

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI PT INDONESIA CAN READ

Michael Hulio¹, Hannes Widjaja^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: michael.115200121@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*
Email: hannesw@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 07-02-2024, revisi: 28-06-2024, diterima untuk diterbitkan: 31-07-2024

ABSTRAK

Dalam ilmu sumber daya manusia, kinerja karyawan merupakan salah satu aspek krusial yang selalu diperhatikan supaya suatu perusahaan dapat bertahan dan berkembang. Penelitian ini akan membahas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Indonesia Can Read, faktor-faktor tersebut mencakup variabel independent gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris 1) pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. 2) pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 3) pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dari penelitian ini dilakukan dengan bantuan PLS-SEM kepada responden yang dimana responden tersebut merupakan karyawan PT Indonesia Can Read. Bentuk kuesioner yang disebarkan dalam bentuk *google form supaya lebih efisien dalam waktu dan biaya*. Dari hasil penyebaran kuesioner, terdapat 100 sampel yang dapat digunakan sebagai uji coba tes validitas dan reliabilitas melalui tahap *outer model* dan *inner model* supaya data yang digunakan valid dan layak. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan dari hasil penelitian yang dimana data-data sudah diuji secara reliabilitas, validitas, dan hipotesis, dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

In the human resources study, employee performance is one of the crucial aspects that is always considered so that a company can survive and develop. This research will discuss what factors influence employee performance at PT Indonesia Can Read, these factors include independent leadership style variables, work motivation and job satisfaction. The purpose of this study is to empirically test 1) effect of leadership style toward employee performance. 2) effect of work motivation toward employee performance. 3) effect of job satisfaction toward employee performance. The research hypothesis was tested using PLS-SEM where the respondent is an employee of PT Indonesia Can Read. The form of the questionnaire is distributed in the form of a Google form to make it more efficient in time and costs. From the results of distributing the questionnaire, there are 100 samples that can be used as validity and reliability tests through the outer model and inner model stages so that the data used is valid and appropriate. The results of hypothesis testing indicate that leadership style has a significant effect on employee performance. Work motivation has a significant effect on employee performance. Job satisfaction has a significant effect on employee performance. It can be concluded from the results of research where the data has been tested for reliability and validity, it can be stated that leadership style, work motivation and job satisfaction are factors that influence employee performance.

Keywords: leadership style, work motivation, job satisfaction, employee performance

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

PT Indonesia Can Read merupakan suatu Institusi yang bergerak di bidang edukasi Bahasa Inggris yang memiliki puluhan cabang di Indonesia dan dengan jumlah 134 karyawan yang aktif. PT

Indonesia Can Read memiliki jumlah cabang sebesar 50 keatas dan diantara 50 tersebut ada 11 cabang yang dinaungi oleh kantor pusat. Dari 11 cabang tersebut, masih ada beberapa cabang yang tidak berhasil menyentuh target penjualan dan target-target operasional lainnya, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan masih dapat lebih baik lagi untuk seluruh cabang di PT Indonesia Can Read dapat menyentuh ekspektasi target yang sudah ditetapkan.

Wawancara terhadap karyawan di kantor pusat juga sudah diterapkan oleh penulis untuk mengetahui fenomena yang sedang terjadi di PT Indonesia Can Read yang relevan terhadap kinerja karyawan. Dari 5 karyawan yang sudah diwawancarakan. Hasil wawancara menyatakan, terdapat 2 karyawan yang merasakan bahwa kinerja yang dihasilkan masih kurang maksimal, dimana karyawan tersebut merasa bahwa mereka masih dapat memberikan performa yang lebih baik. faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan yang kurang maksimal disebabkan oleh faktor internal, alias masalah personal yang sedang dihadapi serta faktor eksternal, alias faktor-faktor yang terjadi di ruang lingkup perusahaan.

Peneliti memutuskan bahwa penelitian ini layak untuk dilakukan karena terdapat research gap yang tersisa dari paparan sebelumnya. Hasilnya menunjukkan bahwa ada perbedaan pendapat tentang celah penelitian dalam penelitian terkait, sehingga ada kemungkinan bahwa ada faktor atau variabel lain yang mempengaruhi penelitian tersebut. Oleh karena itu, untuk menyelesaikan masalah ini, diperlukan model yang kuat. Gap gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti akan mengkaji dan meneliti permasalahan tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indonesia Can Read”.

Temuan penelitian yang kontradiktif yaitu Abdullah (2018) yang menyatakan bahwa dari hasil penelitiannya ditemukan motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja sedangkan ditemukan penelitian oleh Pawirosumarto (2017) dari hasil penelitian yang dilakukan, variabel motivasi kerja, dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditemukan juga penelitian oleh Ahmudi (2018) menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan ditemukan juga penelitian oleh Saputra (2016) dari hasil penelitian yang dilakukan, variabel kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya data-data diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan di PT Indonesia Can Read sudah tergolong cukup baik, akan tetapi masih ada ruang untuk mengembangkan kinerja karyawan untuk lebih maksimum dan lebih baik lagi demi keberlangsungan perusahaan dan karyawan yang positif.

Hierarki kebutuhan Maslow

Hierarki kebutuhan Maslow adalah teori manajemen kinerja yang menggambarkan bagaimana karyawan pada umumnya termotivasi untuk memenuhi kebutuhan mereka secara berurutan, dimulai dengan kebutuhan yang paling dasar dan meningkat ke kebutuhan tingkat yang lebih tinggi. Teori tersebut menyatakan bahwa hanya sekali seorang karyawan memenuhi satu kebutuhan, mereka dapat beralih ke kebutuhan berikutnya. Hierarki terdiri dari lima tingkatan, fisiologis, keamanan, cinta / milik, harga diri dan aktualisasi diri. Dua tingkat pertama adalah kebutuhan defisit, artinya jika seseorang tidak memenuhi kebutuhan ini, mereka tidak dapat berfungsi dengan baik. Tiga tingkat lainnya adalah kebutuhan pertumbuhan, yang memotivasi karyawan untuk tumbuh dan mengembangkan keterampilan mereka. Dalam penelitian ini, tujuan akhir adalah untuk menentukan hirarki manakah yang datang terlebih dahulu alias urutan diantara tiga variabel independen gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

Teori faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik secara internal maupun eksternal, baik dari perusahaan maupun kepribadian seorang karyawan tersebut. Menurut Afandi (2021) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain keterampilan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan pegawai, tingkat motivasi pegawai, kemampuan, kesempatan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja. Setiap perusahaan seringkali berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal, hal ini dikarenakan untuk suatu perusahaan bisa bertahan dan berkembang, hasil kerja yang diberikan karyawan harus efisien dan optimal.

Menurut Rivai (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain keterampilan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan pegawai, tingkat motivasi pegawai, kemampuan, kesempatan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja. Setiap perusahaan seringkali berusaha memaksimalkan kinerja karyawannya. Agar suatu perusahaan dapat bertahan dan berkembang maka prestasi kerja karyawan harus efisien dan optimal.

Dalam penelitian ini, tujuan akhir adalah untuk membuktikan hasil akhir apakah tiga variabel independen: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen melalui metode penelitian yang akan diterapkan.

Gaya kepemimpinan

Menurut Hutahaean (2021), gaya kepemimpinan mengacu pada karakteristik, kebiasaan, temperamen, kepribadian, dan kepribadian yang membedakan dan unik seorang pemimpin yang membedakannya dari orang lain dan dengan demikian membentuk cara dia berperilaku dan memimpin. Kepemimpinan juga diperkuat secara definisi oleh Donova dan Widjaja (2023) “Kepemimpinan diidentifikasi sebagai subjek penting dalam bidang perilaku organisasi. Kepemimpinan memiliki efek paling dinamis selama interaksi individu dan organisasi”. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi kerja

Motivasi karyawan adalah tingkat komitmen, energi, dan inovasi yang dipegang staf perusahaan selama hari kerja. Tanpanya, perusahaan mengalami penurunan produktivitas, tingkat output yang lebih rendah, dan kemungkinan besar perusahaan juga akan gagal mencapai tujuan penting. Menurut Surya (2020) Motivasi merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan, hal itu disebabkan karena motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk berusaha mencapai keinginan, tujuan, dan sasarannya.

Kepuasan kerja

Menurut Timotius (2016) kepuasan kerja merupakan suatu kondisi nyaman dan aman yang dialami oleh individu dalam suatu organisasi karena berbagai alasan. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah kepuasan kerja merupakan suatu ukuran apakah karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang sedang dijalani sekarang, hal tersebut dapat juga diukur melalui perilaku mereka selama bekerja.

Kinerja karyawan

Sangatlah penting untuk karyawan memiliki produktivitas, profitabilitas, dan pada akhirnya, kesuksesan organisasi, dan hasil tersebut tidak akan terjadi tanpa kinerja karyawan yang mumpuni. Pengertian kinerja sudah dijabarkan oleh Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja juga merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan.

2. METODE PENELITIAN

Populasi dalam konteks penelitian disebut juga sebagai wilayah yang ingin diteliti oleh penulis. Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah suatu wilayah umum yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk tujuan penelitian dan dari situlah diambil kesimpulan. Hasil definisi dari populasi oleh para ahli merupakan inspirasi bagi penulis untuk menentukan populasi. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah karyawan-karyawan aktif di PT Indonesia Can Read.

Sampel dan populasi adalah aspek yang terintegrasi. Menurut Sugiyono (2017) Sampel adalah sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik populasi tersebut. Maka dari itu sampel dapat disebut bagian dari populasi yang sudah ada, sehingga pengambilan sampel dapat digunakan dengan cara khusus yang memiliki pondasi pertimbangan yang ada. Teknik pengambilan sampel ini peneliti mengimplementasikan teknik *sampling purposive*. Menurut Sugiyono (2017) jabarkan bahwa: “*Sampling Purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.” Berdasarkan pengertian tersebut, untuk melancarkan penelitian, penulis mendirikan kualifikasi-kualifikasi populasi yang layak untuk diteliti, maka dari itu populasi yang akan diteliti adalah karyawan-karyawan PT Indonesia Can Read yang sedang aktif bekerja dan memiliki kedudukan staff.

Operasionalisasi variabel gaya kepemimpinan terdiri dari 7 item pernyataan, kepuasan kerja terdiri dari 7 item pernyataan, motivasi kerja terdiri dari 7 item pernyataan, dan kepuasan kerja terdiri dari 7 item pernyataan. Pernyataan-pernyataan tersebut mengacu pada Jufrizen (2021), Anggraini (2017), dan Suharno et al (2016). Data dianalisis menggunakan PLS-SEM dan data diolah menggunakan program *software* SmartPLS 4.0. Tahap pertama merupakan melakukan pemrosesan pada *outer model* untuk menguji validitas dan reliabilitasnya.

Pengolahan data yang dilakukan pada inner model untuk menguji hipotesis yang telah dihasilkan. Sebelum pengujian hipotesis, pertama dilakukan pengujian hubungan antar konstruk dengan melihat nilai R-square (R^2), uji Q-square (Q²), Uji F square, GoF (Goodness of Fit), *path-coefficient*, uji signifikansi, dan uji hipotesis dimana Hair et al (2019) dan Sarstedt et al (2017) sebagai acuan Kriteria Uji Model Struktural (*Inner Model Analysis*).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer model

Uji model pengukuran dapat didefinisikan sebagai hubungan antar variabel secara deskriptif dan teoritif. Hubungan antara variabel dan indikator juga dapat dihubungkan secara konstruk menurut Juliandi (2018). Model tersebut juga dapat digunakan sebagai sarana pengujian apakah variabel dan indikator sudah teruji secara validitas dan reliabilitas yang dimana hasil pengujian sudah dijelaskan pada bagian validitas dan reliabilitas.

Tabel 1. Analisis *Average Variance Extracted* (*convergent validity*)

Variabel	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
(X1) Gaya Kepemimpinan	0,631
(X2) Motivasi Kerja	0,585
(X3) Kepuasan Kerja	0,574
(Y) Kinerja Karyawan	0,628

Hasil dari analisis *average variance extracted* (AVE) dapat dilihat pada Tabel 1 yang dimana hasil nilai dari setiap variabel memiliki angka di atas 0,5 (>0,5). Dapat disimpulkan maka setiap variabel dalam penelitian ini sudah valid dan layak digunakan.

Tabel 2. Analisis *loading factor (convergent validity)*

Items	GK	MK	KK	KY
X101	0,834	0,582	0,650	0,268
X102	0,888	0,560	0,615	0,354
X104	0,636	0,483	0,484	0,138
X105	0,705	0,454	0,517	0,163
X106	0,837	0,573	0,657	0,287
X107	0,837	0,664	0,595	0,381
X203	0,623	0,732	0,690	0,477
X204	0,337	0,752	0,436	0,632
X205	0,418	0,729	0,387	0,411
X206	0,688	0,824	0,656	0,493
X207	0,688	0,783	0,621	0,388
X301	0,580	0,609	0,772	0,446
X302	0,596	0,610	0,861	0,510
X303	0,532	0,424	0,696	0,216
X304	0,578	0,528	0,795	0,369
X305	0,606	0,569	0,820	0,357
X306	0,496	0,543	0,679	0,467
X307	0,540	0,492	0,655	0,278
Y101	0,385	0,537	0,397	0,780
Y102	0,193	0,440	0,405	0,788
Y103	0,170	0,474	0,402	0,807
Y104	0,305	0,531	0,392	0,807
Y105	0,252	0,458	0,310	0,811
Y107	0,389	0,611	0,553	0,762

Dapat dilihat pada Tabel 2, hasil visualisasi data menjabarkan bahwa nilai cross loading dari variabel secara individual memiliki angka yang lebih tinggi dibandingkan variabel lain. Dapat ditarik konklusi bahwa 24 items dinyatakan valid melalui uji cross loading.

Tabel 3. Analisis *Cronbach's alpha dan composite reliability*

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>
(X1) Gaya Kepemimpinan	0,884	0,931
(X2) Motivasi Kerja	0,824	0,836
(X3) Kepuasan Kerja	0,876	0,895
(Y) Kinerja Karyawan	0,882	0,885

Dapat dilihat pada Tabel 3 hasil dari pengolahan data *heteroit-monotrait ration* (HTMT), seluruh angka nilai HTMT memiliki nilai di bawah 0,9 (<0,9) yang dim-ana hal tersebut memenuhi syarat dan dapat dinyatakan data tersebut sudah valid.

Inner model

Uji model struktural dapat dijelaskan sebagai eskalasi lanjutan setelah uji model pengukuran. Pada uji model struktural, variabel independen dan dependen dapat ditarik gambaran dari hubungan antar variabel laten tersebut. Berikut adalah analisis yang akan digunakan untuk mengukur nilai model struktural, terdapat uji *R-square*, *effect size*, *predictive relevance*, *goodnes of fit*, *path coefficient*, dan hasil analisis uji hipotesis penelitian. Kriteria dari uji model struktural akan disajikan dalam bentuk tabel untuk tiap analisis yang akan diimplementasikan pada setiap variabel.

Tabel 4. Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Variabel	<i>R-square</i>
(Y) Kinerja Karyawan	0,465

Nilai *R-Square* kinerja karyawan sebesar 46,5% yang dapat dijelaskan bahwa kemampuan variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 46,5% sedangkan sisanya sebesar 53,5% dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 5. Hasil uji *predictive relevance* (Q^2)

Variabel	Q^2 predict
(Y) Kinerja Karyawan	0,400

Nilai Q^2 adalah sebesar 0,400, dimana nilai ini di atas 0. Maka dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel *Loyalty* bisa memprediksi model dengan baik.

Tabel 6. Hasil uji *effect size* (f^2)

Variabel	f -square
(X1) Gaya Kepemimpinan → (Y) Kinerja Karyawan	0,069
(X2) Motivasi Kerja → (Y) Kinerja Karyawan	0,347
(X3) Kepuasan Kerja → (Y) Kinerja Karyawan	0,050

Dapat dilihat pada Tabel 6, variabel gaya kepemimpinan memiliki efek yang besar terhadap kinerja karyawan karena nilai f -square berada di atas 0,35 ($>0,35$). Selanjutnya, variabel motivasi kerja memiliki efek yang sedang karena nilai variabel tersebut di bawah 0,35 ($<0,35$).

Tabel 7. Hasil uji *Goodness of Fit*

Variabel	AVE	R square
(X1) Gaya Kepemimpinan	0,631	
(X2) Motivasi Kerja	0,585	
(X3) Kepuasan Kerja	0,574	
(Y) Kinerja Karyawan	0,628	0,465
Rata rata	0,6045	0,465

$$\text{Rumus GoF} = \sqrt{\text{AVE} \times R^2} = \sqrt{0,6045 \times 0,465} = 0,530$$

Berdasarkan hasil pada Tabel 7, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai GoF sebesar 0,530 yang dapat diklasifikasi ke kategori besar, sehingga model dalam penelitian ini memiliki tingkat kesesuaian dan kecocokan yang baik.

Tabel 8. Hasil analisis *path-coefficient*

Variabel	<i>Path coefficient</i>	Keterangan
(X1) Gaya Kepemimpinan → (Y) Kinerja Karyawan	-0,305	Positif
(X2) Motivasi Kerja → (Y) Kinerja Karyawan	0,669	Positif
(X3) Kepuasan Kerja → (Y) Kinerja Karyawan	0,268	Positif

Dapat dilihat pada Tabel 8, diketahui bahwa variabel dependen yaitu kinerja karyawan pengaruh yang positif terhadap variabel independen, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dengan nilai *path-coefficient* secara berurutan sebesar -0,305, 0,669, 0,268. Variabel independen memberikan kontribusi tinggi terhadap perubahan naik turunnya kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil uji signifikansi

Variabel	T-values	P-values	Keterangan
(X1) Gaya Kepemimpinan → (Y) Kinerja Karyawan	2,114	0,035	Tidak ditolak
(X2) Motivasi Kerja → (Y) Kinerja Karyawan	6,498	0,000	Tidak ditolak
(X3) Kepuasan Kerja → (Y) Kinerja Karyawan	2,444	0,015	Tidak ditolak

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 9, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis Pertama

Berikut adalah rumusan hipotesis pertama (H1):

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis pada Tabel 9 dapat dilihat bahwa hipotesis H1 menghasilkan nilai *t-statistics* sebesar 2,114 dan *p-values* sebesar 0,035. Maka dapat diberi kesimpulan bahwa hipotesis H1 diterima, yang berarti gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Hipotesis Kedua

Berikut adalah rumusan hipotesis kedua (H2):

H2: Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis pada Tabel 9 dapat dilihat bahwa hipotesis H2 menghasilkan nilai *t-statistics* sebesar 6,498 dan *p-values* sebesar 0,000. Maka dapat diberi kesimpulan bahwa hipotesis H2 diterima, yang berarti motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Hipotesis Ketiga

Berikut adalah rumusan hipotesis ketiga (H3):

H3: Kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis pada Tabel 9 dapat dilihat bahwa hipotesis H3 menghasilkan nilai *t-values* sebesar 2,444 dan *p-values* sebesar 0,015. Maka dapat diberi kesimpulan bahwa hipotesis H3 diterima, yang berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis secara keseluruhan di atas, berikut adalah rangkuman dari hasil pengujian hipotesis pada Tabel 10.

Tabel 10. Rangkuman hasil uji hipotesis

Hipotesis	Pernyataan dari Hipotesis	Hasil
H1	Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan	Tidak ditolak
H2	Motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan	Tidak ditolak
H3	Kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan	Tidak ditolak

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah diperoleh melalui google form dimana data-data tersebut sudah melewati uji outer dan inner model, berikut adalah kesimpulan yang dapat ditarik:

- Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pernyataan di atas dapat didukung oleh hasil pengujian hipotesis yang melibatkan pengolahan data pada nilai dari *t-values* dan *p-values*. Suatu persyaratan untuk menyatakan bahwa hipotesis tidak ditolak alias variabel independen memiliki pengaruh yang positif pada suatu variabel dependen adalah nilai pada *t-values* harus berada di atas 1,96 (>1,96). Hasil dari uji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dinyatakan lolos dikarenakan pada variabel tersebut, gaya kepemimpinan memiliki nilai *t-values* yang sesuai kriteria yaitu 2,114. Hasil uji dari hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dinyatakan lolos karena pada variabel

tersebut, motivasi kerja memiliki nilai t-values yang sesuai kriteria yaitu 6,948, Hasil dari uji hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dinyatakan lolos karena pada variabel tersebut, kinerja karyawan memiliki nilai t-values yang sesuai kriteria yaitu 2,444. Di antara dari ketiga variabel independen tersebut, dapat dilihat juga dari t-values tertinggi adalah motivasi kerja dengan nilai sebesar 6,498, maka dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan variabel memiliki dampak atau pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan.

Saran

Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah perusahaan dapat mengimplementasikan strategi peningkatan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan upah dan insentif kepada karyawan supaya karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang sedang dijalani dan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini didasari oleh hasil survey dan pengolahan data, terbukti bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai yang rendah dengan t-value paling rendah ke-2 sebesar 5,881, salah satu indikator terlemah menjelaskan bahwa upah yang didapatkan oleh karyawan tergolong cukup. Ada juga dukungan dalam bentuk data dari hasil responden mengenai kepuasan kerja yang membahas kepuasan dalam aspek upah sebanding dengan pekerjaan yang dikerjakan, dinyatakan bahwa 22 responden tidak setuju alias tidak merasa puas dan 31 responden merasa netral. akan lebih baik lagi apabila upah yang didapatkan oleh karyawan dirasa lebih dari cukup.

Perusahaan dapat merancang program yang relevan dengan jalur karir yang jelas. Program tersebut bertujuan untuk memberikan peluang kenaikan karir pada perusahaan tersebut untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dapat ditinjau dari data responden dalam indikator kepuasan kerja mengenai kepuasan terhadap peluang karir yang diberikan, sebanyak 39 responden memberikan tanggapan netral terhadap peluang karir. Dengan adanya peluang karir, karyawan akan merasa puas untuk menjalankan pekerjaan serta harapan untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Ucapan terima kasih

Penulis mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya terhadap seluruh dosen UNTAR dan pihak universitas yang sudah memberikan fasilitasi bimbingan penulis diberikan arahan dalam merancang penelitian ini oleh Bapak Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM sebagai dosen pembimbing. Penulis juga sangat berterima kasih kepada perusahaan PT Indonesia Can Read dan rekan-rekan kerja yang sudah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang disebar.

REFERENSI

- Abdullah, I. D. P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 1(1), 82-94. <https://doi.org/10.33752/bima.v1i1.5330>
- Ahmudi, A., Farida, N., Susanty, A., & Purwaningsih, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT XYZ). Dalam *Prosiding Industrial Engineering National Conference (IENACO)*, 470-477.
- Donova, A. & Widjaja, O. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengetahuan Kewirausahaan terhadap Business Performance. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(4), 829-837. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i4.26923>
- Hair Jr, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use.

- Hutahaean, W. S., & SE, M. T. (2021). Filsafat dan Teori Kepemimpinan. Ahlimedia Book.
- Indryani, W. D., & Budiarti, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(9).
- Juliandi, A. (2018). Structural Equation Model Partial Least Square (Sem-Pls) Dengan SmartPLS. Modul Pelatihan, 1-4.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International journal of law and management*, 59(6), 1337-1358.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2018). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research methods for business: A skill building approach. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.
- Surya, M. I. & Wijaya, O. H. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja di PT Planet Selancar Mandiri di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(4), 1044-1050. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9889>
- Timotius Duha (2016) Perilaku Organisasi. Budi Utama.