



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Tarjo¹, Burhanuddin², Zulkifli³

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, STIA Setih Setio Muara Bungo

¹ STIA Setih Setio Muara Bungo, E-mail: tarjuly4@gmail.com,

² STIA Setih Setio Muara Bungo, E-mail: fariburhanuddin@yahoo.com

³ STIA Setih Setio Muara Bungo, E-mail: zulkiflistia@gmail.com

Info Artikel

Masuk: 26 Mei 2022

Diterima: 14 Juni 2022

Terbit: 25 Juni 2022

Keywords:

Leadership Style; Work Motivation; Job satisfaction

Abstract

Abstract: Research conducted to analyze the influence of leadership style and work motivation on job satisfaction. Research methods with a survey approach. The study population of all employees of PT. FIF Group Muara Bungo Branch as many as 85 employees while the research sampling technique based on the tables of Isaac and Michael obtained as many as 62 smapel because there was filling out an incomplete questionnaire. Test the validity and reliability compare between count with rtable, if $r_{count} > r_{table}$, the instrument is said to be valid and reliable. Data analysis using multiple linear regression with the help of SPSS software. Version 20. Partially H1 research results are accepted. Leadership Style has a positive and significant effect on Work Motivation with $r_{count} > r_{table}$ ($12,137 > 2,000$) sig ($0,000 < 0.05$). H2: accepted. Leadership style has a positive and significant effect on Job Satisfaction r_{count} value $> r_{table}$ ($5,151 > 2,000$) sig ($0,000 < 0.05$) H3: accepted Work motivation has a positive and significant effect on Job Satisfaction r_{count} value $> r_{table}$ ($2,895 > 2,000$) sig ($0,000 < 0.05$) H4: accepted Simultaneously Leadership Style and Work Motivation have a positive and significant effect on Job Satisfaction value $f_{count} > f_{table}$ ($103,739 > 3,158$) sig ($0,000 < 0.05$)

Kata kunci:

Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja

Corresponding Author:

Tarjo E-mail:

tarjuly4@gmail.com,

DOI: 10.5281/zenodo.6682341

Abstrak

Penelitian dilaksanakan untuk mengalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Metode penelitian dengan pendekatan survei. Populasi penelitian seluruh karyawan PT. FIF Group Cabang Muara Bungo sebanyak 85 karyawan sedangkan tehnik pengambilan sampel penelitian berdasarkan tabel Isaac dan Michael diperoleh sampel sebanyak 62 karena terdapat pengisian kuesioner yang tidak lengkap. Uji validitas dan reliabilitas membandingkan antara *rhitung* dengan *rtabel*, jika $rhitung > rtabel$ maka instrumen dikatakan valid dan reliabel. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS. Versi 20. Hasil penelitian secara parsial **H1.diterima**. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai $rhitung > rtabel$ (12.137 > 2.000) sig (0.000 < 0.05). **H2: diterima**. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja nilai $rhitung > rtabel$ (5.151 > 2.000) sig (0.000 < 0.05). **H3: diterima**. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja nilai $rhitung > rtabel$ (2.895 > 2.000) sig (0.000 < 0.05). **H4: diterima**. Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja nilai $fhitung > ftabel$ (103.739 > 3.158) sig (0.000 < 0.05).

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja*

I. Pendahuluan

Pemimpin dalam suatu organisasi menjadi penentu keberhasilan organisasi, maju atau tidaknya perusahaan banyak dipengaruhi oleh pemimpin itu sendiri, melalui pemimpin dengan gaya kepemimpinannya yang akan menggerakkan, memotivasi serta mengarahkan bawahan agar mau melaksanakan perintah sesuai tugas dan tanggungjawabnya masing-masing dan berbuat yang terbaik demi organisasi (Fahmi, 2013). Definisi pemimpin banyak sekali yang telah dikemukakan oleh para pakar (Gary Yulk, 2001). Oleh karena itu, terdapat beberapa definisi pemimpin yang akan diuraikan selanjutnya.

Bahwa pemimpin merupakan individu yang dapat mempengaruhi orang lain tanpa harus melakukan kekerasan, pemimpin sebagai individu yang diterima untuk menjadi pemimpin (Griffin dalam Fahmi, 2013). Sedangkan kepemimpinan merupakan ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana memberi arahan dan mempengaruhi serta melakukan pengawasan pada orang lain dalam pelaksanaan tugas yang telah direncanakan.

Keberhasilan pemimpin juga dapat ditentukan bagaimana mereka dalam proses mempengaruhi orang lain yang dikenal dengan gaya kepemimpinan. Setiap individu memiliki gaya yang berbeda pemimpin satu dengan pemimpin lainnya. Gaya kepemimpinan akan disesuaikan dengan kondisi organisasi itu sendiri, apakah organisasi baru atau organisasi yang sudah lama keberadaannya.

Karena pemimpin tidak dapat berhasil tanpa orang lain, maka orang lain tersebut yang umumnya disebut sebagai bawahan atau karyawan, maka perlu diberi motivasi dalam bekerja. Motivasi merupakan dorongan semangat yang ada pada diri seseorang yang menggerakannya karena ada kebutuhan. Motivasi bisa datang dari dalam diri seseorang yang disebut motivasi intrinsik maupun yang datang dari luar disebut motivasi ekstrinsik (Anoraga, 2009).

Motivasi kerja sebagai suatu kebutuhan yang harus ada dalam diri karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan proses yang dimulai dengan defisiensi baik secara fisiologis maupun psikologis yang menjadi penggerak seseorang yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan atau intensif (Luthans, 2006)

Terdapat beberapa perbedaan hasil penelitian sebelumnya yang meneliti pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja seperti (Nanda Rodiyana, 2019), (Reskantika et al., 2019), (Tiyanto & Hutomo, 2015) sedangkan pengaruh tidak signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja (Arief, 2020), penelitian pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja seperti (Tiyanto & Hutomo, 2015), (Febrianti & Silvianita, 2017) sedangkan pengaruh tidak signifikan (Murty Aprilia & Hudiwinarsih, 2012). Pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (Jason P, E.S, 2015) (Baiq, 2019), (Reskantika et al., 2019) sedangkan pengaruh tidak signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (Arief, 2020).

Penelitian ini didasari oleh adanya perbedaan hasil temuan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk menjawab dan menganalisis hasil penelitian di tempat yang berbeda. Penelitian ini dilakukan di PT. FIF Group cabang Muara Bungo, yang mendasari memilih lokasi karena perusahaan ini merupakan perusahaan skala nasional yang membuka kantor cabang serta memiliki unit bisnis yang bervariasi. Dengan memilih perusahaan ini paling tidak mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

Perumusan masalah

1. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:
Bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan
2. Bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan
4. Bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

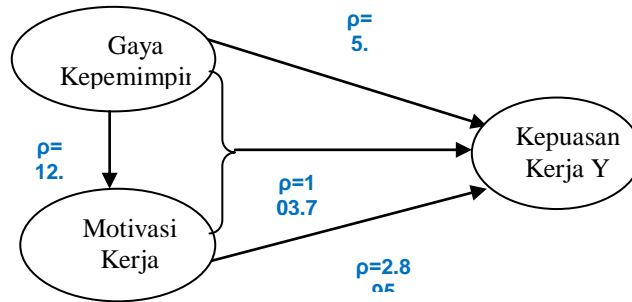
1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap motivasi kerja?
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan?

2. Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan pendekatan survei, alat pengumpul data menggunakan kuesioner yang telah dipersiapkan sebelumnya. Populasi penelitian seluruh karyawan PT. FIF Group Cabang Muara Bungo. Sampel dalam penelitiannya karyawan dan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Isaac dan Michael (Sugiyono, 2009). Dimana jika jumlah populasi 85 maka sampel penelitian sebanyak 66 orang, namun terdapat 4 kuesioner yang tidak lengkap pengisiannya sehingga yang dapat diuji sebanyak 62 kuesioner, jadi sampel penelitian ini sebesar 91%. Abdurahman (2011) uji aliditas dan reliabilitas dengan membandingkan antara nilai *rhitung* dengan nilai *rtabel* (Tarjo, 2019).

Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan *software* SPSS versi. 20. Regresi linear berganda untuk menguji besarnya pengaruh antar variabel baik secara parsial maupun secara simultan (Tarjo, 2020).

Model hipotesis penelitian seperti gambar 1 dibawah in



3. Hasil Penelitian

Uji validitas untuk membuktikan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur (Singarimbun, 2011:122). Jika signifikan hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan jika lebih besar dari 0,05 maka tidak valid, selanjutnya *korelasi product moment* dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi pada tabel r. Apabila nilai korelasinya diatas nilai kritik dngantaraf 5% maka dikatakan valid. (Singarimbun, 2011: 139).

Hasil uji validitas ketiga variabel penelitian ini seperti ditunjukkan dalam tabel 1, tabel 2 dan tabel 3 dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket
Gaya kepemimpinan (X1)	Berkonsultasi dengan bawahan	0.682	0.295	Valid
	Membaur dengan bawahan	0.802	0.295	Valid
	Memuji dan menghargai	0.809	0.295	Valid
	Memperhatikan secara pribadi	0.691	0.295	Valid
	Memberi bantuan kepada yang bekerja keras	0.819	0.295	Valid
	Menyukai prosedur yang rinci	0.594	0.295	Valid
	Mengharapkan bawahan mematuhi peraturan	0.831	0.295	Valid
	Bertindak sesuai dengan peraturan organisasi	0.834	0.295	Valid
	Tidak suka bawahan datang terlambat	0.766	0.295	Valid
	Pekerjaan selesai tepat waktu	0.757	0.295	Valid
	Memperbaruhi pengetahuan	0.784	0.295	Valid
	Disiplin dalam meaksanakan tugas	0.810	0.295	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil uji statistik semua item pernyataan variabel gaya kepemimpinan nilai *rhitung* > *rtabel*. Nilai *rtabel* > 0.295 dengan demikian dapat disimpulkan instrumen penelitian adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Ket
	Merasa aman berada di dalam organisasi secara fisik	0.788	0.295	Valid
	Merasa puas dengan imbalan yang diterima	0.807	0.295	Valid

Motivasi Kerja	Memelihara hubungan yang baik sesama rekan kerja di unit kerja yang sama.	0.878	0.295	Valid
	Memelihara hubungan yang baik dengan atasan	0.869	0.295	Valid
	Mendapat kesempatan untuk maju	0.874	0.295	Valid
	Mendapat kesempatan memberikan saran dan gagasan	0.914	0.295	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil uji statistik semua item pernyataan variabel motivasi kerja nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai $r_{tabel} > 0.295$ dengan demikian dapat disimpulkan instrumen penelitian adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig
Kepuasan Kerja (Y)	Pimpinan dapat memberikan prospek bagi perusahaan	0.704	0.295	Valid
	Pimpinan dapat mengatasi tantangan perusahaan	0.856	0.295	Valid
	Atasan percaya pada karyawan	0.861	0.295	Valid
	Komunikasi yang terbuka	0.859	0.295	Valid
	Kerjasama yang baik	0.867	0.295	Valid
	Prioritas utama adalah kepuasan pelanggan	0.826	0.295	Valid
	Karyawan memahami pelanggan	0.803	0.295	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil uji statistik semua item pernyataan variabel kepuasan kerja nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai $r_{tabel} > 0.295$ dapat disimpulkan instrumen penelitian adalah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Y)

Jumlah	Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
1	Gaya Kepemimpinan	0.935	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0.924	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0.928	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 diatas, hasil uji statistik semua variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai $r_{tabel} > 0.295$. Jika signifikan > 0.6 dengan demikian dapat disimpulkan semua instrumen penelitian reliabilitasnya terpenuhi.

Uji t (Uji Secara Parsial)

Pengujian statistik t untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen secara parial atau secara langsung. Hasil pengujian statistik t seperti terjadi pada tabel 5 dibawah ini:

**Tabel 5. Hasil Uji t (uji secara Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.046	1.932		2.796	.007
	Gaya kepemimpinan	.361	.074	.587	5.151	.000
	Motivasi kerja	.381	.132	.330	2.895	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada tabel 5 diatas, variabel gaya kepemimpinan nilai *thitung* > *ttabel* (5.151 > 0.295) dengan signifikan sebesar 0.000 < 0.05. Hasil uji ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja. Nilai *thitung* > *ttabel* (2.895 > 0.295) dengan signifikan sebesar 0.005 < 0.05 yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 6. Hasil Uji t (uji secara Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.482	1.884		.786	.435
	Gaya kepemimpinan	.373	.039	.843	12.137	.000

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

Berdasarkan pada tabel 6 diatas, variabel gaya kepemimpinan nilai *thitung* > *ttabel* (12.137 > 0.295) dengan signifikan sebesar 0.000 < 0.05. Hasil uji ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Uji F (Uji Secara Simutan)

**Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1.098.469	2	549.234	10.739	.000 ^b
	Residual	312.370	59	5.294		
	Total	1.410.839	61			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel. 7 diatas bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ sebesar $103.739 > 3.15$ dan signifikan $0.000 < 0.05$.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji statistik R-Square atau koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independan (variabel lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja) memberikan kontribusi terhadap variabel dependen yaitu variabel komitmen organisasi seperti pada tabel 7 dibawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Diterminasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.779	.771	2.301

Berdasarkan hasil uji statistik di tabel.8 nilai $RSquare$ sebesar 0.779. Nilai $0.779 \times 100\%$ sebesar 77.9%. Artinya model yang digunakan dalam penelitian dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dapat memprediksi dan menjelaskan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan sisanya 22,1% yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. H1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji statistik **H1: diterima**, diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($12.137 > 2.000$) dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan selama ini dapat dirasakan dengan baik sehingga motivasi kerja karyawan semakin tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Febriantina et al., 2018) (Febrianti & Silvianita, 2017) (Tiyanto & Hutomo, 2015) bahwa seorang pemimpin yang memiliki peran untuk memberikan support kepada bawahan, selalu memberikan arahan sehingga karyawan timbul motivasinya.

Gaya kepemimpinan partisipatif, pemimpin menjadikan dirinya tempat berkonsultasi dan membaur ditengah-tengah karyawan agar dekat dan mengetahui yang dihadapi oleh karyawan. Gaya kepemimpinan pengasuh memberikan pujian dan menghargai hasil kerja, ini merupakan bentuk perhatian seorang atasan serta membantu karyawan yang bekerja keras, karena tanpa karyawan maka pemimpin tidak memiliki arti apa-apa.

Gaya kepemimpinan birokratik merupakan cara yang diterapkan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan alur dan aturan yang berlaku sehingga pemimpin akan terhindar dari kesan tidak adil tetapi apa yang diterapkan karena aturan, dengan demikian karyawan merasakan bahwa tidak ada pilih kasih diantara sesama karyawan.

Selanjutnya gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas, maka pemimpin menjadi patron atau contoh yang baik bagi karyawan. Pemimpin sebagai panutan atau tauladan harus memberi contoh yang baik, dimulai dari yang paling sederhana seperti datang tepat waktu, disiplin dan *update* pengetahuan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin pembelajar, artinya sebagai pemimpin menjadi sumber inspirasi bagi karyawan.

2. H2. Pngaruh Gaya kepemimpinan terhadap Komitmen Orgnaisasi

Hasil uji statistik **H2: diterima**, diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.151 > 2.000$) dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu memberikan atau membuat motivasi kerja karyawan. Gaya kepempinan yang diterapkan dapat dirasakan dan memberikan semangat bagi karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Nurwijayanti, Djabir Hamzah, 2019), (Moestain et al., 2020), (Nanda. R, 2019), (Desi S.R, N.A, 2020), (Maria,

2012), (Reskantika et al., 2019), (Rahmawati & Hidayah, 2019), (Aprillianto et al., 2019), (Jason P, E.S, 2015), (Saviqa, 2020), (Tiyanto & Hutomo, 2015), (Khoiroh, 2019), (Dessyarti, 2019), (Sriekaningsih, 2017).

Gaya atau *style* pemimpin tidak sama antara satu dengan yang lainnya, pemimpin harus memiliki seni bagaimana caranya menggerakkan orang lain tanpa merasa terpaksa melakukan pekerjaannya. Karyawan merasa tidak diintimidasi tetapi karyawan benar-benar dipahami sebagai aset berharga bagi perusahaan. Seni memimpin didapat tidak dengan serta merta tapi dibutuhkan waktu untuk menghasilkan yang maksimal. Pengalaman menjadikan guru yang paling bijak, sehingga menghadapi karyawan yang datang dari berbagai macam latar belakang baik pendidikan, budaya, tingkat kedewasaan dan lainnya dibutuhkan cara berbeda pula untuk menanganinya.

Kepuasan kerja karyawan akan tercipta karena pimpinan memberi kepercayaan penuh kepada bawahan namun dalam kendali, artinya pemimpin memberikan kebebasan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik kepada pelanggan dengan berpegang teguh pada aturan yang berlaku. Kepuasan kerja tercipta karena komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, tidak perlu jaga jarak tetapi tau batasan mana yang boleh dan tidak boleh.

Jadi pemimpin yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dikarenakan karyawan dihargai dalam bekerja diberi kepercayaan penuh, ini menjadi persepsi yang positif dimata karyawan, kepuasan kerja ini juga disebabkan oleh gaji. Karyawan yang bekerja dengan maksimal sesuai target akan mendapatkan *reward* yang sesuai.

Hasil penelitian ini menolak penelitian yang dilakukan oleh (Arief, 2020) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang tidak puas akan terlihat dari sikapnya, sikap ini mulai ditunjukkan oleh karyawan bisa disebabkan oleh pemimpin itu sendiri yang merasa paling super, merasa segala-galanya dan tidak menyadari bahwa tanpa karyawan maka pemimpin sulit mencapai kinerja organisasi yang sesuai tuntutan.

3. H3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji statistik **H3: diterima**, diketahui bahwa nilai *thitung* > *ttabel* ($2.895 > 2.000$) dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja karyawan yang semakin meningkat akan mewujudkan tingkat kepuasan kerja karyawan semakin baik pula. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Maria, 2012), (Reskantika et al., 2019), (Jason P, E.S, 2015), (Saviqa, 2020), (Khoiroh, 2019), (Lidia Lusri, 2017) (Baiq, 2019).

Motivasi kerja mutlak harus dimiliki oleh setiap orang, apalagi sebagai karyawan motivasi harus selalu ditumbuhkembangkan dalam diri. Tanpa motivasi kerja maka pekerjaan apapun tidak akan mungkin dapat diselesaikan dengan baik. Motivasi kerja karyawan karena karyawan merasa aman bekerja dalam sebuah organisasi, karyawan tidak merasa was_was dalam bekerja tidak ada yang mengancam jiwa baik fisik maupun psikis, selain itu dapat disebabkan oleh hubungan baik sesama karyawan dan sesama karyawan antar kelompok serta memiliki hubungan baik antara atasan dan bawahan.

Karyawan yang termotivasi dalam bekerja diberi kesempatan untuk maju, siapapun yang berprestasi merekalah yang layak mendapat jenjang karir lebih tinggi. Melihat karyawan dengan motivasi kerjanya yang tinggi, mereka akan memberikan sesuatu yang berharga bagi perusahaan dengan cara memberikan ide dan gagasan, ide dan gagasan yang diakomodir oleh manajemen maka menyebabkan kepuasan kerjanya semakin baik sebab mereka dihargai, dihormati dan juga didengar hasil pemikirannya.

Hasil penelitian ini menolak penelitian yang dilakukan oleh (Arief, 2020) bahwa motivasi kerja karyawan tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja sulit untuk dicapai, jika yang berkaitan pekerjaan tidak dapat membuat merasa senang atau tidaknya tergantung kondisinya.

4. H4: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji statistik **H1: diterima**, diketahui bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($103.739 > 3.15$) dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Artinya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan dibutuhkan dan dirasakan manfaatnya bagi karyawan sehingga motivasi kerjanya juga akan bertambah yang pada akhirnya dapat merasakan kepuasan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Saviqa, 2020), (Arief, 2020) bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya pemimpin dengan gayanya mereka sendiri ikut berpartisipasi, pengasuh atau pengayom, birokratis dan berorientasi pada tugas dapat dirasakan oleh karyawan. Karyawan merasa nyaman dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan sehingga semangat kerja karyawan semakin meningkat, hal ini berarti yang diterapkan pemimpin di PT. FIF Cabang Muara Bungo terhadap karyawannya benar benar sesuai dengan yang diharapkan.

Pemimpin dapat memahami dengan baik kebutuhan karyawan, supervisi yang baik dari atasan serta tanggungjawab yang jelas menjadi penentu motivasi kerja, motivasi yang tinggi dari karyawan akibat adanya kepuasan yang dirasakan. Kesimpulannya gaya kepemimpinan yang diterapkan menciptakan semangat kerja atau dapat memotivasi karyawan dan dampaknya tingkat kepuasan kerja karyawan semakin baik karena didukung oleh motivasi kerja dalam diri karyawan serta mendapatkan supervisi sesuai harapannya.

4. Kesimpulan

Gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin berpengaruh positif signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan selain itu dapat menciptakan kepuasan kerjakaryawan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan menjadi salah satu penentu keberhasilan seorang pemimpin. Gaya mana yang akan diterapkan disesuaikan kondisi yang ada, apakah perusahaan yang baru berdiri atau perusahaan yang sudah eksis. Untuk perusahaan baru dengan karyawan baru atau belum berpengalaman dapat menggunakan gaya birokratis dan orientasi pada tugas tetapi jika perusahaan yang sudah eksis maka yang tepat menggunakan gaya partisipatif dan gaya pengasuh atau pengayom sebagai seorang pemimpin.

Pemimpin baik, pemimpin yang dapat memahami apa yang dibutuhkan oleh karyawan dan karyawan mempercayai kepada pemimpin tersebut bahwa pemimpin memiliki kemampuan supervisi yang baik. Supervisi kepada karyawan akan bekerja sepenuh hati, pekerjaan yang menyenangkan karena ada tantangan untuk membuktikan bahwa mereka mampu bekerja dengan baik sesuai dengan bidang keahliannya. Kepuasan kerja pada pekerjaan yang diembannya maka mereka bertanggungjawab secara penuh dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas tanpa ada suatu kesalahan dan tidak melanggar kode etik atau aturan yang berlaku.

Keterbatasan penelitian ini hanya menganalisis dua variabel independen yang sebenarnya masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain seperti budaya organisasi, lingkungan kerja.

Saran bagi peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan dan menambah variabel yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan obyek penelitian yang lebih luas, sehingga dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap.

Daftar Pustaka / Daftar Referensi

- Anoraga, P. (2009). *Manajemen bisnis* (4th ed.). Rineka Cipta.
- Aprillianto, W. D., Mintarti, S., & Tricahyadinata, I. (2019). Pengaruh peran pemimpin dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil bagian umum dan kepegawaian sekretariat kabupaten kutai timur. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 83–95.
- Arief, M. Y. (2020). Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ejurnal.Binawakya.or.Id/Index.Php/MBI*, 2507(1), 1–9.
- Arifin, S. (2012). *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan* (1st ed.). Mitra Waca Media.
- Baiq Ertin Helmida, R. W. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pt Amman Mineral Nusa Tenggara. *Ejurnal.Binawakya.or.Id/Index.Php/MBI*,

13(7), 1–11.

Desi Saputra Rafiie, Nasir Azis, S. I. (2020). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 36–45.

Dessyarti, R. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pemasaran (pada Dealer Motor PT Suzuki Cabang Madiun dan Ngawi). *JURNAL EKOMAKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 7(2), 112–124. <https://doi.org/10.33319/jeko.v7i2.1>

Fahmi, I. (2013a). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi (Kedua)*. Alfabeta.

Febrianti, A. B., & Silvianita, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Milenial (Studi Di Mindshare Indonesia). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(1), 77–84.

Febriantina, S., Nur Lutfiani, F., & Zein, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Tadbir Muwahhid*, 2(2), 120. <https://doi.org/10.30997/jtm.v2i2.1313>

Ferryal Abadi, D. H. P. (2020). The Local And Expatriate Leadership Styles In The In Indonesian Companies: A Qualitative Finding. *Journal of Leadership in Organizations*, 2(1), 30–41.

Gary Yulk. (2001). *Kepemimpinan Dalam Organisasi terjemahan* (E. Tanya (ed.); 5th ed.). PT. Indeks.

Jason Paendong, Endri Sentosa, S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 80–97.

Khoiroh, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 112/1 Perumnas Kecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 26. <https://doi.org/10.33087/eksis.v10i1.154>

Lidia Lusri, H. S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi versi terjemahan Bahasa Indonesia* (S. Purwanti (ed.); 10th ed.). ANDI.

Maria Theresia Femi Irianti, S. S. U. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 6(August), 32.

Moestain, I., Hamidah, & Kadir. (2020). Leadership, quality of worklife, job satisfaction and organizational citizenship behavior in PT. Pertamina. *Management Science Letters*, 10(6), 1213–1224. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.11.037>

Murty Aprilia, W., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215–228.

Nanda Rodiyana, S. V. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Balai Besar Bmkg Wilayah 2 Ciputat. *Jurnal Ilmiah Jurnal Semarak*, 2(2), 1–476. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Nurwijayanti, Djabir Hamzah, N. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Wedu Kabupaten Merauke. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship HJABE*, 2(1), 20–35.

Rahmawati, A., & Hudayah, S. (2019). *Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi serta karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dan motivasi Effect of leadership and organizational culture and job characteristics on job satisfaction and motivation*. 11(2), 103–115.

Reskantika, R., Paminto, A., & Ulfah, Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya

organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 195–202.

Saviqa Intan Maulida Bakri. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 10(1), 62–76. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=2ahUKEwiQocbXydDIAhXDfn0KHbz7DVcQFjAEegQIAhAC&url=https%3A%2F%2Fosf.io%2F5nb96%2Fdownload&usg=AOvVaw0mdkCKQmH2jZTjQBdiAbgG>

Sriekaningsih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Borneo Administrator/Volume 13/No. 1/2017*, 13(1), 57–72.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi* (A. Nuryanto (ed.); 17th ed.). Alfabeta.

Tarjo. (2019). *Metode penelitian Sistem 3x Baca*. https://play.google.com/store/books/details/Tarjo_Metode_Penelitian_Sistem_3x_Baca?id=SizGDwAAQBAJ

Tarjo. (2020). *Olah Data Statistik dengan SPSS Mudah* (Istiqomatuttaqiyah (ed.); 1st ed.). PT. Nyala Masa Depan Indonesia.

Tiyanto, P., & Hutomo, P. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan di Kabupaten Jepara). *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*.