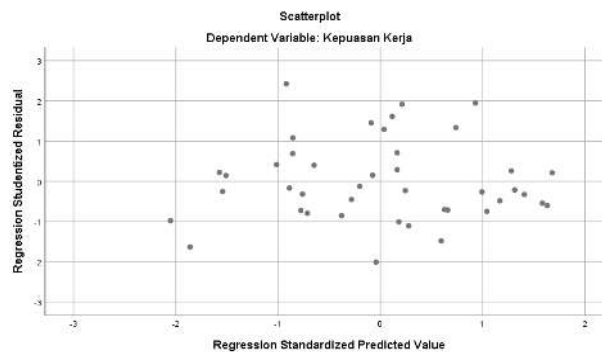
Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.125	3.977			
Gaya Kepemimpinan Demokratis	.310	.075	.454	.884	1.131
Komunikasi Organisasi	.442	.102	.478	.884	1.131

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dari Variabel X_1 dan X_2 adalah 0,884 yang $> 0,10$, sedangkan nilai VIF dari Variabel X_1 dan X_2 sebesar 1,131 < 10 , sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil ujinya yang dimuat pada Gambar 1:



Gambar 1.
Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan grafik scatterplot, diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser dapat dimuat pada Tabel 5:

Tabel 5.
Hasil Uji Glejser

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.188	2.380		1.339	.188
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.024	.045	.088	.526	.602
	Komunikasi Organisasi	-.059	.061	-.164	-.977	.335

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan metode glejser diketahui bahwa nilai signifikan variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1) sebesar 0,602 lebih besar dari 0,05 dan variabel Komunikasi Organisasi (X_2) yakni 0,335 lebih besar dari 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadi heterokedastistas. Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 6:

Tabel 6.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.125	3.977		2.294	.027
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.310	.075	.454	4.122	.000
	Komunikasi Organisasi	.442	.102	.478	4.347	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 6, persamaan regresi berganda dalam penelitian ini yaitu $Y = 9,125 + 0,310 X_1 + 0,442 X_2 + e$, yang menunjukkan bahwa nilai konstanta (a) 9,125, b1 sebesar 0,310 dan b2 sebesar 0,442. Uji t bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian SPSS maka nilai uji t adalah dapat dimuat pada Tabel 7:

**Tabel 7.
Hasil Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.125	3.977		2.294	.027
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	.310	.075	.454	4.122	.000
	Komunikasi Organisasi	.442	.102	.478	4.347	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 7 diperoleh nilai t tabel pada $n = 42$ pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 1,6819. Dengan demikian untuk mengetahui secara parsial dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

1. Nilai koefisien sebesar 0,454, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,122 > 1,6819$) dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan H_a diterima.
2. Nilai koefisien sebesar 0,478, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,347 > 1,6819$) dan signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ artinya Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan H_a diterima.

Hasil uji F (Simultaan) pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 8:

**Tabel 8.
Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.224	2	157.612	27.208	.000 ^b
	Residual	225.919	39	5.793		
	Total	541.143	41			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Tabel 8 membuktikan bahwa $F_{hitung} (27,208) > F_{tabel} (3,24)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1) dan Komunikasi Organisasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y). Hasil uji koefisien determinasi penelitian ini dimuat di Tabel 9:

Tabel 9.
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.583	.561	2.407

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 9, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,583 hal ini berarti 58,3% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya ($100\% - 58,3\% = 41,7\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

SIMPULAN

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Airindo Sentra Medika Cabang Medan.
2. Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Airindo Sentra Medika Cabang Medan.
3. Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Airindo Sentra Medika Cabang Medan.

IMPLIKASI PENELITIAN

Bagi peneliti selanjutnya agar tidak terfokus pada variabel penelitian ini, variabel penelitian yang direkomendasikan dapat berupa Kepemimpinan Transaksional, Komunikasi Interpersonal, ataupun Kinerja. Peneliti memberikan saran agar pimpinan PT. Airindo Sentra Medika Cabang Medan harus bisa membimbing bawahannya untuk menekankan tanggung jawab internal dan kerja sama yang baik antara pimpinan dan bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Firmansyah H., Syamsudin A. (2016). Organisasi dan Manajemen Bisnis. Ombak, Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Pace, R. Wayne, Don F. Faules. (2015). Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Editor: Dedy Mulyana. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Richard. A. (2012). *Learning to Teach*. Tenth Edition. New York: McGraw-Hill Education
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Syamsuri A. R., Halim A., Darvita D., (2020). Analisis Adversity Quotient dan Komunikasi Interpersonal dengan Komitmen Organisasi sebagai Intervening terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ecobisma (Ekonomi Bisnis dan Manajemen)*, 7(2), Hal. 125-139.
- Syamsuri A. R., Halim A. (2021). Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Intan Perkasa Binjai-Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis Mahasiswa (JBM)*, 1(1). Hal 50-62
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Grafindo Persada