

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT SABI  
TEHNIK DI KECAMATAN BOJONEGARA KABUPATEN SERANG**

Sarah Angrainy<sup>1</sup>

Universitas Serang Raya

[angrainysarah2@gmail.com](mailto:angrainysarah2@gmail.com)

Gugup Tugi Prihatma<sup>2</sup>

Universitas Serang Raya

[prihatma16@gmail.com](mailto:prihatma16@gmail.com)

Martina Rahmawati Masitoh<sup>3</sup>

Universitas Serang Raya

[martina.r.masitoh@gmail.com](mailto:martina.r.masitoh@gmail.com)

Mery Ramadani<sup>4</sup>

Universitas Serang Raya

[meryramadani@yahoo.com](mailto:meryramadani@yahoo.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Sabi Tehnik di Bojonegara Kabupaten Serang yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja. Populasi PT Sabi Tehnik berjumlah 60 karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bawa secara parsial, terdapat pengaruh secara signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan; motivasi berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; dan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract**

*This study aims to examine the factors that affect the performance of employees of PT Sabi Tehnik in Bojonegara, Serang Regency, namely leadership style, motivation and job satisfaction. The population of PT Sabi Tehnik is 60 employees. This study uses multiple regression analysis to test the data conducted using SPSS 26. The results of this study indicate that simultaneously leadership style, motivation and job satisfaction have a significant effect on employee performance. That partially, there is a significant influence of leadership style on employee performance; motivation has a negative and insignificant effect on employee performance; and there is a positive and significant influence of job satisfaction on employee performance.*

**Keywords:** *Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pendekatan yang dirancang untuk mengatur pemanfaatan tenaga kerja secara efektif serta efisien untuk tercapainya tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar perusahaan dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan. Pengelolaan SDM yang efektif diperlukan untuk membangun sumber daya manusia yang

berkualitas, sehingga memungkinkan karyawan untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal.

Seorang pemimpin memberikan peran penting dalam memotivasi karyawan karena motivasi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Saat harapan karyawan terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas, yang kemudian berdampak positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja, serta meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Tanpa adanya motivasi kerja, maka kinerja karyawan dapat turun dan kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur Perusahaan dapat terganggu, yang akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Sedangkan kepuasan kerja menyangkut kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang diberikan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, seorang pemimpin harus mampu menciptakan kepuasan kerja bagi seluruh karyawannya, dimana kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen penting yang menentukan tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Jika kinerja karyawan menurun, maka stabilitas perusahaan dapat terganggu yang pada akhirnya berdampak langsung pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Apabila penyelesaian masalah ini tidak segera ditangani maka akan dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Penurunan kinerja karyawan atau kualitas kerja karyawan yang berada di bawah standar yang ditetapkan perusahaan, menyebabkan karyawan tidak dapat mencapai target pekerjaan, tidak menyelesaikan tugas yang diberikan, serta karyawan kurang aktif berpartisipasi dalam keberhasilan karyawan. Hal tersebut dapat terjadi karena karyawan kurangnya motivasi dan komitmen terutama jika tidak ada arahan dan bimbingan yang jelas dari pimpinan.

PT Sabi Tehnik adalah Perusahaan *Manufacture Expansion Joint* yang bergerak sebagai penyedia alat kebutuhan industri. Beberapa Jenis Expansion Joint yang diproduksi, yaitu *Metal, Fabric, Rubber* dan *PTFE*. Brand/merk nya adalah *Pathflex*. Bidang lain adalah Kontraktor *Mechanical* dan *Electrical*. PT Sabi Tehnik berdiri sejak Tahun 2010 sampai sekarang.

Permasalahan yang dihadapi oleh PT Sabi Tehnik yakni terjadi penurunan kinerja karyawan dibawah standar yang ditetapkan perusahaan, karyawan tidak memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan, tidak memenuhi target yang telah ditetapkan, tidak menyelesaikan tugas dengan baik, dan tidak berpartisipasi terhadap keberhasilan perusahaan.

Tujuan Masalah (1) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sabi Tehnik di Bojonegara Kabupaten Serang. (2) Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sabi Tehnik di Bojonegara Kabupaten Serang. (3) Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sabi Tehnik di Bojonegara Kabupaten Serang. (4) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sabi Tehnik di Bojonegara Kabupaten Serang.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Suwanto (2020) gaya kepemimpinan merupakan apa yang pemimpin lakukan dalam proses memimpin kelompok dan mempengaruhinya untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Buntoro (2020) gaya kepemimpinan adalah bentuk perilaku yang dapat dibuat mengintegrasikan tujuan dengan tujuan individu, maka gaya kepemimpinan

merupakan norma perilaku seseorang yang dipergunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya.

Penelitian menurut Kamal et al., (2019) gaya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

## **Motivasi**

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong orang untuk mengeluarkan upah yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, selama tujuan tersebut selaras dengan kebutuhan individu (Robbins & A. Judge., 2017). Sedangkan menurut McClland (Fajaryanti, 2020) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, menggairahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus, dan adanya tujuan.

Menurut Siswanto (Siagian, 2019) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan *energy*, mendorong kegiatan (*mones*) dan mengarah atau menyalurkan prilaku kearah kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

## **Kepuasan Kerja**

Menurut George dan Jones (Rosyid & Darojat, 2022) kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki pegawai tentang kondisi mereka saat ini di tempat kerja. Adapun pendapat lain dari Handoko (Markalim et al., 2022). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

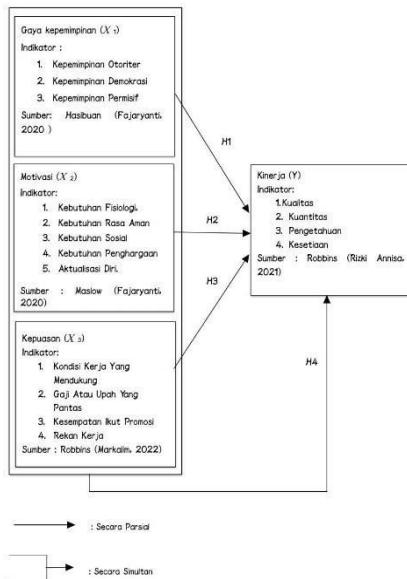
Mangkunegara (Hidayat et al., 2021) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara dalam Susilo, 2018)

Penelitian lain menurut Mangkunegara (Suwanto, 2020) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam perusahaan. Sedangkan menurut Cooper (Hendra et al., 2019) kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan – batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

## **Kerangka Pemikiran**



Gambar 1

### Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub> Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub> Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja Kkaryawan

H<sub>3</sub> Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>4</sub> Diduga gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden. Data responden diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja yang dilihat dari gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja. Dalam hal ini data diperoleh secara langsung, yaitu: angket (kuesioner) dan wawancara. Data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Dalam hal ini data diperoleh secara tidak langsung, yaitu dokumentasi.

Pada pelaksanaan penelitian ini, 60 kuesioner dibagikan kepada karyawan PT Sabi Tehnik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, yaitu membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan teori-teori yang ada hubungan dengan permasalahan guna menarik suatu kesimpulan dan ditabulasikan dalam bentuk tabel-tabel frekuensi dan untuk memudahkan dan memberikan hasil secara akurat dan pasti maka dilakukan pengujian statistic menggunakan program computer SPSS 26 (*Statistic for Product and Service Sollutions*).

Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas yang terdiri dari grafik, Kolmogorov smirnov, scatter plot, uji muktikolonieritas, dan uji heterokedastisitas, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F.

### PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Validitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur sebuah item kuesioner atau pertanyaan valid atau tidak.

**Tabel 1**  
**Variabel Penelitian**

Variable	No.Item	r-hitung	r-table	Keterangan
<b>Gaya Kepemimpinan</b>	P1	0. 829	0,254	Valid
	P2	0. 857	0,254	Valid
	P3	0. 897	0,254	Valid
	P4	0. 763	0,254	Valid
	P5	0. 602	0,254	Valid
	P6	0. 333	0,254	Valid
<b>Motivasi</b>	P1	0. 821	0,254	Valid
	P2	0. 897	0,254	Valid
	P3	0. 895	0,254	Valid
	P4	0. 803	0,254	Valid
	P5	0. 637	0,254	Valid
	P6	0. 384	0,254	Valid
<b>Kepuasan Kerja</b>	P1	0. 837	0,254	Valid
	P2	0. 864	0,254	Valid
	P3	0. 884	0,254	Valid
	P4	0. 823	0,254	Valid
	P5	0. 757	0,254	Valid
	P6	0. 657	0,254	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>	P1	0. 873	0,254	Valid
	P2	0. 893	0,254	Valid
	P3	0. 867	0,254	Valid
	P4	0. 890	0,254	Valid
	P5	0. 782	0,254	Valid
	P6	0. 642	0,254	Valid

*Sumber: hasil data yang telah diolah (2024)*

Tabel 1 diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk masing-masing variabel penelitian, yaitu gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja Karyawan( $Y$ ). setiap item dalam variabel tersebut menunjukkan nilai r-hitung yang lebih besar dari nilai  $r-table$ , menegaskan bahwa semua item dianggap valid untuk digunakan dalam pengumpulan data. Hal ini mengindikasikan bahwa instrument yang digunakan dapat memperoleh informasi yang relevan dan akurat terkait dengan konsep-konsep yang diteliti.

### **Realibilitas**

Apabila hasil pengukuran diberikan pada subjek yang sama beberapa kali, hasilnya dapat dipercaya karena konsistensi pengukuran yang baik, jika tidak, hasilnya inkonsisten (berubah-ubah). Selanjutnya untuk melanjutkan uji realibilitas pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis statistic SPSS 26. Uji realibilitas yang peneliti gunakan adalah menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Berikut ini adalah *Cronbach Alpha If Item* hasil perhitungan menggunakan SPSS 26 untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 2**  
**Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	n of item	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,827	6	Reliabel
Motivasi	0,844	6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,886	6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,900	6	Reliabel

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26*

### Normalitas

Model regresi yang baik adalah distribusi data dianggap normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 3**  
**Kolmogorov-Smirnov**

		Gaya Kepemimpinan	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
N		60	60	60	60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	.0000000	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	2.51043616	2.489687 18	2.3944494 4	2.13065409
Most Extreme Differences	Absolute	.100	.111	.109	.086
	Positive	.100	.111	.059	.051

	Negative	-.074	-.099	-.109	-.086
Test Statistic		.100	.111	.109	.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.065 <sup>c</sup>	.072 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Apabila nilai probabilitas  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal. Jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan terlihat bahwa pada kolom signifikan (Asymp. Sig (2-tailed))  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.

### Uji Multikolonieritas

**Tabel 4**  
**Uji Multikolonieritas**

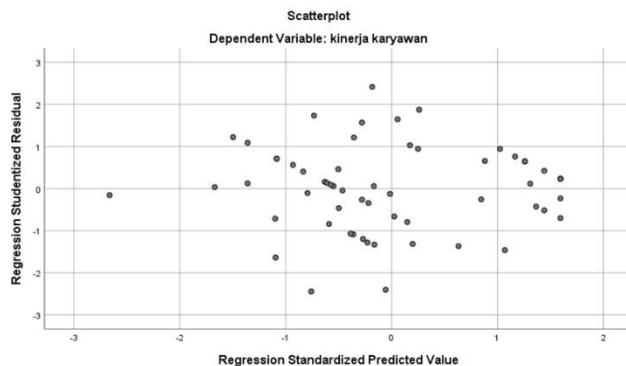
Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	gaya kepemimpinan	.467	2.141
	Motivasi	.350	2.854
	Kepuasan kerja	.423	2.363

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4 ketiga variabel independen yaitu  $X_1$   $X_2$  dan  $X_3$  memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditetapkan yaitu  $VIF < 10$  (VIF lebih kecil dari 10), sehingga berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tidak terjadi multikolonieritas dalam variable independen pada penelitian ini.

### Uji Heterokedastisitas

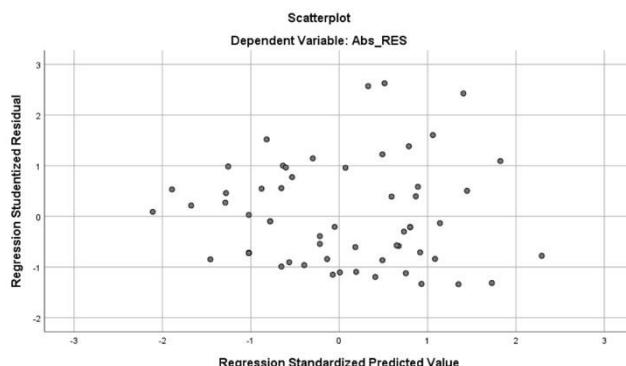
Heterokedastitas terjadi ketika ada pola tertentu, seperti gelombang yang melebar dan menyempit. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokesdastitas.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

**Gambar 2 Uji Heterokedastisitas Scatterplot**

Pada gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. namun dikarenakan sering terjadi perbedaan penafsiran tentang bagaimana terjadinya pola atau tidak maka peneliti melakukan uji tambahan untuk menguatkan hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji gletser dengan hasil di bawah ini:



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

**Gambar 3 Uji Abs\_RES (Glejser)**

Pada gambar 3 di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak. Tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, tersebar secara baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

**Tabel 4**  
**Uji Glejser**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.007	1.561		1.927	.059

gaya kepemimpinan	-.016	.075	-.040	-.207	.836
motivasi	-.078	.099	-.176	-.787	.434
kepuasan kerja	.042	.079	.108	.532	.597

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Pada table 4 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variable gaya kepemimpinan sebesar 0,836, variable motivasi sebesar 0,434 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,597. Nilai dari ketiga variable tersebut lebih dari 0,05 yaitu sebagai syarat lulus pengukuran uji heterokedastisitas glejser, yang dengan demikian berarti tidak terjadi heterokedastisitas

### Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data yang telah diolah dengan *software* SPSS versi 26, maka didapatkan suatu model regresi linear berganda sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Uji Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.421	2.507		1.364	.178
	gaya kepemimpinan	.294	.121	.301	2.428	.018
	motivasi	.201	.159	.181	1.262	.212
	kepuasan kerja	.375	.127	.383	2.942	.005

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan tabel 5 di atas, berikut rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 * x_1 + b_2 * x_2 + b_3 * x_3 + \epsilon$$

$$Y = 3,421 + 0,294 X_1 + 0,201 X_2 + 0,375 X_3 + \epsilon$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) mempunyai regresi sebesar 3,421 artinya jika variable gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) dianggap nol, maka ada kenaikan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 3,421.

2. Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai koefisien sebesar 0,294 artinya bahwa setiap kenaikan variable gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), sebesar 1% maka akan ada kenaikan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 29,4%.
3. Motivasi ( $X_2$ ) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,201 artinya bahwa setiap kenaikan variable motivasi ( $X_2$ ) sebesar 1% maka akan ada kenaikan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 20,1%.
4. Kepuasan kerja ( $X_3$ ) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,375 artinya bahwa setiap kenaikan variable kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar 1% maka akan ada kenaikan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 37,5%.

#### **Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)**

Koefisien Determinasi pada dasarnya mengukur seberapa besar jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Analisis korelasi digunakan untuk menentukan kekuatan dan kelemahan hubungan antara variable bebas dan variable terikat. Selain itu, itu juga digunakan untuk menentukan besar retribusi.

**Tabel 6**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 <sup>a</sup>	.598	.576	2.212

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26*

**Tabel 7**  
**Interpretasi Koefisien Determinasi**

Interval Nilai r	Tingkat Hubungan
$0 \leq r < 0,2$	Sangat Rendah
$0,2 \leq r < 0,4$	Rendah
$0,4 \leq r < 0,6$	Sedang
$0,6 \leq r < 0,8$	Kuat
$0,8 \leq r < 1$	Sangat Kuat

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 1.6 di atas, maka dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien korelasi dilambangkan dengan (R) sebesar 0,773 menunjukkan hubungan korelasi yang kuat (ada pada kelas interval 0,6 – 0,8) antara Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
2. Berdasarkan hasil tabel 1.7 di atas diperoleh nilai untuk *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,576 atau 57,6%. Dengan tingkat pengaruh interpretasi koefisien determinasi yaitu sedang. Maka dapat disimpulkan bahwa 57,6% variable kinerja karyawan dapat

dijelaskan oleh variable gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja. Sedangkan 42,4% lainnya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variable kompensasi, budaya organisasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Berdasarkan output model summary pada tabel 1.7 diketahui nilai  $R = 0,773$ , maka nilai tersebut menggambarkan tingkat hubungan yang kuat antar variable gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasaan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan, untuk koefisien determinasi dilihat dari angka pada  $R^2$  sebesar 0,598. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variable bebas dan yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi pengaruh sebesar 59,8% terhadap variable terikat kinerja karyawan dan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh variable lain seperti kompensasi. Kesejahteraan karyawan, keterlibatan karyawan, beban kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja

### Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh positif dan signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y).

**Tabel 8**

**Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.421	2.507		1.364	.178
	gaya kepemimpinan	.294	.121	.301	2.428	.018
	Motivasi	.201	.159	.181	1.262	.212
	kepuasan kerja	.375	.127	.383	2.942	.005

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26*

Berdasarkan tabel 8 di atas t tabel dihitung dari  $\alpha = 5\%$   $df(n) - k = df(n)$  adalah jumlah data atau observasi, k adalah jumlah variable dependen berarti  $60 - 4 = 56$ , untuk  $n = 60$  dan pada taraf signifikan 0,05 jadi t tabel 1.672. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 1.9 di atas, maka dijelaskan sebagai berikut:

1. Variable Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variable gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung =  $2,428 > 1.672$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,018 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima. Dengan demikian gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Variable Motivasi ( $X_2$ )

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variable motivasi menunjukkan nilai t hitung =  $1,262 < 1.672$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,212 > 0,05$  maka  $H_1$  ditolak. Dengan

demikian, motivasi  $X_2$  secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### 3. Variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ )

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variable kepuasan kerja menunjukkan nilai t  $t_{hitung} = 2,942 > 1.672$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,005 < 0,05$ . Dengan demikian, kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Uji F

Hasil analisis regresi secara bersama-sama yang menunjukkan apakah semua variabel bebas yang di masukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian secara simultan dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil perhitungan uji F ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 9**

**Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3	1135.679		
	Residual	56	4.892		
	Total	59			

*Sumber: Hasil Data yang diolah (2024)*

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai  $F_{hitung} = 27,735 > F_{tabel}$  yaitu 2,77 (dilihat dari F tabel) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian kesimpulannya gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

## HASIL

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ( $H_1$ ) diketahui bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian (uji t) antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,428 dan t tabel sebesar 1,672. Dengan nilai  $2,428 > 1.672$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,018 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Rusilowati & Ernawati, 2018) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis dimana diperoleh nilai t hitung  $2.582 >$  dari t tabel  $1.6548$ , lalu nilai signifikansinya sebesar  $0,011 < 0,05$  dan hubungannya bersifat positif.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ( $H_2$ ), hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variable motivasi menunjukkan nilai t hitung  $= 1,262 < 1.672$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,212 > 0,05$  maka  $H_2$  ditolak. Dengan demikian, motivasi  $X_2$  secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini sesuai

dengan penelitian dari (Sopian, 2022) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. Bawa secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05, maka dapat diperoleh H0 diterima Ha ditolak.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H3), hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variable kepuasan kerja menunjukkan nilai t  $t_{hitung} = 2,942 > 1,672$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,005 < 0,05$ . Dengan demikian, kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini sesuai dengan penelitian dari (Wahyudi Siagian, 2019) yang berjudul Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara, terdapat juga pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara.

Hasil pengujian hipotesis (H4) ini menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Melalui gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sabi Tehnik, koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,576 atau 57,6 %. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fajaryanti, 2020) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru (studi kasus pada Pondok Pesantren Ma'had Tarbiyatul Mubtadiin) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Ma'had Tarbiyatul Mubtadiin, koefisien determinasi yang telah disuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,664 atau 66,4%.

## KESIMPULAN

Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh negative dan tidak signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terdapat pengaruh secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

## SARAN

Pada hasil analisis, maka dapat diperoleh saran sebagai berikut:

1. PT Sabi Tehnik, seharusnya adil, memberi tugas sesuai, dan melibatkan karyawan dalam keputusan. (2) PT Sabi Tehnik seharusnya memberi jam istirahat yang cukup agar kinerja karyawan meningkat. (3) PT Sabi Tehnik seharusnya membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja. (4) PT Sabi Tehnik seharusnya memberi pekerjaan yang sesuai agar karyawan bisa menyelesaikan tugas tepat waktu.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya, agar menambahkan variabel lain dalam mempengaruhi kinerja karyawan seperti, kompensasi, kesejahteraan karyawan, keterlibatan karyawan, beban kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan lainnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Buntoro, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Nusa Inti Sawit, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau [Islam Baru].
- Dewiyani, A. A. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada CV A nugerah Sukses Mandiri Kabupaten Bandung [ndonesia Membangun (INABA)].
- Fajaryanti, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Pondok Pesantren Ma'had Tarbiyatul Mubtadiin) [UIN Jakarta].
- Hermansyah, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Guru (Studi Kasus pada Sekolah Islam Al-Hikmah Jakarta Selatan) [Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta].
- Ikhwari, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, dan Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900 [Muhammadiyah Sumatera Utara].
- Rizki Annisa, N. F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Berhubungan Kota Blitar) [Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang].
- Robbins, S. P., & A. Judge., T. (2017). *Organizational Behavior*: Vol. Cetakan kelima (16th ed.). Salemba Empat.
- Sugiyono, Prof. Dr. (n.d.). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D (19th ed.). Oktober, 2013.
- Wahyudi Siagian, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara [Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan].
- Abdul Rosyid, M., & Darojat, I. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kota Tangerang. 6 No. 2.
- Angelika S, M., & Yanuar. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja,Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vizta Irama Sukses Di Jambi. 1 no 3.
- Azizah, N., Pratama Tampubolon, A., & Surgianto Sibarani, H. (n.d.). Komunikasi Organisasi: Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan. 2021-03-01, Vol. 17 No. 1 (2021): Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran dan Komunikasi Massa. <https://doi.org/DOI>:
- Firmansyah, D., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Syntronic Indonesia. 202303-01, Volume 6, Nomor 3.,
- Hendra, R., Salfadri, & Delvianti. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Matabari Putra Prima,Tbk Cabang Muara Bungo. 10 Juli 2019, Vol 5 no 1, 53–66.
- Hidayat, M., Halim, D., & Suharja, A. (2021). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. 202108-03, Vol 4 No 2 (2021): Agustus.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi). November 2019, Vol.15, No.2.,

- Markalim, R., R. Titioka, S., & R Asthenu, J. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Ambon Manise Intermedia. September 2022, 1, NO. 1.
- Oktavia, S., & Yanuar. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 04, No. 01, 206–221.
- Purnamawati, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Pusat Angkatan Udara Dr. S Hardjolukito Yogyakarta. Februari 2019, Vol. 16, No. 1, 1–8.
- Rusilowati, U., & Ernawati, F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri. Agustus, 2018.
- Sopian, I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. 2022-01-31, 7 No.1(Issue Vol. 7 No. 1 (2022): Januari 2022).
- Susilo, R. (2018). “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera 8 Palembang. 2018, 7 No 2.
- Suwanto, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. January 2020, Vol. 3, No. 2.