

**PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRASMANINDO  
BOGA UTAMA BALIKPAPAN**

**Pudjiati, Devika**

**Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan**

**Abstrak**

*Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja kerja yang baik. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan. Jumlah sampel digunakan 60 orang dengan metode pengambilan sampel jenuh wawancara dan kuesioner digunakan untuk pengumpulan data, teknik analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini. Hasil analisis motivasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis juga menghasilkan gaya kepemimpinan yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Keterbatasan dalam penelitian ini dimana peneliti hanya menggunakan tiga variabel bebas untuk mengukur kinerja karyawan. Hendaknya peneliti selanjutnya lebih menyempurnakan penelitian ini dengan menambah variabel lain yang berhubungan dengan Kinerja karyawan.*

*Kata Kunci : Motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja*

**PENDAHULUAN**

Organisasi merupakan tempat dimana orang berkumpul untuk bekerjasama dan mencapai tujuan secara bersama-sama pula. Organisasi dapat berjalan efektif apabila memiliki sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Syamsuddinnor (2014:3), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Maka dari itu dibutuhkannya sumber daya manusia agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Indryani (2016:2) Motivasi adalah dorongan, upaya keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan

tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Jika motivasi karyawan tinggi, maka kinerjanya akan menjadi tinggi. Karyawan akan menjalankan tugas dengan cepat dan baik. Untuk itu perusahaan harus memberikan perhatian yang besar terhadap kondisi motivasi kerja karyawan.

Robbins (2015:85) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Pemimpin perusahaan memiliki kedudukan yang strategis, karna pemimpin merupakan titik sentral dalam menentukan dinamika sumber-sumber yang ada untuk terciptanya suatu tujuan perusahaan.

Dadang (2013:15), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini dapat dilihat sikap positif karyawan terhadap pekerjaan. Biasanya karyawan yang puas terhadap apa yang dia peroleh akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya.

Pengukuran kinerja suatu organisasi atau perusahaan, sangatlah penting bagi pemimpin guna mengevaluasi dan merencanakan masa depan perusahaan. Beberapa jenis informasi dalam pengendalian dalam rangka menjamin bahwa pekerjaan yang telah dilakukan secara efektif dan efisien.

PT. Prasmanindo Boga Utama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang menyediakan jasa catering dan pendukungnya yang berdiri sejak tahun 1985 hingga sekarang yang ingin tetap eksis dalam bisnisnya. Sehingga perlunya perusahaan untuk mencari sumber daya manusia yang memiliki motivasi yang tinggi untuk selalu giat melaksanakan pekerjaan untuk pencapaian tujuan karyawan dan pemimpin yang dapat membimbing karyawan dan memberi motivasi, dan terjadinya kepuasan kerja yang dilakukan karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berhubungan dengan tingkat kinerja karyawan, maka tujuan dalam penelitian adalah untuk:

1. Mengetahui secara simultan pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Prasmanindo Boga Utama Balikpapan.
2. Mengetahui Secara parsial pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan.

3. Mengetahui diantara motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan.

## **KERANGKA TEORI**

### **Motivasi**

Hasibuan (2016:143), “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.” Sedarmayanti (2016:275), “motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikordinasikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual.” Menurut pendapat tersebut dapat disimpulkan, bahwa motivasi adalah upaya penggerak seseorang, pengarah dan pergerakan untuk mau melakukan pekerjaan efektif dan terintegritas agar mampu memenuhi kebutuhan individual untuk mencapai kepuasan dan pencapaian suatu tujuan.

### **Gaya Kepemimpinan**

Sutikno (2014:16), Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. Thoha (2013:49) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Berdasarkan definisi kepemimpinan dapat diartikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, menggerakkan, mendorong, mengendalikan orang lain atau bawahannya untuk melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan berkontribusi dalam mencapai suatu tujuan.

### **Kepuasan Kerja**

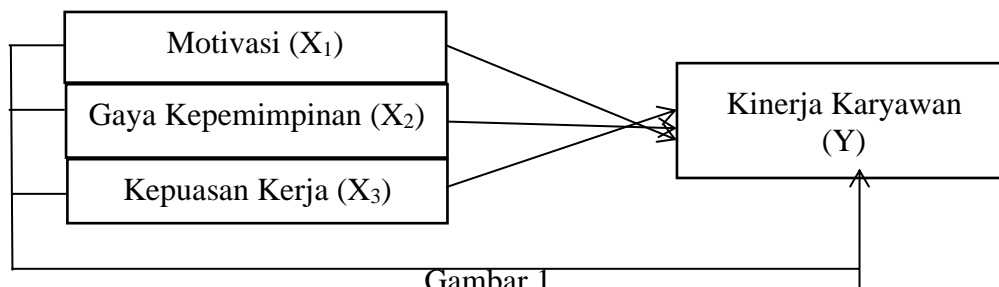
Bangun (2012; 327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Dadang (2013:15) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya. Dari pengertian ini dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah gambaran atau cerminan perasaan seseorang menyenangkan atau tidaknya terhadap pekerjaan yang dia lakukan.

## Kinerja

Mangkunegara (2011:9) bahwa “kinerja adalah hasil kerja serta kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Prawirosentono dalam Sutrisno (2011:170) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.”

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1

### Kerangka Pemikiran

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa secara simultan motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Prasmanindo Boga Utama Balikpapan.
2. Bahwa secara parsial motivasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan.
3. Bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Sugiyono (2017:11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

## **Batasan Penelitian**

Tempat diadakan penelitian ini dilakukan adalah pada PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan yang bergerak dalam bidang jasa katering dan pendukungnya. Penelitian ini hanya mengumpulkan data-data yang erat kaitannya dengan judul penelitian yang di ajukan yaitu pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan.

## **Populasi dan Sampel**

Sugiyono (2017:80), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan sebanyak 60 orang karyawan.

Sugiyono (2017:81), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu". Dalam penelitian ini penulis menetapkan jumlah sampel secara sensus dimana populasi dianggap sampel yaitu 60 orang karyawan pada PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan.

## **Metode Pengumpulan Data**

Kuesioner, pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai penelitian. Wawancara, pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden. Observasi, pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan.

## **Definisi Operasional Variabel**

Motivasi ( $X_1$ ) merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual. Maslow dalam sedarmayanti (2016:258), menyatakan ada lima indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Fisiologis

2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi diri

Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat, Robbins (2015:110) menggabungkan empat dimensi tipe atau gaya kepemimpinan yang utama, yaitu:

1. Kepemimpinan direktif
2. Kepemimpinan suportif
3. Kepemimpinan partisipatif
4. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi

Kepuasan kerja ( $X_3$ ) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hariandja (2009:98) mengklarifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu:

1. Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan sekerja
4. Atasan
5. Promosi
6. Lingkungan kerja

Kinerja ( $Y$ ) adalah hasil kerja baik buruk secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam dalam ketetapan yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Abdullah (2014:151) terdapat enam ukuran indikator kinerja namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi tersebut. Keenam indikator tersebut antara lain:

1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas
4. Ketepatan waktu

5. Produktivitas
6. Keselamatan

## **Metode Analisis**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Validitas yang dimaksud untuk mengetahui sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner akan mengukur apa yang diukur. Tapi tidak semua kuesioner valid, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang diukur mampu untuk mengungkap suatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini pengujian validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* dari pearson. (Umar,2000:84). Jika alat ukur dinyatakan valid, maka berikutnya alat ukur tersebut diuji reabilitasnya. Reabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsisten suatualat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran konsisten, (Umar,2000:86). Untuk memperoleh koefisien keterandalan digunakan rumus Sperman Brown. Untuk menentukan instrument itu reabilitas atau tidak digunakan ketentuan:

Jika Croanbach Alpha > 0,6 berarti variabel penelitian ini reliable

Jika Cronbrah Alpha < 0,6, berarti variabel penelitian ini tidak reliable

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik dilakukan digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi:

1. Uji Multikolinearitas
2. Uji Heteroskedastisitas
3. Uji Autokorelasi

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistic umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja
- X<sub>1</sub> = Motivasi
- X<sub>2</sub> = Gaya Kepemimpinan
- X<sub>3</sub> = Kepuasan Kerja
- b<sub>1</sub>b<sub>2</sub>b = Koefisien regresi
- a = Koefisien regresi
- e = Kesalahan Pengganggu

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

#### 2. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial atau masing-masing dengan kriteria pengujian.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

**Tabel 2**  
**Hasil Perhitungan Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis a = 0,05 n=30	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,717	0,361	Valid
	X1.2	0,772	0,361	Valid
	X1.3	0,791	0,361	Valid
	X1.4	0,832	0,361	Valid
	X1.5	0,876	0,361	Valid
Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,831	0,361	Valid
	X2.2	0,804	0,361	Valid
	X2.3	0,884	0,361	Valid
	X2.4	0,830	0,361	Valid
Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,744	0,361	Valid



	X3.2	0,719	0,361	Valid
	X3.3	0,840	0,361	Valid
	X3.4	0,835	0,361	Valid
	X3.5	0,775	0,361	Valid
	X3.6	0,823	0,361	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0.806	0,361	Valid
	Y1.2	0,709	0,361	Valid
	Y1.3	0,886	0,361	Valid
	Y1.4	0,802	0,361	Valid
	Y1.5	0,727	0,361	Valid
	Y1.6	0,546	0,361	Valid

Sumber Data: Hasil Output SPSS 25

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat validitas dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan menggunakan SPSS 25 dengan menggunakan teknik Korelasi Product Moment, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{Hitung}$  dan  $r_{Tabel}$ . Dalam hal ini, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka indikator tersebut dinyatakan valid, dan demikian sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{Tabel}$  maka indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai  $r_{Tabel}$  sebesar 0,361 dengan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  untuk  $N = 30$ . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### Uji Reliabilitas

**Tabel 3**  
**Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi ( $X_1$ )	0,905	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )	0,915	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	0,922	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,890	0,6	Reliabel

Sumber Data: Hasil Output SPSS 25

Hasil uji reliabilitas instrument pada tabel 3 menunjukkan bahwa keempat variabel yaitu Motivasi ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah reliable karena hasil *cronbach alpha* diatas 0,6.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,219	4,565	Tidak terjadi Multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0,236	4,238	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,241	4,153	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber Data : Hasil Output SPSS 22

Multikolinieritas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi. Mendeteksi adanya multikoolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Dalam pengertian sederhana, bila nilai VIF > 5 berarti terjadi multikolinieritas, dan sebaliknya bila nilai VIF < 5 berarti tidak terjadi multikolinieritas. Hasil dari pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF semua lebih kecil dari 5, maka dalam analisis ini menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

**Hasil Uji Heteroskedasitas**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel Bebas	Koefisiensi	Nilai Sig	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,065	0,05	Tidak terjadi Heteroskedasitas
Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0,054	0,05	Tidak terjadi Heteroskedasitas
Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,055	0,05	Tidak terjadi Heteroskedasitas

Sumber Data: Hasil Outpput SPSS 25

Heteroskedastisitas merupakan pengujian keragaman varian dan varian residu sehingga dapat menunjukkan variasi dari sebaran data. Apabila  $\beta$  ternyata secara statistic signifikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan melihat masing-masing variabel bebas diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

heteroskedastisitas karena ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai lebih besar dari nilai kritis pada taraf  $\alpha = 0,05$ .

### Hasil Uji Autokorelasi

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	Durbin – Watson	Keterangan
1	1,739	Tidak terjadi Autokorelasi

Hasil Data: Hasil Output SPSS 25

Uji autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian yang digunakan adalah uji Durbin-Watson (DW- test). Dengan membandingkan nilai DW antara 1,55 sampai dengan 2,46 maka telah terjadi autokorelasi. Berdasarkan tabel 6 diperoleh hasil nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,739 maka nilai tersebut masih memenuhi syarat yang telah ditentukan, ini berarti tidak terjadi autokorelasi antara variabel-variabel tersebut, sehingga regresi linier berganda dapat terpenuhi.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pembahasan yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan data yang diambil dari hasil kuesioner responden kantor PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan. Untuk penelitian ini dilakukan pengujian dengan menggunakan model analisis regresi berganda menggunakan program SPSS Versi 25. Hasil pengolahan data tersebut dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel Penelitian	<i>Ustandardized Coefficients</i>		<i>Standard Coefficients</i>	t	Sig	Partial
	B	<i>Std. Error</i>				
Constanta	0,380	0,129		2,939	0,005	

Motivas(X1)	0,148	0,065	0,147	2,267	0,027	0,888
Gaya Kepemimpinan(X2)	0,508	0,054	0,584	9,349	0,000	0,951
Kepuasan kerja (X3)	0,262	0,055	0,292	4,730	0,000	0,901
R = 0,974 R Square = 0,949 Adjusted R Square = 0,946 Durbin Watson = 1,739			F hitung = 343,849 T tabel= 1,672 Ftabel = 2,694 Sig.T=0,05			

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari tabel 6, dari pengolahan data yang menggunakan SPSS dimana diperoleh hasil analisis secara statistic persamaan regresi linier berganda (*Multiple Regression*) untuk hasil penelitian variabel Motivasi(X<sub>1</sub>), Gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>), dan Kepuasan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Prasmanindo Boga Utama Balikpapan, yaitu:

$$Y=0,380+0,148X_1+0,508X_2+0,262X_3$$

Persamaan tersebut diperoleh nilai koefisiensi konstanta sebesar nilai ini menunjukkan bahwa pada saat semua variabel bebas (independen) Motivasi (X<sub>1</sub>), Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>), Kepuasan kerja (X<sub>3</sub>), nilainya konstan dan nilainya nol, maka variabel Kepuasan Kinerja Karyawan (Y) yang dapat dicapai adalah sebesar 0,816.

Adapun nilai-nilai koefisien regresi untuk tiap-tiap variabel dapat dijelaskan pengertian berdasarkan analisis statistik sebagai berikut:

1. Hubungan antar variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (b<sub>1</sub>) = 0,148 positif, nilai ini berarti bila terjadi peningkatan Motivasi (X<sub>1</sub>) sebesar satu satuan, maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan sebesar 0,148 satu satuan dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) dan Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>) nilainya dalam keadaan konstan (tetap).
2. Hubungan antar variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (b<sub>1</sub>) = 0,508 positif, nilai ini berarti bila terjadi

peningkatan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar satu satuan, maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan sebesar 0,508 satu satuan dengan asumsi variabel Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) nilainya dalam keadaan konstan (tetap).

3. Hubungan antar variabel Kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) = 0,262 positif, nilai ini berarti bila terjadi Peningkatan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) sebesar satu satuan, maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan sebesar 0,262 satu satuan dengan asumsi variabel Motivasi ( $X_1$ ), dan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) nilainya dalam keadaan konstan (tetap).

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Hasil Uji F**

Berdasarkan uji ANOVA atau uji F diperoleh  $F_{hitung}$  343,849 pada taraf signifikan  $\alpha = 0,000$ . Dalam uji F ini  $F_{hitung}$  langkah pertama yang dilakukan yaitu membandingkan antara  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ , pada  $F_{tabel}$  dengan taraf kepercayaan 95% atau ada taraf signifikan atau pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  sebesar 343,849 ( $F_{hitung} = 343,849 > F_{tabel} = 2,694$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada kantor PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan.

Hubungan variabel bebas yaitu Motivasi ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Prasmanindo Boga Utama Balikpapan, hal ini dapat dilihat angka R square sebesar 0,949 atau 94,9% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti.

#### **Hasil Uji t (Uji Hipotesis Parsial)**

Hasil perhitungan pada tabel 6 menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) karyawan di PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan ditunjukkan oleh nilai koefisien perihai variabel Motivasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,148 memiliki arti bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ) memberikan kontribusi

14,9 % terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan dengan asumsi Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) dan Kepuasan kerja ( $X_3$ ) adalah konstan. Selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  2,267 >  $t_{tabel}$  1,672 dengan nilai signifikan  $0,027 < \alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan ditunjukkan oleh nilai koefisien partial variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,508 memiliki arti bahwa variabel ( $X_2$ ) memberikan kontribusi sebesar 50,8% terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan dengan asumsi Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dalam keadaan konstan. Selanjutnya diketahui  $t_{hitung}$  9,349 >  $t_{tabel}$  1,672 dengan nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan ditunjukkan oleh nilai koefisien partial variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,261 memiliki arti bahwa variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) memberikan kontribusi sebesar 26,1% terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan dengan asumsi Motivasi ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) dalam keadaan konstan. Selanjutnya diketahui nilai  $t_{hitung}$  4,730 >  $t_{tabel}$  1,672 dengan nilai signifikan  $0,00 < \alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan.
4. Berdasarkan ketiga variabel bahwa hasil uji t dan r partial diatas, dimana variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung}$  >  $t_{tabel}$  atau  $9,34 > 1,672$  dan r parsial sebesar 0,781 berarti variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) memberikan kontribusi 78,1%. Sehingga yang memiliki pengaruh dominan adalah Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), kemudian secara berurutan diikuti variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dan Motivasi ( $X_1$ ).

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian memperlihatkan Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya kinerja karyawan PT. Prasmanindo Biga Utama Balikpapan dipengaruhi oleh motivasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Dengan memiliki motivasi yang tinggi karyawan akan terdorong untuk bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan dan dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan memudahkan untuk mengarahkan karyawan kearah yang diinginkan perusahaan sehingga akan menimbulkan rasa puas pada karyawan sehingga karyawan menyenangi pekerjaannya dan akhirnya meningkatkan kinerjanya.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian ini terbukti bahwa Motivasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan. Motivasi merupakan upaya pergerakan dan pengarahan seseorang untuk terdorong dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk dapat mencapai kinerja semaksimal mungkin. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, yaitu rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Pentingnya motivasi dalam peningkatan kinerja.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Widy Dyah Indryani, Anindita Budiarti 2016, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KIB Surabaya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) terbukti bahwa memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan. Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan, gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku atau cara seseorang pemimpin dalam mengetahui pikiran perasaan dan sikap bawahannya.

Siagian (2010:128) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat dalam memberikan pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, dan memberikan motivasi bertujuan untuk meningkatkan organisasi dan pegawai. Gaya kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial. Didalamnya terdapat fungsi memadu, menuntun, membimbing, membangun, memberi, memotivasi, memberi penghargaan, membangun jaringan komunikasi dan membawa anggotanya kepada pencapaian visi dan misi organisasi.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Sarly Sariadi 2013. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Sekretariat TNI AL Latmal VIII di Manado. Luis Aparico Guterres, Wayan Gede Supartha, jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMU Negeri 02 Baucau- Timur Leste. Dan penelitian dari Gita S, Ahyar Y., Diponegoro Jurnal Of Managemen Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan PT. BPR Arta Utama Pekalongan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja ( $X_3$ ) terbukti memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Prasmanindo Boga Utama Balikpapan memiliki pengaruh signifikan. Kepuasan kerja adalah gambaran atau cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan. Setiap karyawan akan merasa puas apabila tidak terdapat perbedaan antara harapan dan kenyataan. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan harapan dan kepentingan masing-masing individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasannya. Dengan demikian, jika kepuasan karyawan tinggi maka kinerjanya juga akan tinggi. Apabila



karyawan akan puas dalam bekerja maka akan bekerja dengan senang dan bersemangat, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Pentingnya kepuasan dalam kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Khairiyah, Nur Syaima Annisa 2013 Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Nutrica Indonesia Sejahtera. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan.
2. Motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Prasmanindo Boga Utama Balikpapan.
3. Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan dan dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Prasmanindo Boga Utama Balikpapan.
4. Kepuasan Kerja terbukti dan diterima mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja PT Prasmanindo Boga Utama Balikpapan.

## **Saran**

Saran yang diberikan penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Perusahaan agar tetap menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat menunjang karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Dengan cara mengefesienkan peran pemimpin dalam memberikan arahan, bimbingan petunjuk serta evaluasi berkenaan pelaksanaan tugas dan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kondusivitas ditempat kejadian pemberian ganjaran (*reward and punishment*) sehingga karyawan bertambah motivasi untuk melakukan pekerjaan dan memiliki rasa puas dalam melakukan pekerjaannya.
2. Perusahaan agar dapat meningkatkan Motivasi karyawan dengan melihat indikator-indikator pada motivasi agar karyawan lebih bersemangat dan terdorong dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.
3. Agar kepuasan pegawai dapat ditingkatkan dengan aspek-aspek yang terkait sehingga dapat memberikan rasa puas terhadap pekerjaan yang telah diperoleh sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

4. Agar pihak perusahaan memperhatikan dan meningkatkan gaya kepemimpinan yang cocok dalam perusahaan dan pendekatan terhadap karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah. (2014). *Manajemen dan Evaluasi*. Yogyakarta: Aswanja Persindo.
- Bangun. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dadang. (2013). *E-Bisnis dan E-Comerce*. Yogyakarta: Andi.
- Griffin, M. d. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Hadiyanto. (2013). *Teori dan Pengembangan*. Jogyakarta: Buku Beta Jojga.
- Hariandja. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. bumi aksara.
- Jauhar, R. d. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Khairiya, N. s. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Keraja. *jurnal Proceeding*, 323-330.
- Luis Aprico, W. G. (2016 ). Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 429-454.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang. (2014). *Dasar- Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Maria Petania, R. K. (2014). Pengaruh gaya Kepemimpinan dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal JST*, 87-89.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Priansa. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Richard, R. G. (2012). *Leadership enhancing the lessons of experience* . Jakarta: Selemba Humanika.
- Rivai. (2014). *The Economics of Education*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robins. (2014). *Perilaku Orgnisasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Rudie Yobie Lumantow, B. T. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderisasi oleh masa Kerja pada PT. Deho Caning Bitung. *EMBA*, 717-725.
- Rue, T. d. (2015). *Pengantar Manajemen* . Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sedamayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia* . Bandung: Refika Aditama.

- Siagian. (2010). *Teori dan Praktek kepemimpinan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. (2012). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaraan*. Yogyakarta: CAPS.
- Suriadi, S. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *EMBA* , 32-39.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok: Holistica Lombok.
- Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Syamuddinnor. (2014). Penerapan analisis swot dalam strategi pemasaran daihatsu luxio dimalang. *Jurnal Itekna* , 1-9.
- Toha. (2013). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widy Diah Indriani, A. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinierja Karyan. *Ilmu dan Riset Manajemen*, 1-20.