



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Syntronic Indonesia

Dian Firmansyah¹, Rahmat Hidayat²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa Bekasi, Indonesia

E-mail: dianfrmansyah@gmail.com, rahmat_hidayat@pelitabangsa.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-01-15 Revised: 2023-02-22 Published: 2023-03-01	This study aims to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance through job satisfaction as a mediating variable for PT. Syntronic Indonesia. The subject of this study used the entire population at PT. Syntronic Indonesia with 83 employees. This research uses multiple regression analysis to test the data which is done using the <i>lisrel 8.8</i> program. This research test concludes that leadership has no effect on satisfaction. There is a positive and significant influence between motivation and satisfaction. There is no influence between leadership on performance. There is no influence between motivation on performance. There is a positive and significant influence between satisfaction and performance. Satisfaction is a mediating variable between the influence of leadership, motivation on employee performance.
Keywords: <i>Leadership Style;</i> <i>Motivation;</i> <i>Job Satisfaction;</i> <i>Employee Performance.</i>	
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-01-15 Direvisi: 2023-02-22 Dipublikasi: 2023-03-01	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Syntronic Indonesia. Subyek penelitian ini menggunakan seluruh populasi di PT. Syntronic Indonesia sebanyak 83 karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji data yang dilakukan dengan menggunakan program <i>lisrel 8.8</i> . Uji penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan. Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja. Tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan dengan kinerja. Kepuasan merupakan variabel mediasi antara pengaruh kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan.
Kata kunci: <i>Gaya Kepemimpinan;</i> <i>Motivasi;</i> <i>Kepuasan Kerja;</i> <i>Kinerja Karyawan.</i>	

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai penggerak potensial dari seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus mampu menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimilikinya. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa adanya tekanan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang unggul, perusahaan akan lebih mudah bersaing dalam dunia bisnis saat ini yang sudah mulai memasuki era globalisasi. Di era globalisasi ini, persaingan bisnis akan semakin ketat, karena tidak hanya bersaing dengan produk lokal tetapi juga dengan produk luar negeri yang diimpor ke dalam negeri. Persaingan bisnis ini juga mempengaruhi industri telekomunikasi.

Kinerja secara umum diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. (Hidayat et al., 2022) Istilah kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau kinerja aktual (prestasi kerja seseorang atau pencapaian aktual), yaitu kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk dapat melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut (Siti, Nur Aisyah & Wardani, 2020) Menyebutkan jika kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Jadi kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Peranan penting dalam menjalankan aktivitas untuk mencapai tujuan efektif dan efisien.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja karyawan merupakan

salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja yang tinggi diasosiasikan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dikaitkan dengan kinerja yang rendah. (Yunita, 2019) mengemukakan bahwa Motivasi sebagai suatu kumpulan dorongan energi yang berasal baik dari dalam diri maupun luar diri individu untuk memulai suatu perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, dan juga menentukan bentuk, arah, intensitas serta durasi dari perilaku yang dilakukan. Sedangkan menurut (Maswar et al., 2020) Motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk dapat mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan menunaikan kewajibannya. Motivasi sebagai tujuan atau dorongan, dengan tujuan yang sebenarnya menjadi pendorong utama seseorang dalam berusaha mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik secara positif maupun negatif.

Kepuasan kerja menurut (Wijaya, 2018) Kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut (Dewi & Sriathi, 2019) Kepuasan kerja juga dapat digambarkan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan reaksi emosional dari persepsi seseorang yang telah mendapatkan kebutuhan dan permintaan yang diinginkannya dari pekerjaan yang dia lakukan. Kepemimpinan menurut (Siti, Nur Aisyah & Wardani, 2020) Menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan juga bertindak laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu. Jadi gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk dapat membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan menurut (Jamaludin, 2017) Dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam

mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

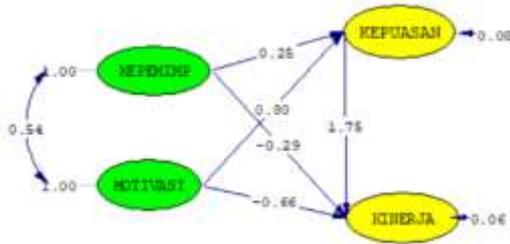
II. METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

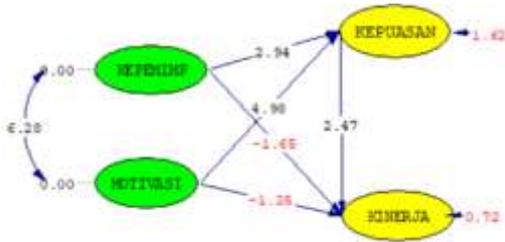
Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mempelajari perilaku karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Syntronic Indonesia, ada 83 karyawan. Peneliti menggunakan sampel jenuh sebagai metode pengambilan sampel. Maka penelitian ini melibatkan 83 orang di PT. Syntronic Indonesia. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai responden, sehingga terdapat 83 responden. Penelitian ini mengambil seluruh karyawan yang bekerja di PT. Syntronic Indonesia. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh karyawan di PT. Syntronics Indonesia, karena jika populasi < 100 maka peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Dalam penelitian ini menggunakan wawancara, kuesioner dan studi literatur sebagai metode pengumpulan data. Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab ataupun interaksi langsung dengan pihak-pihak dalam perusahaan untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan objek penelitian di PT. Syntronic Indonesia. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan tertulis mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan. Studi literatur adalah cara untuk dapat memahami bagaimana teks-teks sebelumnya terkait dengan penelitian ini. Untuk uji validitas dan reliabilitas, peneliti mengambil skor kontrak reliabiliti dan juga validitas ekstrak. Jika skor reliabilitas kontrak lebih dari 0,7 berarti instrumen tersebut reliabel dan jika skor validitas ekstrak lebih dari 0,5 berarti instrumen tersebut valid. Untuk tes GOF, ada beberapa tes skor, GFI, RMSEA, NFI, NNFI, AGFI, IFI, dan RFI.

B. Uji Hipotesis (Lengkap)

Setelah dilakukan pengolahan data menggunakan aplikasi Lisrel 8.8 didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 1. Struktural 1



Gambar 2. Struktural 2

- Hipotesis Pertama:** Bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan dengan nilai 0,25 lebih kecil dari 0,5 dan pada nilai 2,94 lebih besar dari 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan.
- Hipotesis Kedua:** Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Pegawai dengan nilai 0,80 lebih besar dari 0,5 dan nilai t hitung 4,98 lebih besar dari 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan Pegawai.
- Hipotesis Ketiga:** Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai -0,29 lebih kecil dari 0,5 dan nilai -1,65 lebih kecil dari 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis Keempat:** Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,66 lebih besar dari 0,5 dan nilai -1,25 lebih kecil dari 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis Kelima:** Pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 1,75 lebih besar dari 0,5 dan nilai 2,47 lebih besar dari 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

positif dan signifikan antara kepuasan terhadap kinerja karyawan.

Struktural Equations

KEPUASAN = 0,27*KEPEMIMPINAN + 0,79*MOTIVASI, Errorvar. = 0,087, R ² = 0,91
KEHJERA = 2,09*KEPUASAN - 0,43*KEPEMIMPINAN - 0,82*MOTIVASI, Errorvar. = -0,055, R ² = 1,04

Gambar 2. Persamaan Struktural

- Hipotesis Keenam:** Pengaruh kepemimpinan dan juga motivasi terhadap kepuasan dengan nilai 5,01 lebih besar dari 0,5 dan pada nilai 18,31 lebih besar dari 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Hipotesis Ketujuh:** Pengaruh kepuasan, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai 6,59 lebih besar dari 0,5 dan nilai -7,30 lebih besar dari 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan, kepemimpinan dan motivasi pada kinerja.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan pengujian data, peneliti terlebih dahulu menguji kuesioner kepada 30 responden untuk menguji validitas dan uji reliabilitas. Dari hasil pengujian terhadap 30 responden, pada variabel kepemimpinan, motivasi, kepuasan, dan kinerja nilai t hitung lebih besar dari t tabel, dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner masuk dalam kategori valid. Begitu juga dengan pengujian pada uji reliabilitas, dari uji reliabilitas diperoleh hasil dari nilai masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel berada pada kategori reliabel. Untuk menguji setiap indikator pada setiap variabel dilakukan uji GOF, sehingga dari hasil uji GOF pada variabel kepemimpinan didapatkan hasil RMSEA, GFI, NFI, NNFI, IFI dalam kategori baik dan juga dapat disimpulkan juga bahwa setiap kuesioner pada variabel kepemimpinan memenuhi kriteria. Persyaratan sebagai item dalam tes GOF. Demikian juga pada variabel motivasi, kepuasan dan kinerja semua kategori tes GOF layak dan baik.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Uji penelitian ini bertujuan untuk menentukan variabel mediasi dari penelitian di atas dan menghasilkan hasil sebagai berikut:

1. Dari uji penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan merupakan variabel mediasi antara kepemimpinan dengan kinerja, hal ini dikarenakan nilai Z lebih besar dari Y, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} X1 \text{ terhadap } Y &= -0,29 * 100\% \\ &= -29\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} X1 \text{ ke } Z &= (0,25 * 1,75) * 100\% \\ &= 0,4375 * 100\% \\ &= 43,75\% \end{aligned}$$

2. Dari pengujian penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan merupakan variabel mediasi antara motivasi dengan kinerja, hal ini dikarenakan nilai Z lebih besar dari Y, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} X2 \text{ melawan } Y &= -0,66 * 100\% \\ &= -66\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} X2 \text{ ke } Z &= (0,80 * 1,75) * 100\% \\ &= 1,4 * 100\% \\ &= 140\% \end{aligned}$$

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Syntronic Indonesia.

DAFTAR RUJUKAN

Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p13>

Hidayat, R., Panjaitan, S., & Hayi, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Sukaindah Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi. 11(September 2021), 54–72.

Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>

Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarah.2020.v1i1.16-29>

Siti, Nur Aisyah & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Siti. *Bulletin of Management and Business*, 1(1), 42–50.

Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 287109.

Yunita, M. M. (2019). Gambaran Motivasi Kerja dan Work Engagement Ditinjau dari Urutan Kelahiran Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 10(01), 36–44. <https://doi.org/10.35814/mindset.v10i01.737>