

**Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengorganisasian Terhadap Kinerja**

**Intan Rahma Mustika<sup>1</sup>, Puji Setya Sunarka<sup>2</sup>, Raden Rara Ayu Widaningsih<sup>3</sup>**

*Universitas AKI, Indonesia<sup>1, 3</sup>*

*Universitas 17 Agustus 1945<sup>2</sup>*

✉ Corresponding Author:

**Nama Penulis:** Intan Rahma Mustika

E-mail: intanrahmamustika@gmail.com

**Abstract:** *The research that has been carried out aims to determine the influence of leadership, collaboration time, compensation, and commitment on employee performance at CV Surya Abadi Elektrik. The population used in this research were employees at CV Surya Abadi Elektrik. The number of samples used in this purchase was 45 employees, the sample was determined using the saturated sample method. The data obtained in this research is primary data obtained from the results of questionnaires distributed to respondents. Then, after being collected, they are analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis and hypothesis testing to prove whether there is an influence of each independent variable on the dependent variable.*

**Keywords:** *Leadership, job satisfaction, work motivation, organization, performance*

**Abstrak:** *Penelitian yang telah dilakukan mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kerjasama tim, kompensasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada CV Surya Abadi Elektrik. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada pada CV Surya Abadi Elektrik. Jumlah sampel yang dipergunakan dalam pebelitian ini adalah 45 karyawan, penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Data yang didapatkan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden. Kemudian setelah terkumpul dianalisis dengan menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis untuk membuktikan apakah ada atau tidaknya pengaruh dari tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat.*

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Pengorganisasian, Kinerja*

## 1. PENDAHULUAN

Saat ini perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Guna mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Martoyo, 2010).

Kinerja menurut (Mangkunegara, 2015) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kepemimpinan sebagai sisi penting dari tema kepemimpinan senantiasa menarik untuk dibicarakan. Hal ini antara lain karena keluasan dan kedalaman lahan bahasannya semakin berkembang secara dinamis seiring dengan perkembangan lingkungan yang bersifat global yang menyentuh setiap aspek kehidupan secara luas dan dalam. Tanpa kepemimpinan yang efektif sesuatu organisasi tak akan pernah mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi (Wahyosumidjo, 2015), selain kepemimpinan terdapat beberapa faktor lain yang mendukung terciptanya kinerja yang maksimal antara lain kepuasan kerja yang diartikan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sisi afektif atau emosi. Seperti yang di kemukakan oleh (Martoyo, 2010), bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu, antara nilai balas jasa kerja pegawai dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang di inginkan oleh pegawai yang bersangkutan.

Motivasi kerja adalah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah perusahaan. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan dimana mempunyai peran juga didalam peningkatan kinerja sebagaimana Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda (Saraswathi, 2011), Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah. Pengorganisasian juga sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan. Seperti halnya seorang pimpinan harus bisa mengendalikan sifat egois pegawainya, dengan tidak bersikap pilih kasih dan berusaha bersikap profesional dalam pembagian kerja.

Dari penjelasan yang berkaitan dengan pengaruh kinerja yang menjadi variabel terikat di dalam penelitian ini, juga terdapat beberapa penelitian yang sudah dilakukan

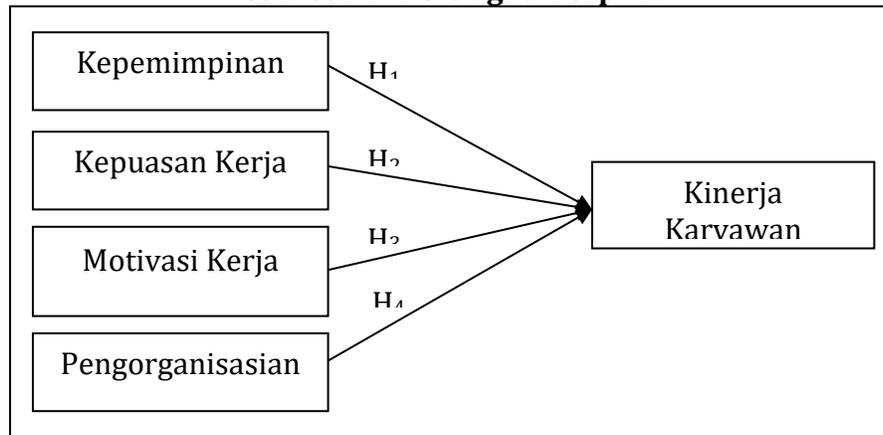
diantaranya oleh (Kusjainah & Listyorini, 2015) menyatakan bahwa Kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, pengorganisasian berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh (Sari, 2013) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan ini mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja dan pengorganisasian terhadap kinerja.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang telah dilakukan ini merupakan sebuah penelitian yang bersifat kuantitatif dengan menggunakan data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden dimana pengolahannya menggunakan Teknik analisis regresi berganda untuk menguji seberapa besar pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja dan pengorganisasian terhadap kinerja pada CV Surya Abadi Elektrik, Tahapan yang dilakukan adalah menyebarkan kuesioner kepada responden dan Setelah kuesioner terkumpul dilakukan uji analisis dengan menggunakan alat uji yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis untuk melakukan pembuktian apakah ada atau tidaknya pengaruh dari tiap-tiap variabel independent terhadap variabel dependen Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh independen terhadap variabel dependen.

Penelitian dilakukan di CV Surya Abadi Elektri yang berlokasi di kota semarang dengan menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dipergunakan sebagai obyek penelitian. Menurut (Sugiyono, 2016) metode penentuan sampel jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Kerangka konseptual dan definisi operasional dalam penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Sumber: Data primer diolah, 2023

**Tabel 1. Penjabaran Kerangka Berpikir**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kepemimpinan	kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya (Bernadine, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kejelasan pimpinan dalam memberikan perintah.</li> <li>2. Pengawasan pimpinan terhadap pekerjaan bawahan.</li> <li>3. Ada aturan dan prinsip kerja yang dibuat oleh pimpinan.</li> <li>4. Ada solusi dari pimpinan untuk penyelesaian pekerjaan</li> <li>5. Hubungan kerja pimpinan dan karyawan seperti kawan</li> <li>6. Pimpinan memberikan ide baru</li> <li>7. Dorongan pimpinan untuk pengembangan kemampuan bawahan.</li> </ol>	Skala Likert (1-5)
2	Kepuasan kerja	Kepuasan kerja dimaknai sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2008).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan</li> <li>2. Gaji</li> <li>3. Pengawasan</li> <li>4. Rekan sekerja</li> <li>5. Promosi</li> </ol>	Skala Likert (1-5)
3	Motivasi	Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga (Wan & Tan, 2013).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan Fisiologis</li> <li>2. Kebutuhan Keamanan</li> <li>3. Kebutuhan Sosial</li> <li>4. Kebutuhan Harga Diri</li> <li>5. Kebutuhan Aktualisasi Diri</li> </ol>	Skala Likert (1-5)
4	Pengorganisasian	Pengorganisasian adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi itu sendiri, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Profesionalisme</li> <li>2. Jarak manajemen</li> <li>3. Percaya pada rekan kerja</li> <li>4. Integrasi</li> </ol>	Skala Likert (1-5)

Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengorganisasian Terhadap Kinerja

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
		dari para anggota. (Hofstede dalam Fuad Mas'ud, 2008)		
5	Kinerja	Kinerja adalah hasil pekerjaan dalam suatu rentang waktu tertentu. (Mas'ud, 2008)	1. Kualitas hasil kerja 2. Efisiensi dan tepat waktu 3. Bekerja diatas rata-rata 4. Kreativitas 5. Bekerja tepat waktu 6. Kuantitas hasil kerja 7. Bekerja sesuai prosedur	Skala Likert (1-5)

Sumber: Data prmer diolah, 2023

### 3. HASIL PENELITIAN

Dari pengujian hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda yang telah dilakukan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi berganda dengan program SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,479	7,530		,861	,394
Kepemimpinan	,171	,206	,125	2,873	,038
Kepuasan Kerja	,351	,157	,315	2,163	,036
Motivasi	,695	,245	,544	3,118	,003
Pengorganisasian	,015	,258	,004	2,033	,047

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil uji t dengan terdapat signifikan dimana ketentuan penerimaan atau penolakan apabila angka signifikansi berada dibawah atau sama dengan 0,05 maka H alternative diterima dan H0 ditolak. Hasil statistic uji t dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Parsial**

Variabel Bebas	Hipotesis	t Hitung	Sig	Kesimpulan
Kepemimpinan	H1	2,873	,038	Berpengaruh positif dan signifikan
Kepuasan kerja	H2	2,163	.036	Berpengaruh positif dan signifikan
Motivasi	H3	3,118	.003	Berpengaruh positif dan signifikan
Pengorganisasian	H4	2,033	.047	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2023

Sedangkan Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimana mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat :

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.721 <sup>a</sup>	.520	.478	3,98112	1.663

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa adjusted R Square sebesar 0.478 yang artinya variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 47,8% dan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

#### 4. PEMBAHASAN

Hasil regresi untuk kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,171 dan Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel kepemimpinan sebesar 0.038 yang nilainya  $< 0,05$ , maka hipotesis pertama diterima. Artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan yang semakin baik, akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi untuk kepuasan kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,351 dengan nilai signifikansi sebesar 0,036 yang nilainya  $< 0,05$ , maka hipotesis pertama diterima. Artinya kepuasan kerja tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja yang semakin baik, akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi untuk motivasi ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,695 artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi t untuk variabel motivasi sebesar 0,03 yang nilainya  $< 0.05$ , maka hipotesis pertama diterima. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi yang semakin baik, akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi untuk pengorganisasian ( $X_4$ ) adalah sebesar 0,015 artinya pengorganisasian semakin tinggi Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai

signifikansi t untuk variabel pengorganisasian sebesar 0,047 yang nilainya  $< 0,05$ , maka hipotesis keempat diterima. Artinya pengorganisasian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, Kepuasan kerja, motivasi dan pengorganisasian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk itu perusahaan harus memperhatikan akan variabel tersebut selain variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan didalam penelitian ini.

## 6. REFERENSI

- Kusjainah., dan Listyorini, Inon. 2015. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Model Pengujian Dengan Variabel Mediasi. Volume 16, Nomor 1. 1-30. Telaah Bisnis.
- Martoyo, Susilo. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: PT BPF
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Saraswathi. 2011. *A Study on Factors that Motivate IT and Non-IT Sector Employees: A Comparison. International Journal of Research in Computer Application and Management*, Vol. 1 (2), pp. 72-77
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sari, Elsa Vosva. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. Organizational Behavior Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta
- Wahjosumidjo. 2015. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wan Fauziah, W.Y., & Tan, S.K. (2013). *Generation Differences in work Motivation: From Developing Country Persepctive. Journal of Economy, Management and sosial Sciences*