

Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. XYZ

William Hagri Golda Mahulae¹, Dewiana Novitasari², Winanti³

Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Insan Pembangunan Indonesia, Tangerang

Program Studi Manajemen, Universitas Insan Pembangunan Indonesia. Tangerang

Program Studi Sistem Informasi, Universitas Insan Pembangunan Indonesia. Tangerang

williamhagri21@gmail.com, dewiana25@ipem.ac.id, winanti12@ipem.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT XYZ. Salah satu upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mengelola secara optimal motivasi dan gaya kepemimpinan yang ada, agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Sampel yang diambil pada penelitian ini yakni karyawan pada PT XYZ berjumlah 100 responden, data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner yang diisi oleh para responden. Data yang terkumpul selanjutnya diuji menggunakan uji instrumen, yaitu: uji validitas dan uji reliabilitas, lalu data yang valid dan reliabel selanjutnya akan diuji dengan uji statistik deskriptif, dilanjutkan lagi dengan uji asumsi klasik, yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Kemudian di uji lagi dengan uji korelasi (parsial dan simultan), uji koefisien determinasi (parsial dan simultan), uji regresi (sederhana dan berganda) serta terakhir dilakukan uji hipotesis, yaitu: uji t dan uji F yang dilakukan pada tingkat signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$. Berdasarkan data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT XYZ. Dimana dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi simultan sebesar 0,754 hal ini menunjukkan bahwa tingkat korelasi memiliki pengaruh yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,568 artinya variabel motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 56,80% dan sisanya sebesar 43,20% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan pengaruh yang signifikan karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($63,740 > 3,09$).

Kata Kunci: Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Perekonomian Indonesia berkembang seiring dengan arus globalisasi perekonomian dunia. Sektor industri dalam negeri yang terus bergerak secara cepat mengikuti perkembangan bisnis global termasuk industri sepatu pada PT. XYZ yang memiliki ribuan karyawan dan termasuk industri padat karya dengan produk mayoritas untuk memenuhi ekspor luar negeri (Goestjahjanti et al., 2023)

Semakin banyaknya perusahaan manufaktur baru yang bermunculan terutama di Pulau Jawa dan secara otomatis saling bersaing secara ketat dari segi sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia. Pemenuhan produk-produk untuk pemenuhan kebutuhan luar negeri dibutuhkan tantangan tersendiri selain dari kualitas produk yang harus benar-benar diutamakan juga pengerjaan produk yang membutuhkan tenaga

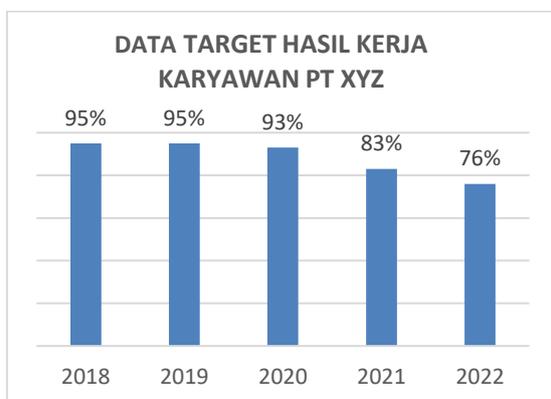
terampil dan berdedikasi tinggi dengan tetap fokus pada kepuasan konsumen (Fernando et al., 2023).

Perusahaan manufaktur dalam hal ini PT. XYZ dituntut lebih cermat dalam melihat kesempatan dan peluang bisnis yang ada saat ini. Pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dengan kondisi persaingan global agar perusahaan tetap eksis dan bertahan dengan pemanfaatan teknologi digital dalam pemasaran produknya (Fayzhall et al., 2022).

PT XYZ didirikan pada tahun 2009 dengan peletakan batu pertama pada tanggal 19 September 2009. PT XYZ merupakan perusahaan terbesar yang bergerak dibidang manufaktur sepatu olah raga dengan pelayanan yang utuh mensuplai merk-merk global ternama, dengan pendapatan tahunan lebih dari US\$ 1 Miliar dan mempunyai 80.000 tenaga pekerja.

Kebutuhan dan dorongan pemimpin adil yang memiliki dedikasi serta loyalitas yang tinggi atas pekerjaannya agar potensi karyawan lebih maksimal yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan (Gerry Dwi Handara & Mujiati, 2013).

Kepuasan kerja menjadi dasar tolak ukur keberhasilan kepemimpinan dalam organisasi, semakin tingkat kepuasan tinggi maka semakin produktivitas karyawan meningkat (Karmawan et al., 2015). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang diyakini seharusnya terima. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap suatu pekerjaan. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya (Iskandar & Juhana, 2014). Berdasarkan riset yang penulis lakukan, ditemukan masih belum tercapainya target hasil kerja karyawan seperti yang di harapkan perusahaan. Berikut adalah hasil perkembangan tingkat hasil kerja karyawan PT XYZ



Sumber: PT XYZ

Grafik di atas, menunjukkan bahwa tingkat persentase hasil kerja pada tahun 2018 sebesar 95% lalu pada tahun 2019 masih sama yaitu sebesar 95%, pada tahun 2020 persentase kinerja karyawan mengalami penurunan menjadi 93% lalu pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan menjadi 83% kemudian pada tahun 2022 persentase kinerja mengalami penurunan drastis menjadi 76%.

Jika di akumulasikan pertahunnya dalam rata-rata persentase masih belum mencapai target produksi 100%.

Belum tercapainya hasil pekerjaan karyawan tentu akan berdampak negatif pada perusahaan karena hasil kerja yang tidak maksimal menjadikan produk yang di hasilkan perusahaan tidak terpenuhi dan keuntungan yang akan di peroleh perusahaan menjadi tidak baik.

Hal ini menandakan bahwa belum adanya kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Kinerja karyawan yang belum maksimal dapat di pengaruhi banyak faktor salah satunya faktor motivasi karyawan dan gaya kepemimpinan yang di terapkan pimpinan dalam perusahaan.

Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu di penuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai manusia termotivasi oleh kebutuhan yang dimilikinya (Purnamasari & Widodo, 2003). Sekalipun motivasi merupakan hal yang bersifat penting, tetapi motivasi cukup sulit untuk dilakukan (Nurasiah et al., 2022).

Berdasarkan uraian di atas menjadi pertimbangan bagi peneliti untuk meneliti lebih lanjut di PT XYZ, khususnya didalam mengamati aktivitas yang dilakukan oleh karyawan melalui motivasi dan gaya kepemimpinan organisasi.

Adapun tujuand dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara motivasi karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan. Metode yang digunakan dengan menyebarkan kusioner atau angket kepada karyawan PT. XYZ dan data yang digunakan dalam bentuk data primer.

METHOD

Penelitian ini penulis menggunakan Metode kuantitatif dimana metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Karmawan et al., 2015).

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang terbentuk peristiwa (Sugiyono, 2017), hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena dipandang sebagai semesta penelitian (Arieska & Herdiani, 2018)

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT XYZ yang berjumlah 40000 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yaitu 100 orang responden.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang telah dilakukan, dapat diketahui semua data valid dan reliabel karena sesuai dengan persyaratan. Bahwa data dinyatakan valid jika memiliki nilai r hitung $>$ r tabel dengan signifikansi $<$ 0,05 dan data dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach alpha* $>$ 0,60 sehingga dari hasil tabel diatas item pernyataan terbukti valid karena semua item memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,1966) dengan signifikansi $<$ 0,05 dan reliabel karena semua variabel memiliki nilai *Cronbach alpha* $>$ 0,60 selanjutnya seluruh butir item pernyataan tersebut layak digunakan sebagai *instrument* untuk mengukur data penelitian.

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Motivasi	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja
N		100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	46.51	46.52	36.97
	Std. Deviation	6.131	10.152	6.021
Most Extreme Differences	Absolute	.125	.091	.117
	Positive	.125	.074	.117
	Negative	-.091	-.091	-.103
Test Statistic		.125	.091	.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.079 ^c	.365 ^c	.120 ^c

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas Tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi ketiga variabel $>$ 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi secara normal.

Tabel 2 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.887	1.127

	Gaya Kepemimpinan		
		.887	1.127

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala multikolinieritas. Hal ini dibuktikan dengan nilai VIF kedua variabel *independent* $<$ 10 dan memiliki nilai *tolerance* $>$ 0,1.

Tabel 3 Uji Heteroskedastisitas

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.471	2	5.235	.836	.437 ^b
	Residual	607.606	97	6.264		
	Total	618.077	99			

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas Tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi 0,437 $>$ 0,05 sehingga dapat disimpulkan data bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4 Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.559	3.998

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Berdasarkan hasil uji korelasi berganda di atas didapatkan nilai korelasi (R) sebesar 0,754 ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dan hasil uji koefisien determinasi simultan.

Berdasarkan Tabel di atas didapatkan nilai korelasi (R *square*) sebesar 0,568, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 56,80% sisanya 43,20% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

Tabel 5 Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.888	3.195		.591	.556
	Motivasi	.537	.070	.547	7.712	.000
	Gaya Kepemimpinan	.218	.042	.367	5.175	.000

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Dari Tabel di atas dapat disimpulkan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,888 + 0,537X_1 + 0,218X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka model regresi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karena nilai signifikan pada konstan $0,556 > 0,05$ maka motivasi dan gaya kepemimpinan dianggap 0 maka tidak akan tercapai kinerja karyawan yang baik.
2. Koefisien regresi sebesar 0,537 artinya setiap penambahan (karena tanda +) 1 satuan motivasi maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,537 satuan.
3. Koefisien regresi sebesar 0,218 artinya setiap penambahan (karena tanda +) 1 satuan gaya kepemimpinan maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,218 satuan.

Tabel 6 Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2038.105	2	1019.053	63.740	.000
	Residual	1550.805	97	15.988		
	Total	3588.910	99			

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil Tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan dapat dilihat nilai F hitung sebesar 63,740. Nilai F tabel dengan tingkat kesalahan 5% dan $F_{tabel} = df_1 = k-1 = 3-1=2$, $df_2 = n-k=100-3=97$, jadi $N_1=2$ dan $N_2=97$ adalah sebesar 3,09, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, bahwa secara simultan

motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan pada PT XYZ semakin tinggi motivasi karyawan maka kepuasan karyawan meningkat secara signifikan.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan pada PT XYZ.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan pada PT XYZ.

SARAN

1. Pada variabel motivasi karyawan, hendaknya perusahaan lebih memberikan dan mendorong motivasi karyawan agar lebih lagi. Motivasi yang tinggi mampu menghasilkan kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi rendah akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pada variabel gaya kepemimpinan hal penting terutama berdampak pada tingkat motivasi karyawan dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang menjadi faktor kenyamanan karyawan dalam bekerja.
3. Pada variabel kepuasan kerja perlu di perhatikan dan diprioritaskan karena kepuasan menjadi salah satu indikator pencapaian kesuksesan pemimpin dalam mengendalikan karyawan dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arieska, P. K., & Herdiani, N. (2018). Pemilihan Teknik Sampling Berdasarkan Perhitungan Efisiensi Relatif. *Jurnal Statistika*, 6(2), 166–171.
- Fayzhall, M., Winanti, Lestari, S., Basuki, S., Goestjahjanti, F. S., Kariyadi, N., Lael,

- B., Nugroho, A. P., Mulyani, R., Rahmandani, N. Y., & Aulia, A. R. (2022). *PELATIHAN STRATEGI PEMASARAN BERBASIS DIGITAL PRODUK UMKM KAMPUNG TEMATIK DRUM BUJANA, TIGARAKSA, TANGERANG*. 2(2), 128–135.
- Fernando, E., Sutomo, R., Prabowo, Y. D., Gatc, J., & Winanti, W. (2023). Exploring Customer Relationship Management: Trends, Challenges, and Innovations. *Journal of Information Systems and Informatics*, 5(3), 984–1001.
<https://doi.org/10.51519/journalisi.v5i3.541>
- Gerry Dwi Handara, M., & Mujiati. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Jasa Raharja (Persero) Cabang Bali. In *Doctoral dissertation, Udayana University* (Vol. 2, Issue 11).
- Goestjahjanti, F. S., Pasaribu, S. B., Novitasari, D., Azz, I. K. H., & Winanti, W. (2023). The Role of Export in Boosting Indonesia's GDP during Crisis: Macroeconomic Conditions. *Etikonomi*, 22(2), 369–388.
<https://doi.org/10.15408/etk.v22i2.32381>
- Iskandar, S., & Juhana, E. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 86–98.
<http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/41>
- Karmawan, G. M., Winanti, & Hartono, S. (2015). PENGARUH IKLIM KERJA, KOMPENSASI, DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA STMIK DHARMA PUTRA. *ComTech*, 6(1), 64–71.
- Nurasiah, N., Winanti, W., & Andiyani, D. (2022). Sistem Informasi Pengambilan Keputusan Pemilihan Salesman Terbaik Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (Saw) Di Pt. Central Satrya Perdana. *Insan Pembangunan Sistem Informasi Dan Komputer (IPSIKOM)*, 10(2).
<https://doi.org/10.58217/ipsikom.v10i2.217>
- Purnamasari, I. S., & Widodo, S. A. (2003). TERHADAP MOTIVASI DAN PRESTASI BELAJAR MATEMATIKA SISWA KELAS XI SMK PIRI 2 YOGYAKARTA. *Prosiding Seminar Nasional Etnomatnesia*, 1, 803–809.
- Sugiyono. (2017). *Combination Research Methods*. ALfabeta.