

## **PENGARUH KEPUASAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NUTRICIA INDONESIA SEJAHTERA**

*Khairiyah*<sup>1</sup>  
*Nur Syaima Annisa*<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>*Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Gunadarma*  
<sup>1</sup>*khairiyah@gmail.com*  
<sup>2</sup>*syaimannisa@ymail.com*

### **Abstrak**

*Tujuan dari penelitian ini antara lain adalah untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera. Penelitian ini didasari dengan penyebaran kuesioner pada 46 karyawan di instansi tersebut. Analisis ini dilakukan dengan uji koefisien regresi secara bersama-sama atau simultan (uji F), uji koefisien regresi secara individu atau parsial (uji t), analisis determinasi ( $R^2$ ) dan uji regresi berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,893 yang artinya 89,3% variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan serta motivasi, sedangkan sisanya sebesar 10,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Uji kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan uji secara parsial hanya variabel kepuasan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.*

**Kata kunci :** *kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, sumber daya selalu dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan dan keuntungan perusahaan. Bila dalam suatu perusahaan dengan banyak karyawan mengalami gangguan produktivitas dan kesehatan, maka kinerja perusahaan dapat terganggu. Gangguan yang dimaksud meliputi beberapa hal, diantaranya tidak ada gairah kerja karyawan yang dapat menyebabkan kinerja kerja menurun, sebagai akibat rutinitas yang terus menerus yang berakibat pada kebosanan

dan ketidakpuasan kerja. Karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja akan merasa pekerjaannya merupakan suatu beban yang harus dikerjakan. Keadaan terbebani mendasari suatu keterpaksaan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak memberikan hasil maksimal, sesuai dengan harapan dan tujuan dari perusahaan. Untuk itu mengusahakan apa yang disebut kepuasan kerja karyawan adalah sangat penting dilakukan oleh perusahaan (Mukhyi dalam Sembiring, 2007). Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk

mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Erza, 2012).

PT.Nutricia Indonesia Sejahtera adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang barang konsumsi yakni pada produksi dan penjualan makanan bayi. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1980 yang pada saat itu masih berada dibawah bendera Tempo Group. Kemudian pada tahun 1995 berdasarkan KEPPRES NO.V TAHUN 1995, tentang penanaman modal asing diindonesia, PT. Nutricia memisahkan diri dari Tempo Group dan membentuk suatu badan usaha sendiri dengan nama PT. Nutricia Indonesia Sejahtera.

### **Penelitian Terdahulu**

Nanda Erza (2012), dengan judul: *Pengaruh kepe-mimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Lestari di Kota Pekanbaru* menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin memberikan sumbangan sebesar 64.60% terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Lestari Pekanbaru.

Penelitian Parwanto dan Wahyudin (2005), yang berjudul *Pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Imka di Surakarta* menyimpulkan bahwa; (1) Faktor kepuasan kerja, gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, (2) Sikap rekan sekerja merupakan faktor kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan besar dibandingkan variabel lain terhadap kinerja, dan (3) Faktor kepuasan kerja, gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 99,5 %.

Penelitian Soegihartono (2012), dengan judul: *Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja*

*dengan mediasi komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang)* menyimpulkan bahwa; (1) Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen. Semakin puas karyawan maka akan meningkatkan komitmen karyawan., (2) Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan tidak lupa memberikan faktor kepuasan kerja karyawannya.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini antara lain adalah untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera yang berlokasi di Jalan Raya Bogor Km 26,6 Ciracas, Jakarta Timur, dalam waktu penelitian yang cukup singkat yaitu dari tanggal 15 Juni – 22 juni 2013.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera pada tahun 2013 yang terdiri dari 400 karyawan, diantaranya 141 karyawan tetap dan 259 karyawan tidak tetap. Apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka diambil semua, tetapi apabila jumlahnya diatas 100 orang maka sampel dapat diambil antara 10-15% (Kunto dalam Erza, 2012). Oleh karena banyaknya populasi 400 orang, maka peneliti hanya mengambil sampel sebesar 11,5% dari jumlah populasi atau sebanyak 46 karyawan.

### Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan data primer, yaitu wawancara dengan salah satu pihak yang terkait dan memberikan kuesioner untuk memperoleh data primer. Pertanyaan dalam kuesioner dibuat berdasarkan Skala Likert. Skala likert merupakan subjek penelitian yang dihadapkan pada pernyataan-pernyataan, dan para responden diminta untuk menjawab setiap pertanyaan yang ada dalam kuisisioner. (Umar dalam Erza, 2012). Adapun alternatif jawaban yang peneliti ajukan sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju dengan nilai 5

S = Setuju dengan nilai 4

RR = Ragu-ragu dengan nilai 3

TS = Tidak Setuju dengan nilai 2

STS = Sangat Tidak Setuju dengan nilai 1

### Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisa validitas dan realibilitas untuk uji angket. Teknik analisis regresi digunakan untuk melihat seberapa besar korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat. Teknik analisis ini tergolong dalam kategori model kolektif sehingga akan diperoleh koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat, taraf signifikan koefisien, persamaan garis regresi, korelasi antara sesama sub variabel prediktor dan sumbangan efektif (Hadi dalam Almigo, 2004). Analisis data yang digu-

nakan adalah peralatan Statistik (SPSS/ *Statistics for Products and Services Solution Release 16.0*) pada Windows 7. Model analisis kuantitatif yang akan digunakan adalah regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat

X1 = Kepuasan Kerja

X = Variabel Bebas

X2 = Gaya Kepemimpinan

X3 = Motivasi

a = konstanta

e = Variabel eror

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji validitas dan realibilitas untuk semua variabel

Pengujian validitas menggunakan teknik analisis faktor, yaitu untuk menguji apakah butir-butir pertanyaan atau indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk atau variabel. Sedangkan uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat dipercaya. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan koefisien *cronbach's alpha* dengan batas kritis untuk nilai kuesioner yang reliabel adalah 0,60. (Soegihartono, 2012).

Tabel 1.  
Anova X1, X2, dan X3 terhadap kinerja (Y)

Reliability Statistics				
Faktor	$X_1$	$X_2$	$X_3$	Y
Cronbach's Alpha	.799	.796	.649	.665

Sumber : Olah data

Dari Tabel 1, terlihat bahwa masing – masing variabel bebas seperti kepuasan kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai  $\alpha$  sebesar 0,799, gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki nilai  $\alpha$  sebesar 0,796, dan motivasi kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai  $\alpha$  sebesar 0,649. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bernilai valid dan reliabel karena ***cronbach's alpha ( $\alpha$ ) > 0,6.***

**Uji koefisien regresi secara bersama-sama atau simultan (Uji F)**

$H_0$  : Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera secara simultan.

$H_a$  : Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera secara simultan.

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai sig < 0,05 sehingga hipotesa  $H_{01}$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama.

Tabel 2.  
Anova X1, X2, dan X3 terhadap kinerja (Y)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	330.062	3	110.021	125.764	.000 <sup>a</sup>
	Residual	36.742	42	.875		
	Total	366.804	45			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah data

$$H_0 : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = \rho_{yx_3} = 0$$

$$H_a : \rho_{yx_1} \neq \rho_{yx_2} \neq \rho_{yx_3} \neq 0$$

**Uji Koefisien regresi secara individu atau parsial (Uji t)**

Tabel 3.  
Nilai signifikansi X1, X2, dan X3 terhadap kinerja (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	5.091	1.249		4.077	.000
	X1	.762	.054	.929	14.116	.000
	X2	-.053	.039	-.084	-1.374	.177
	X3	.060	.050	.086	1.195	.239

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah data

### Pengujian koefisien regresi variable kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_{o_1}$  : secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

$H_{a_1}$  : secara parsial ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan table di atas, nilai signifikansi variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,000. Oleh karena itu  $H_{o_1}$  di tolak karena  $0,000 < 0,050$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan secara parsial.

### Pengujian koefisien regresi variable gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

$H_{o_2}$  : secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

$H_{a_2}$  : secara parsial ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,177 sehingga  $H_{o_1}$  tidak dapat di tolak karena  $0,177 > 0,050$ . Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada

pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan secara parsial.

### Pengujian koefisien regresi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan

$H_{o_2}$  : secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

$H_{a_2}$  : secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 3, nilai signifikansi variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,239 sehingga  $H_{o_1}$  tidak dapat di tolak karena  $0,239 > 0,050$ . Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

### Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya prosentase pengaruh kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan proporsi atau persentase dari total variasi Y yang dijelaskan oleh garis regresi. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui presentasi pengaruh yang terjadi dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Dewi, 2012).

Tabel 4.  
Rekapitulasi  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.949 <sup>a</sup>	.900	.893	.935

a. Predictors: (Constant),  $X_3$ ,  $X_2$ ,  $X_1$   
Sumber : Olah data

Tabel 5.  
Koefisien X1, X2, dan X3 terhadap kinerja (Y)

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.091	1.249		4.077	.000
	X1	.762	.054	.929	14.116	.000
	X2	-.053	.039	-.084	-1.374	.177
	X3	.060	.050	.086	1.195	.239

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah data

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh angka R sebesar 0,949 sehingga dapat dinyatakan bahwa ada hubungan yang sangat kuat (0,90 – 1,00) antara kinerja dengan kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja. Sedangkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,893, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja) terhadap variable dependen (kinerja) sebesar 89,3% sehingga sisanya sebesar 10,7 % dipengaruhi oleh variable lain selain variable di atas.

### Hasil Uji Regresi Berganda

Dari Tabel 5, maka hasil yang diperoleh dari uji regresi beranda adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,091 + 0,762X_1 - 0,053X_2 + 0,060X_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat

X = Variabel Bebas

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Gaya Kepemimpinan

X3 = Motivasi

a = konstanta

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa nilai  $p \text{ (sig)} = 0,000 < 0,05$  pada kepuasan kerja (X<sub>1</sub>), gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>), dan motivasi kerja

(X<sub>3</sub>) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Nutricia Indonesia Sejahtera (Y). Konstanta sebesar 5,091 artinya, jika X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> nilainya sebesar 0, maka variable Y memiliki nilai sebesar 5,091. Koefisien regresi variable X<sub>1</sub> sebesar 0,762 dengan nilai sig 0,00 < 0,05 yang berarti memberikan pengaruh bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan X<sub>1</sub> mengalami kenaikan sebanyak 1%, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,762. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif (setara) antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi variable X<sub>2</sub> sebesar -0,053 dengan nilai signifikansi sebesar 0,177 yang mana 0,177 > 0,05 sehingga tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi variable X<sub>3</sub> sebesar 0,060 dengan nilai signifikasni sebesar 0,239 yang mana 0,239 > 0,05 sehingga tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### SIMPULAN DAN SARAN

#### Simpulan

Dari hasil pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa uji secara simultan, diketahui secara bersama-

sama seluruh variabel bebas seperti kepuasan kerja ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), serta motivasi kerja ( $X_3$ ) memberikan pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,000 (karena  $0,000 < 0,050$ ). Hasil hipotesis ini konsisten dengan penelitian terdahulu yaitu Erza (2012) dan Parwanto dan Wahyudin (2005) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan.

Sedangkan hasil uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa hanya variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) yang berpengaruh secara signifikan dan memberikan nilai positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,050$ . Hipotesis ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Soegihartono (2012), yang menyimpulkan bahwa; (1) Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap komitmen. Semakin puas karyawan maka akan meningkatkan komitmen karyawan., (2) Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan tidak lupa memberikan faktor kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,893 yang artinya 89,3% variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan serta motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 10,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya.

### Saran

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa

kepuasan kerja memiliki pengaruh yang dominan dan signifikan yang bernilai positif terhadap kinerja karyawan PT. Nutricia Indonesia Sejahtera. Bernilai positif berarti apabila kepuasan karyawan ditingkatkan, maka kinerja yang dihasilkan pun akan meningkat. Oleh karena itu, pihak perusahaan perlu meningkatkan manajemen yang baik yang berhubungan dengan kepuasan kerja tiap-tiap karyawan sehingga senantiasa dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Dengan memberikan bimbingan dalam bekerja, memberikan motivasi sebagai umpan balik yang baik kepada karyawan, serta transparansi pemberian tugas sehingga karyawan merasa senang berkerja dan merasa memiliki pekerjaan sebagai upaya peningkatan kinerja.

Agenda penelitian yang akan datang hendaklah mengembangkan lebih jauh model ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang masih erat hubungannya dengan penelitian ini, misalnya variabel disiplin waktu, budaya organisasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja maupun indikator-indikator lain.

### DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, N. 2004 Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal PSYCHE* 1(1) 1-11
- Dewi, S.P. 2012 Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta (studi kasus pada spbu anak cabang perusahaan RB. Group) *Jurnal Nominal* 1(1) 1-22.
- Erza, R.N. 2012 Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Lestari di Kota Pekanbaru”.

Parwanto, & Wahyuddin. 2005 Pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi imka di Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.

PT. Nutricia Indonesia Sejahtera, 2013. [www.nutricia.co.id](http://www.nutricia.co.id)

Sembiring, M. 2007. *Analisis kepuasan kerja karyawan pada PT Hero supermarket Tbk di Gatot Soebroto*. Institut Pertanian Bogor, Bogor.

Soegiharto, A. 2012 Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan mediasi komitmen (di PT Alam Kayu Sakti Semarang)” *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 3(1) 1-17.