

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PRODUKSI PT. ASIA PLASTIK SURABAYA

*by Ayu Martha Prisilia*

---

**Submission date:** 05-Aug-2021 01:37PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1627956487

**File name:** Ekonomi\_dan\_Bisnis\_1211700021\_Ayu\_Martha\_Prisilia.docx (44.64K)

**Word count:** 2140

**Character count:** 13795

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PRODUKSI  
PT. ASIA PLASTIK SURABAYA**

**1** **AYU MARTHA PRISILIA**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, e-mail: [ayumartha.amp@gmail.com](mailto:ayumartha.amp@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the effect of leadership style, job satisfaction and work motivation on employee performance in the production department of PT Asia Plastik Surabaya. This study uses quantitative research methods with descriptive research design. Sampling using probability sampling technique with the number of respondents as many as 52 respondents. Based on the results of the study showed that the multiple linear regression analysis  $Y = 2.573 + 0.254 X_1 + 0.316 X_2 + 0.306 X_3 + e$ . The results of the analysis of the coefficient of determination or  $R^2$  show that the adjusted R square value is 63.6% and the remaining 36.4% is a contribution from other variables not discussed in this study. The results showed that partially the leadership style variable had a significant effect on employee performance, the job satisfaction variable had a significant effect on employee performance, and the work motivation variable had a significant effect on employee performance. The results also show that simultaneously the variables of leadership style, job satisfaction and work motivation have a positive and significant effect on employee performance.*

*Keywords: Leadership Style, Job Satisfaction, Work Motivation and Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

Menghadapi persaingan di era globalisasi, perusahaan perlu bekerja lebih efektif dan efisien. Persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk meningkatkan daya saingnya agar dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Tujuan hampir semua perusahaan adalah untuk memaksimalkan keuntungan dan nilai perusahaan serta meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan, karena seluruh perusahaan akan berhasil. Perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik dan produktivitas terbaik dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika kemajuan suatu teknologi tidak dikelola oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka teknologi tersebut tidak dapat beroperasi dan berfungsi dengan baik. Oleh karena itu, perhatian lebih perlu diberikan kepada sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

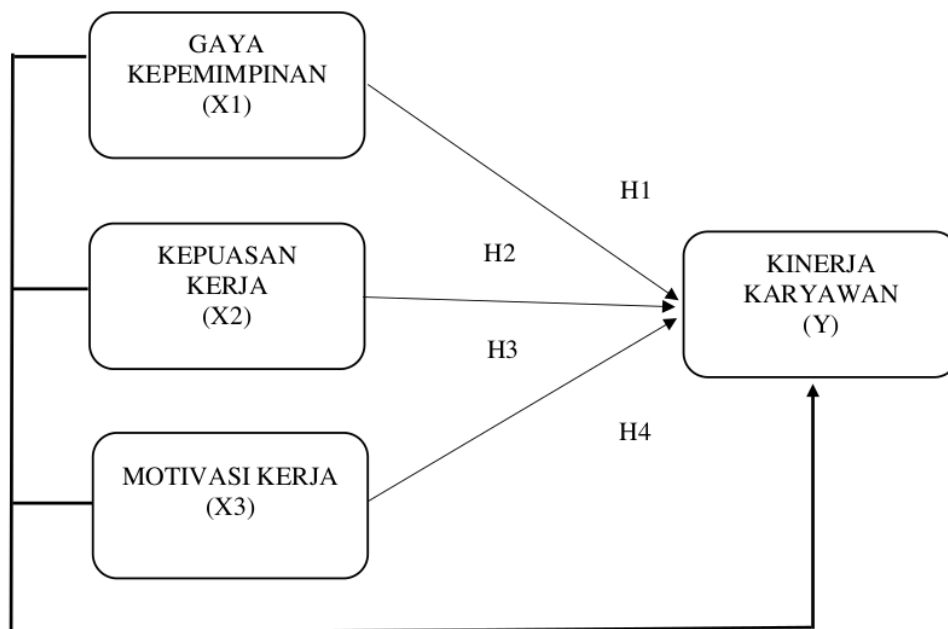
Faktor pendukung pertama untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya sehingga mereka secara sukarela melakukan tindakan bersama yang diperintahkan oleh pemimpin tanpa merasa tertekan untuk mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018: 226). Sebagai pemimpin perusahaan, Anda harus mampu beradaptasi dengan budaya kerja perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang benar akan menimbulkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang luar biasa.

Selain itu dijelaskan bahwa salah satu cara bagi perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dan sasarannya adalah dengan mengukur kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, hasil pengukuran kepuasan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang bisa positif atau negatif, puas atau tidak puas (Badeni, 2017: 43). Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Perbedaan tingkat kepuasan setiap karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor dan indikator. Kepuasan dapat dilihat dalam bentuk sikap yang baik atau positif terhadap segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan. Jika karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, maka karyawan tidak akan menganggap pekerjaan sebagai beban, melainkan suatu kebutuhan yang harus diselesaikan oleh karyawan.

Faktor yang dapat meningkatkan atau mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan untuk memenuhi berbagai kebutuhan individu (Sutrisno, 2016: 111). Insentif sangat penting bagi karyawan, karena hanya insentif yang dapat memotivasi karyawan untuk selalu meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika karyawan yang bermotivasi tinggi biasanya juga memiliki kinerja yang tinggi. Perlu meningkatkan semangat pegawai, agar pegawai dapat memainkan kinerja yang terbaik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai pegawai dalam memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2013: 67). Oleh karena itu, kinerja karyawan diharapkan mendapat perhatian lebih dari perusahaan, karena penurunan kinerja akan berdampak negatif bagi perusahaan itu sendiri.

Melalui survey penelitian sementara, beberapa karyawan memiliki beberapa permasalahan dalam melakukan pekerjaan. Terdapat beberapa permasalahan yang dirasakan oleh karyawan departemen produksi PT. Asia Plastik Surabaya. Masalah yang dirasakan paling berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah pimpinan kurang bertanggung jawab karena kurangnya respon pemimpin dalam menanggapi masalah para karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan merasa kurang puas dikarenakan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga kinerja karyawan kurang produktif dan perusahaan kurang memberikan motivasi dalam hal ini kinerja kepada karyawan. Fenomena-fenomena dan masalah yang terjadi dalam pada perusahaan merupakan salah satu faktor atau indikator yang dapat menandakan menurunnya kinerja karyawan tersebut. Oleh sebab itu, akan diteliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Asia Plastik Surabaya.

### Kerangka Konseptual



## Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2018, p. 63). Hipotesis yang didapatkan dari pembahasam diatas yaitu :

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Asia Plastik Surabaya

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia

Plastik Surabaya

H3 : Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia

Plastik Surabaya.

H4 : Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Asia Plastik Surabaya.

## METODE

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan jenis penelitian deskriptif. Responden pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi dengan populasi sebanyak 108 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan cara pengambilan sampel dengan *simple random sampling*, sehingga didapat jumlah sampel sebanyak 52 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner dengan jawaban yang mengacu pada skala likert. Seluruh perhitungan penelitian ini menggunakan aplikasi atau software IBM SPSS 25.

## Uji t (Parsial)

Uji t<sup>1</sup> dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat serta menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Pengambilan keputusan ini berdasarkan perbandingan nilai signifikansi dari nilai t hitung masing- masing koefisien dengan tingkat signifikansi yang sudah ditetapkan, yaitu sebesar 5% ( $\alpha=0,05$ ).

Tabel Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,573	1,891		1,361	0,180
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,254	0,126	0,257	2,011	0,049
	Kepuasan Kerja (X2)	0,316	0,149	0,318	2,120	0,039
	Motivasi Kerja (X3)	0,306	0,131	0,303	2,343	0,023
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa uji t menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Uji parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai sebesar 2,011 > 2,010 dengan signifikansi 0,049 < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Uji parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai sebesar 2,120 > 2,010 dengan signifikansi 0,039 < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Uji parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai sebesar 2,343 > 2,010 dengan signifikansi 0,023 < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara simultan atau serempak terhadap variabel terikat untuk mengolah data untuk membahas dan menarik kesimpulan penelitian. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai F hitung melihat tingkat signifikannya, kemudian membandingkan dengan taraf signifikansi yang

telah ditetapkan (5% atau 0,05). Nilai  $F$  tabel diperoleh dengan rumus  $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$  sedangkan  $df_2 = n - k = 52 - 4 = 48$ , maka didapat nilai  $(3;48) = 2,80$

Tabel Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155,748	3	51,916	30,677	,000 <sup>b</sup>
	Residual	81,233	48	1,692		
	Total	236,981	51			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)						
b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3)						

Pada tabel diatas diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 30,677 dengan nilai signifikansi = 0,000. Nilai  $F_{hitung}$  30,677 >  $F_{tabel}$  2,80 dengan signifikansi 0,000 < 0,050. Maka  $H_0$  ditolak hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X1), kepuasan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t, menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat di ketahui dari hasil perhitungan analisa tabel dimana variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,011 dengan nilai signifikansi 0,049. Diketahui bahwa  $t_{hitung}$  2,011 >  $t_{tabel}$  2,008 sehingga  $H_{01}$  ditolak  $H_{a1}$  diterima dengan nilai signifikansi 0,049 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis pertama yaitu “Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Asia Plastik Surabaya” diterima. Pernyataan ini didukung dengan penelitian terdahulu dari Rina Loliyana (Loliyana, 2020) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t, menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara parsial memiliki pengaruh kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat di ketahui dari hasil perhitungan analisa tabel dimana kepuasan kerja ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,120 dengan nilai signifikansi 0,39. Diketahui bahwa  $t_{hitung} 2,120 > t_{tabel} 2,008$  sehingga  $H_{02}$  ditolak  $H_{a2}$  diterima dengan nilai signifikansi  $0,39 < 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis kedua yaitu “Kepuasan Kerja ber[engaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Asia Plastik Surabaya” diterima. Pernyataan ini didukung dengan penelitian terdahulu dari Ade Irmaya Sari Sirait, Sastra Tamami dan Edwin Agung Wibowo (Sirait, et al., 2017) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t, menyatakan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) secara parsial memiliki pengaruh kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat di ketahui dari hasil perhitungan analisa tabel dimana motivasi kerja ( $X_3$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,343 dengan nilai signifikansi 0,23. Diketahui bahwa  $t_{hitung} 2,343 > t_{tabel} 2,008$  sehingga  $H_{03}$  ditolak  $H_{a3}$  diterima dengan nilai signifikansi  $0,23 < 0,05$  yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja ( $X_3$ ) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis ketiga yaitu “Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Asia Plastik Surabaya” diterima. Pernyataan ini didukung dengan penelitian terdahulu dari Reina Poetri Narulita dan Anne Charina (Narulita & Charina, 2020) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasar uji F, menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diketahui dari hasil perhitungan analisa tabel didapatkan  $F_{hitung} 30,677 > F_{tabel} 2,80$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Berarti terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) departemen produksi secara simultan dan signifikan. Pengaruh terbesar terletak pada kepuasan kerja sebesar 0,318 diikuti dengan kepuasan kerja (0,303) dan gaya kepemimpinan (0,275). Sehingga hipotesis keempat yaitu “Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja



berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Asia Plastik Surabaya” diterima. Pernyataan ini didukung dengan penelitian terdahulu dari Rayen Edward Wijaya (Wijaya, 2019) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN**

1. Pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa penelitian ini berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Asia Plastik Surabaya.
2. Pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa penelitian ini berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Asia Plastik Surabaya.
3. Pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa penelitian ini berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Asia Plastik Surabaya.
4. Pada variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja menunjukkan bahwa penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen produksi PT. Asia Plastik Surabaya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Badeni, 2017. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Dalam: Bandung: Alfabeta.
- Busro, M., 2018 . Dalam: *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Loliyana, R., 2020. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASURANSI JIWASRAYA DI BANDAR LAMPUNG. *Jurnal Prespektif Bisnis*, 3(2), pp. 97-105.
- Mangkunegara, A. P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Dalam: Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Narulita, R. P. & Charina, A., 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis (JEPA)* , 4(2), pp. 268-276.

Sirait, A. I. S., Tamami, S. & Wibowo, E. A., 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Shipyard Batam. *Jurnal BENING*, 4(2).

Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Dalam: Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Jakarta: Prenada Media Group.

Wijaya, R. E., 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Top Yummy di Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 3(5), p. 79.

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN PRODUKSI PT. ASIA PLASTIK SURABAYA

## ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas 17 Agustus 1945  
Surabaya

Student Paper

11%

2

[jepa.ub.ac.id](http://jepa.ub.ac.id)

Internet Source

7%

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 80 words

Exclude bibliography  On