

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. JIWA TEKNO KULTURA CIPETE JAKARTA SELATAN

Andi Sopandi

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen02277@unpam.ac.id

Submitted: 10th July 2022/ **Edited:** 12th September 2022/ **Issued:** 01st October 2022

Cited on: Sopandi, A. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. JIWA TEKNO KULTURA CIPETE JAKARTA SELATAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(4), 1083-1090.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work motivation on employee job satisfaction at PT. The soul of Tekno Kultura Cipete, South Jakarta, either partially or simultaneously. This type of research used is causal associative with a quantitative approach. The population in this study were employees of PT. The soul of the techno culture of Cipete, South Jakarta. The sampling technique used was saturated sampling technique and the sample obtained in this study amounted to 63 respondents. The data collection technique is a questionnaire, while the data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this study indicate that Leadership Style (X1) has a positive and significant effect on employee job satisfaction, this is seen in the results of the t-test on the Leadership Style variable of 7.502 with a significant value of 0.000 and t-table df=61 of 2,000. Work Motivation (X2) has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction, this can be seen from the results of the t-test on the Work Motivation variable of 5.312 with a significant value of 0.000 and t-table df=61 of 2,000. Leadership Style (X1) and Work Motivation (X2) have a simultaneous and significant effect on employee job satisfaction, this can be seen from the results of the f test of 28,503 with a significant value of 0.000 and an f-table of 3.150. Leadership Style (X1) and Work Motivation (X2) have an effect on Employee Job Satisfaction (Y) by 48.7%, this is based on the acquisition of an R-Square value of 0.487 or 48.7%. While the remaining 51.3% is influenced by other factors not examined.

Keywords: Leadership Style, Work Spirit, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Pada saat seperti sekarang ini persaingan di dunia usaha semakin ketat. Semakin banyaknya perusahaan baru yang muncul dan siap bersaing dengan perusahaan yang lebih lama. Perusahaan yang tidak mampu bersaing maka tidak akan mampu bertahan dan kemungkinan besar akan mampu tersingkir dari dunia usaha. Tujuannya adalah mencapai pengorganisasian satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi

tentang manajemen SDM akan menunjukkan sebagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat. Sedangkan manajemen sumber daya manusia itu sendiri dapat dartikan sebagai suatu bidang manajemen yang secara khusus mempelajari dan mengatur hubungan dan peranan manusia dalam sebuah organisasi. Kepuasan Kerja Karyawan menjadi faktor penting dalam SDM , dimana kepuasan kerja karyawan bertujuan agar karyawan dapat loyal terhadap perusahaan sehingga lebih efektif untuk mencapai tujuannya perusahaan Menurut Sutrisno (2017:74) “Kepuasan Kerja adalah suatu Sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal –hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Tabel 1. Data Kepuasan Kerja Karyawan PT Jiwa Tekno Kultura

No	Indikator	2020			2021			2022		
		karya wan	Puas	%	Karya wan	Puas	%	Karya wan	Puas	%
1.	Pekerjaan	59	50	84%	63	60	95%	63	55	87%
2.	Upah/ Gaji	59	49	83%	63	61	96%	63	57	90%
3.	Promosi	59	20	33%	63	11	17%	63	11	17%
4.	Pengawas	59	45	76%	63	50	79%	63	60	95%
5.	Rekan kerja	59	52	88%	63	59	93%	63	62	98%

Sumber : Data observasi, 2022

Dari data tersebut segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya. Kemudian Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap iklim kerja. Kondisi iklim kerja akan mempengaruhi kondisi, motivasi, dan semangat kerja karyawan. Jika Gaya Kepemimpinan sesuai dengan situasi yang dihadapi dalam organisasi, maka akan membuat iklim kerja menjadi kondusif, dan pada akhirnya akan memberi motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam mencapai target kerja.

Menurut (Busro, 2018:226) “Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Tabel 2. Data Gaya Kepemimpinan Karyawan PT. Jiwa Tekno Kultura

No	Indikator	2020			2021			2022		
		kary awa n	Puas	%	kary awa n	Puas	%	Kary awa n	Puas	%
1.	Menyusun bagian kerja	59	53	89%	63	58	92%	63	60	95%
2.	Hubungan Kerja	59	53	89%	63	60	95%	63	50	79%
3.	Tujuan	59	55	93%	63	60	95%	63	52	82%
4.	Kepercayaan	59	56	94%	63	60	95%	63	60	95%
5.	Pengambilan gagasan	59	50	84%	63	50	79%	63	50	79%
6.	Tingkat kepedulian	59	47	79%	63	47	75%	63	45	71%

Sumber : Data observasi, 2022

Dari data tersebut segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya. Selanjutnya Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawan, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Tabel 3. Data Motivasi Kerja PT. Jiwa Tekno Kultura

No	Indikator	2020			2021			2022		
		kary awa n	Puas	%	kary awa n	Puas	%	Kary awa n	Puas	%
1.	Dorongan mencapai tujuan	59	51	86%	63	59	93%	63	55	87%
2.	Semangat kerja	59	55	93%	63	61	96%	63	60	95%
3.	Inisiatif	59	55	93%	63	60	95%	63	60	95%
4.	Rasa tanggung jawab	59	56	94%	63	60	95%	63	60	95%
5.	Hubungan kemanusiaan	59	45	76%	63	40	63%	63	40	63%

Sumber : Data observasi, 2022

Dari data tersebut segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Sudaryo, (2018:126) “Kepuasan Kerja Karyawan adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi”. Menurut Sutrisno, (2017:74) “Kepuasan Kerja Karyawan adalah suatu sikap Karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Terry, (dalam Sutrisno 2017:214) “Menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama”. Sedangkan menurut (Samsudin, 2016:287) “Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai satu tim untuk mencapai tujuan tertentu”.

Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2017:154) “Motivasi Kerja dapat diartikan sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk menjalankan suatu tindakan atau tidak yang pada dasarnya ada pada internal maupun eksternal, positif maupun negatif sehingga dalam pengarahannya bergantung pada ketangguhan pemimpin”. Menurut Suwanto (2020:161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu”.

METODE PENELITIAN

1. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif
2. jumlah sampel yaitu sebanyak 63 responden
3. Pengumpulandatadilakukansearalangsung,melaluissebarankuesioner.
4. Skalainstrumenpenelitianadalahlikert.
5. Metode penelitian adalah asosiatif.

6. Penelitian ini dilakukan di kota Jakarta, dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Jiwa Tekno Kultura yang bergerak dibidang food and beverage bertempat di Jl. Cipete Raya No. 11B, Kel. Cipete utara Kec.Gandaria, Jakarta Selatan, DKI Jakarta..

HASIL PENELITIAN

Pengujian Validitas Data Penelitian

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan ataupun pernyataan pada kuesioner yang disebar valid atau tidak valid. Perhitungannya dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan tingkat signifikan (kesalahan) 0,05% atau (5%). Bila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid. Untuk menentukan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat digunakan atau tidak maka penulis menggunakan uji validitas.

Berdasarkan keterangan hasil Uji data, menunjukan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi (Pearson correlation) lebih besar dari 0,2441. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) adalah Valid. Untuk itu, item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian regresi.

Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas dalam penelitian ini dalah dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. nilai *Cronbach Alpha* variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah 0.913, dan variabel Motivasi kerja (X_2) adalah 0.852, serta variabel Kinerja karyawan (Y) adalah 0.878 dengan nilai lebih besar dari 0.60, sehingga dapat dikatakan item pernyataan pada variabel tersebut adalah Reliabel

Uji Normalitas

Berdasarkan uji normal P-Plot, menunjukan penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal, mengindikasi model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Hasil olah data, menunjukkan nilai tolerance variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) yaitu 0,472 dimana kedua nilai tersebut $> 0,10$. Sementara nilai VIF variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) yaitu 2,121 dimana nilai

tersebut < 10 . Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji Scatterplot, memperlihatkan penyebaran titik-titik data diatas tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Parsial

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi dengan aplikasi SPSS, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13,295 + 0,519 X_1 + 0,143 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 13,295 diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 13,295 *point*.
2. Nilai Gaya Kepemimpinan (X_1) 0,519 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,519 *point*.
3. Nilai Motivasi Kerja (X_2) 0,648 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,143 *point*.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil olah data, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,487 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 48,7% sedangkan sisanya 51,3% di pengaruhi oleh faktor lain.

Analisis Regresi Simultan

Berdasarkan hasil olah data, diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($28,503 > 3,150$), hal ini juga diperkuat dengan p value $< \text{Sig.}0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi

kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Jiwa Tekno Kultura Cipete Jakarta Selatan..

KESIMPULAN

Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,473 + 0.597 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,693 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,480 atau sebesar 48 % sedangkan sisanya 52% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(7,502 > 2,000)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Jiwa Tekno Kultura Cipete Jakarta Selatan.

Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan Terhadap kepuasan Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 20,562 + 0,644 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,562 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang Sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,316 atau 31,6% sedangkan sisanya 68,3% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(5,312 > 2,000)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Jiwa Tekno Kultura Cipete Jakarta Selatan.

Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan diperoleh persamaan $Y = 13,295 + 0,519 X_1 + 0,143 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,698 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,487 atau 48,7% sedangkan sisanya 51,3% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(28,503 > 3,150)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Jiwa Tekno Kultura Cipete Jakarta Selatan.

DAFTARPUSTAKA

- Darmadi, & Sari, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *KABUPATEN TANGERANG. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1), 123–132.
- Darmadi, & Setiawan, R. (2020). Analisis Implementasi Global Vision Melalui Straregi Pemasaran Perusahaan Roti Maulana Bakery Yang Berimplikasi Pada Daya Saing. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 316–325.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Darmadi, Suryani, N. L., & Sari, R. (2021). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DIVISILIKUID PADA PT.EAGLE INDO PHARMA-TANGERANG*. 1(1), 56–67.
- Busro,M. 2018. Teori teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Paramedia Grup
- Edy Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9, Kencana, Jakarta.
- Novitasari, Dian. (2017), *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bni Syariah Cabang Surakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga 2017.
- Sadili Samsudin. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Shabrina, N., Darmadi, D., & Sari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Muslim Galeri Indonesia. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(2), 164–173. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i2.108>
- Sudaryo, Dr. Yoyo, et al. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Suwanto. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jenius Vol.3. No.2, ISSN 2598-9502*