

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA KINERJA KARYAWAN PT ISS INDONESIA CABANG SURABAYA**

**Farit Zani Parmawati<sup>1</sup>, Pompong Budi Setiadi<sup>2</sup>, Sri Rahayu<sup>3</sup>**

<sup>1</sup> Mahasiswa S2 Pascasarjana Magister Manajemen STIE Mahardhika, Indonesia

<sup>2,3</sup> Dosen Pascasarjana Magister Manajemen STIE Mahardhika

Email: zaniparma@gmail.com

### **Abstrak**

Organisasi masa kini menghadapi berbagai tantangan potensial. Kemampuan suatu organisasi untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di suatu organisasi untuk melaksanakan tugas - tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok, di dalam setiap organisasi perbedaan 2 individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan. Kinerja karyawan tidak berdiri sendiri namun juga dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya; gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja. Dengan keadaan seperti itu pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri. Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan - kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Pemimpin harus fleksibel dalam memahami segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai masalah yang dihadapi oleh individu tersebut. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, terhadap kepuasan kerja, serta kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 50 karyawan PT ISS Indonesia Cabang Surabaya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner yang menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu disimpulkan juga bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*Today's organizations face a variety of potential challenges. The ability of an organization to develop is highly dependent on the ability of human resources to*

*utilize existing resources in an organization to carry out work tasks within a directed framework for organizational development. Leadership has a central role in organizational and group life, in every organization differences of 2 individuals are used to achieve the same goals as leadership activities. Employee performance does not stand alone but is also influenced by several factors including; leadership style, motivation and job satisfaction. Under such circumstances the leader must understand each personality that is different from his own. The process of aligning organizational change with individual change is not easy. An effective leader is a leader who recognizes the important strengths contained in the individual. Leaders must be flexible in understanding all the potential possessed by individuals and the various problems faced by these individuals. So that later leaders can increase employee satisfaction with work and can improve employee performance more effectively. This study aims to determine the effect of leadership style, motivation, on job satisfaction, and employee performance. The method used is quantitative with a research sample of 50 employees of PT ISS Indonesia Surabaya Branch. Data collection techniques in this study were carried out by distributing questionnaires using a Likert scale. Based on the results of data analysis, it can be concluded that leadership style has a significant effect on job satisfaction, and job satisfaction has a significant effect on employee performance. In addition, it was also concluded that leadership style had no significant effect on employee performance and motivation had no significant effect on job satisfaction and employee performance.*

**Keywords:** *Leadership Style; Motivation; Job satisfaction; Employee performance,*

## **Pendahuluan**

Organisasi masa kini menghadapi berbagai tantangan potensial. Agar berhasil, organisasi harus dapat mengatasi secara efektif implikasi dari teknologi baru, globalisasi, iklim social dan politik yang senantiasa berubah, tantangan kompetitif baru, kondisi ekonomi yang berubah, konsolidasi industry, perubahan dalam preferensi pelanggan, serta standart kinerja dan hukum baru. Untuk mendapatkan standart kinerja harus dapat mengatur bagaimana hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien, yaitu dengan manajemen sumber daya manusia. Sehingga dengan demikian dapat dimaksimalkan untuk mencapai tujuan bersama, baik dalam suatu organisasi, karyawan maupun masyarakat. Manajemen sumber daya manusia di dasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Profesi seseorang yang mengatur manusia disebut dengan manager SDM. Oleh karena itu sangat penting mendapatkan manager yang dapat manage manusia dengan baik, efektif dan efisien. Hughes, Ginnett, Curphy (2015 : 511) Memimpin perubahan mungkin tantangan tersulit yang dihadapi pemimpin manapun, tetapi kecakapan ini mungkin merupakan pembeda paling baik antara pengelola dengan pemimpin, dan antara pemimpin medioker dengan yang luar biasa. Pemimpin terbaik adalah mereka yang mampu mengenali faktor situasional dan pengikut yang menghambat atau mendorong perubahan, mengabarkan visi yang luar biasa untuk

massa depan, dan merumuskan serta menjalankan rencana yang mewujudkan visi mereka dari mimpi menjadi kenyataan.

Kemampuan manajemen untuk mengelola organisasi dengan efektif dan efisien salah satu yang harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen atau pemimpin adalah pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan. Karyawan merupakan salah satu bentuk sumber daya manusia dalam organisasi, pihak manajemen atau pimpinan mencari gaya kepemimpinan yang cocok dapat meningkatkan kinerja karyawan dan jugaantisipasi terhadap permasalahan-permasalahan pengelolaan sumber daya manusia yang ada misalnya karyawan yang berkerja tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan, karyawan yang tidak mematuhi aturan perusahaan, tingginya tingkat perpindahan karyawan, banyaknya keputusan-keputusan perusahaan yang berjalan lambat dan respon terhadap anggota atau calon anggota yang lambat, hubungan teman sekerja dan juga atasan. Kinerja karyawan tidak berdiri sendiri namun juga dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya; gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Seperti pada penelitian Adri Agustiningrum (2012) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah yang hasilnya mengatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang akan diberikan perusahaan hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua para karyawan, sehingga betul-betul dapat terjadi keselarasan motif antara perusahaan dengan karyawannya tentang bagaimana bekerja sama membawa perusahaan kepada kinerja yang maksimal. Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja secara efektif, maksimal dan terintegrasi segala daya potensinya untuk pengembangan perusahaan kedepannya. Gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total perusahaan.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang kesimpulannya menitik-beratkan pada pengajuan hipotesis, dimana untuk menguji hipotesis tersebut digunakan variabel dengan data terukur serta akan menghasilkan kesimpulan yang dapat di generalisasikan. Menurut Sugiyono (2015 : 14) metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan ini akan dimulai dengan teori dan hipotesis. Langkah selanjutnya adalah membuat model analisis, mengidentifikasi variable, membuat definisi operasional, mengumpulkan data populasi dan sampel serta melakukan analisis. Jumlah

sampel dalam penelitian ini berjumlah 500 orang yang diambil dari tingkat kesalahan 10% dari jumlah populasi sebanyak 100 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya yang berjumlah sebanyak 100 karyawan dan untuk batas minimum pengambilan sampel penelitian ini sebanyak 50 karyawan. Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling (teknik sampel sederhana) yaitu sebesar 50 orang, kemudian didistribusikan pada masing-masing bagian dengan perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 1 Sampel Penelitian**

NO	Bidang Kerja	Jumlah	Proposional	Sampel
1	Cleaner	50	$(50/100) \times 50 = 25$	25
2	Gardener	15	$(15/100) \times 50 = 7.5$	8
3	Administrasi	18	$(18/100) \times 50 = 9$	9
4	Office Boy	5	$(5/100) \times 50 = 2.5$	2
5	Massengers	7	$(7/100) \times 50 = 3.5$	4
6	Maintenance	5	$(5/100) \times 50 = 2.5$	2
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>		<b>50</b>

**Sumber: Sampul Random Sampling SPSS 15**

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji tingkat kevalidan suatu instrumen. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pernyataan tersebut valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pernyataan tersebut tidak valid

Untuk mencari  $r_{tabel}$  pada penelitian ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus  $df = n - 2$ , ( $50 - 2 = 48$ ) dengan hasil 0,279. Metode yang digunakan dalam uji validitas dalam SPSS yaitu corrected item total correlation.

#### a. Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Item pernyataan dari variabel motivasi terdiri dari 10 (Sepuluh) item pernyataan dan hasilnya adalah :

**Tabel 2**  
**Uji Validitas variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )**  
*Item-Total Statistics*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	25.7	15.071	0.815	0.896	Valid
X <sub>1.2</sub>	25.84	15.484	0.738	0.904	Valid
X <sub>1.3</sub>	25.84	14.709	0.849	0.892	Valid
X <sub>1.4</sub>	25.88	13.822	0.926	0.882	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS

Seperti yang terlihat pada tabel 4 di atas bahwa semua item pernyataan pada variabel motivasi memiliki nilai corrected item total correlation melebihi rtabel = 0,279 (Lampiran Tabel R), sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid.

b. Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)

Item pernyataan dari variabel kedisiplinan terdiri dari 4 (empat) item pernyataan dan hasilnya adalah :

**Tabel 3.**  
**Uji Validitas variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
X <sub>2.1</sub>	28.14	9.18408	0.56507	0.942251	Valid
X <sub>2.2</sub>	28.22	8.29755	0.68093	0.935727	Valid
X <sub>2.3</sub>	28.06	8.38408	0.90879	0.912516	Valid
X <sub>2.4</sub>	28.06	8.38408	0.90879	0.912516	Valid

Sumber: Lampiran Output SPSS

Seperti yang terlihat pada tabel 5 di atas bahwa semua item pernyataan pada variabel Kedisiplinan memiliki nilai corrected item total correlation melebihi rtabel = 0,279 (Lampiran Tabel R), sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid.

c. Variabel Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>)

Item pernyataan dari variabel Keselamatan Kerja terdiri dari 4 (empat) item pernyataan dan hasilnya adalah :

**Tabel 4**  
**Uji Validitas variabel Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>)**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Y1.1	13.48	2.29551	0.709704	0.5841038	Valid
Y1.2	13.64	2.684082	0.448538	0.7358577	Valid
Y1.3	13.46	2.375918	0.715079	0.5875279	Valid
Y1.4	13.54	2.906531	0.330116	0.7996068	Valid

Sumber: Lampiran Output SPSS

Seperti yang terlihat pada tabel 6 di atas bahwa semua item pernyataan pada variabel Keselamatan kerja memiliki nilai corrected item total correlation melebihi rtabel = 0,279 (Lampiran Tabel R), sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid.

d. Variabel Kinerja karyawan (Y<sub>2</sub>)

Item pernyataan dari variabel kinerja terdiri dari 4 (empat) item pernyataan dan hasilnya adalah :

**Tabel 5**  
**Uji Validitas variabel Kinerja Karyawan (Y<sub>2</sub>)**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Y2.1	13.56	2.945306	0.302624	0.7820122	Valid
Y2.2	13.9	1.683673	0.680908	0.5796364	Valid
Y2.3	13.84	2.014694	0.505201	0.6959076	Valid
Y2.4	13.96	1.753469	0.681705	0.5803073	Valid

Sumber: Lampiran Output SPSS

Seperti yang terlihat pada tabel 5 di atas bahwa semua item pernyataan pada variabel Kinerja karyawan memiliki nilai corrected item total correlation melebihi rtabel = 0,279 (Lampiran Tabel R), sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data, disebut konstan apabila data hasil pengukur dengan alat yang sama dan berulang-ulang akan menghasilkan data yang relative sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Alpha Cronbach yang diproses dengan SPSS 15 dan berikut ini hasil olahan dari uji reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian :

**Tabel 6**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpa Cronbach's	Keterangan
Gaya Kepemimpinan ( X <sub>1</sub> )	0,916	Reliabel
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,933	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	0,744	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y <sub>2</sub> )	0,738	Reliabel

Sumber: Lampiran Output SPSS

Seperti yang terlihat pada tabel 6 di atas bahwa hasil pengujian reliabilitas pada variabel motivasi, kedisiplinan, keselamatan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai Alpha Cronbach's melebihi 0,60 sehingga ke empat variabel tersebut adalah reliable.

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2012:147).Residual merupakan nilai sisa atau selisih antara nilai variabel dependen (Y) dengan variabel dependen hasil analisa regresi (Y).

Cara yang sering dipakai untuk menguji normalitas residual, yaitu sebagai berikut:

- Uji One Sample Kolmogorov Smirnov
- Kurva Histogram dan
- Analisa Grafik (Normal P-P plot) regresi

Uji normalitas yang dihasilkan dari penelitian yaitu:

- Uji One Sample Kolmogorov Smirnov

Cara mendeteksinya adalah dengan melihat signifikansi residual. Jika nilai signifikasinya lebih dari 0,05, maka residual berdistribusi normal.

**Tabel 7**  
**Uji Normalitas Kepuasan Kerja**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Cabang Surabaya

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62981047
Most Extreme Differences	Absolute	.178
	Positive	.097
	Negative	-.178
Kolmogorov-Smirnov Z		1.257
Asymp. Sig. (2-tailed)		.085

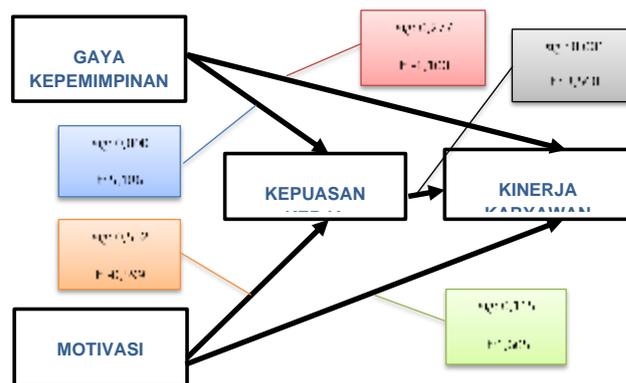
a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber: Lampiran Output SPSS 15

Berdasarkan pada tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai kolmogorov smirnov yang nampak pada tabel di atas sebesar 1,257 dengan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,085 lebih dari 5%, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa residual mengikuti distribusi normal.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi variabel independen, maka mengakibatkan semakin tinggi pula variabel dependen yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan berdasarkan gambar bagan sebagai berikut:



Gambar 1

*Pembahasan Hasil Penelitian*

Sumber: Diolah penulis, 2020

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh dari hasil nilai  $t$  hitung sebesar 5,186 dengan taraf signifikansi sebesar 0,00 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan dapat memenuhi kebutuhan pada saat tertentu, seperti Kepuasan Kerja yang berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Pemimpin di PT ISS Indonesia Cabang Surabaya melakukannya dengan memberikan informasi, dukungan, dan sumber daya lainnya yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas. Dengan kata lain kepuasan atas kebutuhan mereka bergantung atas kinerja efektif, dan arahan, bimbingan, pelatihan, dan dukungan yang diperlukan. Dimana setiap karyawan PT ISS Indonesia Cabang Surabaya memiliki kesempatan dalam jenjang karier bekerjanya setelah satu tahun bekerja. Dan perihal gaji, PT ISS Indonesia Cabang Surabaya sudah melakukan regulasi pemerintah, memberikan upah sesuai ketentuan pemerintah. Sehingga kepuasan karyawan PT ISS Indonesia Cabang Surabaya dapat terpenuhi.

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh dari hasil nilai  $t$  hitung sebesar -0,599 dengan taraf signifikansi sebesar 0,552 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_o$  dan menolak  $H_a$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan bahwa kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan PT ISS Indonesia Cabang Surabaya tidak mendapatkan motivasi dari dalam dirinya dan mendapatkan Motivasi dari luar yaitu dari atasan dan lingkungan kerjanya. Sehingga Motivasi tidak berpengaruh dalam Kepuasan Kerja untuk karyawan di PT ISS Indonesia Cabang Surabaya. Motivasi yang terkait dengan karyawan dan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung yaitu gaji. Karena itu faktor jaminan hidup yang membuat karyawan PT ISS Indonesia Cabang Surabaya dapat memotivasi diri sendiri yang berkaitan dengan tingkat Kepuasan Kerja.

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh dari hasil nilai  $t$  hitung sebesar -1,100 dengan taraf signifikansi sebesar 0,277 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_o$  dan menolak  $H_a$ . Pengujian ini secara statistik tidak membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan yaitu pemimpin memberikan pedoman, yang memungkinkan bawahan tahu apa yang diharapkan dari mereka, menetapkan standar kinerja bagi mereka, dan mengontrol perilaku ketika standar kinerja tidak terpenuhi. Peran pemimpin di PT ISS

Indonesia Cabang Surabaya secara bijaksana memberikan penghargaan dan sanksi disiplin untuk melakukannya semakin baik/tinggi gaya kepemimpinan seorang pimpinan, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya, artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan tidak terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh dari hasil nilai  $t$  hitung sebesar 1,605 dengan taraf signifikansi sebesar 0,115 tersebut lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ . Pengujian ini secara statistik tidak membuktikan bahwa Motivasi mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang sehingga Kinerja Karyawan di PT ISS Indonesia Cabang Surabaya dapat tercapai sesuai tujuan perusahaan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh dari hasil nilai  $t$  hitung sebesar 3,560 dengan taraf signifikansi sebesar 0,001 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Kepuasan Kerja di PT ISS Indonesia Cabang Surabaya berhubungan dengan sikap seseorang yaitu karyawan mengenai kerja yaitu lingkup bidang pekerjaan yang ada di PT ISS Indonesia Cabang Surabaya, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin yaitu promosi atau jenjang karier dan gaji. Penelitian ini menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja di PT ISS Indonesia Cabang Surabaya.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan sebagai variabel intervening pada PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya dapat diperoleh kesimpulan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya. Pemimpin membantu bawahan terhadap pemenuhan akan penghargaan dengan memperjelas tujuan dan menghilangkan hambatan kinerja. Pemimpin melakukannya dengan memberikan informasi, dukungan, dan sumber daya lainnya yang dibutuhkan oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas. Dengan kata

lain kepuasan atas kebutuhan mereka bergantung atas kinerja efektif, dan arahan, bimbingan, pelatihan, dan dukungan yang diperlukan. Begitu pula sebaliknya apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun dan target perusahaan tidak akan bisa selesai tepat waktu. Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya. Motivasi di sini tidak mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Sehingga tidak dapat mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang sehingga kinerja karyawan di PT ISS Indonesia Cabang Surabaya dapat tercapai sesuai tujuan perusahaan. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya. Gaya Kepemimpinan tidak menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seseorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya, artinya gaya kepemimpina adalah perilaku dan stategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat,sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.Apabila yang dilakukan dan yang diberikan kepada karyawan baik, maka kinerja karyawan akan tercipta sehingga target yang sudah diberikan perusahaan selesai tepat pada waktunya.

## **BIBLIOGRAFI**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja  
Karyawan PT ISS Indonesia Cabang Surabaya

Bagun Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Pt.Erlangga, Jakarta.  
Ghozali, I. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss19.

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu, S.P. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan  
Ketiga Belas, Bumi Aksara, Jakarta.

Hughes Ginnett Curphy, 2012, Leadership. Edisi Ke 7, Penerbit : Salemba Humanika.  
Mulyadi, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua.: Cv. Mandar Jaya  
Bandung.

Pt.Iss Indonesia, Digilib.Mercubuana.Ac.Id (Analisa Perencanaan System Diakses  
Tanggal 15 Desember 2017).

Saputro Eko Agus, 2015. Pengaruh Organisasi K3, Disiplin Dan Motivasi Karyawant  
Erhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Java Pacivic Sidoarjo

Saefullah Kurniawan Dan Sule Ernie Tisnawati, 2015. Pengantar Manajemen. Cetakan  
Kesembilan. Pt Fajar Inter Pratama Mandiri

Sedarmayati, 2014. Metodologi Penelitian. Bandung. Penerbit: Cv. Mandar Jaya

Siagian P. Sondang, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Dua Puluh Pt  
Bumi Aksara.

Sugiyono, 2014, Metode Penelitian Pendidikan, Cetakan Ke -22, Alfabeta, Cv, Bandung.  
Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru

Suparyadi, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan  
Bersaing Berbasis Kompetensi Sdm. Cetakan Pertama, Cv. Andi Offset  
Yogyakarta.

Sutrisno, Edy 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media  
Group Press.

U.S Mougbo, 2013. The Impact Of Employee Motivation Onorganisational Performance  
(A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria

Word Press, <Http://Perilakuorganisasi.Com/Teori-Path-Goal.Html>.

**Copyright holder:**

Farit Zani Parmawati, Pompong Budi Setiadi, Sri Rahayu (2022)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

