

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI dan SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DI MASA PANDEMI COVID 19 (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. SEJAHTERA SUNINDO TRADA SEMARANG)

Syauqy Rifqy Muslim¹⁾, Diana Puspitasari²⁾

¹⁻² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang
email: syauqyrifqy6@gmail.com, dianapuspitasari718@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of leadership, motivation, and reward systems on job satisfaction during the COVID-19 pandemic. The respondents of this study were all employees of PT. Sejahtera Sunindo Trada Semarang as many as 88 people. The independent variables in this study were leadership (X1), motivation (X2) and reward system (X3), the intervening variable was job satisfaction. The sampling method used in this study was to distribute online questionnaires through google forms for 7 days. The data analysis techniques used in this study are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis T test, F test and R square test. The application used is SPSS version 22. The results of the T test show that the Leadership and Reward System have a positive and significant effect on job satisfaction as evidenced by the t-value of the t-count > t table. While motivation does not have a positive and significant influence on job satisfaction as evidenced by the value of t count < t table.

Keywords: Leadership, motivation, reward system, job satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Sejak pandemi coronavirus disease 2019 (COVID-19) dimulai, aktivitas rutin bisnis dan karyawannya mengalami perubahan besar [1]. Bencana luar biasa ini berpotensi merusak kehidupan sosial ekonomi masyarakat di mana-mana [2]. Memburuknya tingkat perekonomian Indonesia salah satunya dikarenakan kualitas sumber daya manusia yang masih rendah. Untuk mendorong ekonomi yang lebih pesat, penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Industri otomotif saat ini sedang menjadi perhatian khusus dikalangan masyarakat. Hal ini menyebabkan perusahaan otomotif perlu memiliki sumber daya manusia yang baik guna melayani masyarakat. Sumber daya manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan

baik terdiri dari teknis maupun manajerial. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang maksimal. [3] Menegaskan bahwa kebijakan sumber daya manusia dimaksudkan untuk menumbuhkan motivasi dan kompetensi karyawan. Berdasarkan observasi saya di lapangan, ditemukan permasalahan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja kurangnya motivasi/inspirasi terhadap karyawan, untuk permasalahan motivasi terhadap kepuasan kerja mengungkapkan bahwa karyawan mengalami rasa jenuh dalam bekerja, sehingga hal tersebut berdampak pada kurang maksimalnya suatu pekerjaan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa indikator motivasi karyawan menurun, selanjutnya adanya masalah sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja

karyawan kurangnya apresiasi sehingga menyebabkan kerja karyawan menurun dengan tidak adanya apresiasi tersebut.

Karyawan adalah komponen penting dari bisnis karena mereka membutuhkan sumber daya manusia yang andal untuk beroperasi, melakukan, dan menambah nilai. Tidak mungkin bisnis berhasil tanpa memberikan perhatian kepada pekerjanya [4]. Tingkat kepuasan karyawan di tempat kerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor internal atau eksternal, adalah faktor penting lainnya. Sulit untuk mengembangkan kepuasan kerja karyawan karena hanya dapat dilakukan jika ada konsistensi dalam motivasi kerja dan kepemimpinan perusahaan yang dapat diadaptasi dan dianut oleh semua karyawan [5]. Ketika seorang karyawan terinspirasi, ia akan merasa puas dengan pekerjaan dan pekerjaannya dengan lebih bersemangat [6]. Sangat penting untuk memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi hasil ini, seperti system penghargaan yang diadopsi dalam organisasi dan kepemimpinannya, untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan motivasi dalam tenaga kerja. Empat variabel terkait manajemen menjadi subjek penelitian ini: Hal ini penting di semua tingkatan perusahaan dan memainkan peran kunci dalam memberikan arahan kepada karyawan [6]. Ini dapat memiliki dampak yang baik pada PT. Sejahtera Sunindo Trada Semarang. Ini berfokus pada pikiran dan perilaku para pekerja [7]. Studi literatur menemukan bahwa banyak penelitian baik secara individu maupun kolektif menyoroti konstruk ini [8]. Kami menemukan bahwa masih ada banyak ketidakpastian mengenai hubungan antara kepemimpinan dan hasil kerja, khususnya kepuasan kerja [4], terlepas dari kenyataan bahwa konsep kepemimpinan sangat disukai dan diteliti secara ekstensif, dengan aliran studi yang berkembang mengeksplorasi implikasi positifnya.

[9] Mengingat perlunya memperhatikan berbagai orientasi kepemimpinan dengan

kemajuan masyarakat serta pada tingkat sosial-politik, pengaturan Indonesia menampilkan semua relevansi dan signifikansinya. Sejumlah pertanyaan studi masih belum terpecahkan, seperti bagaimana motivasi dan / atau system penghargaan mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja. Seperti yang ditunjukkan oleh pengaturan pandemi COVID-19, nilai kepemimpinan sangat cocok untuk pemecahan masalah dalam kasus ambiguitas dan bencana [10][11][12]. Selain itu, perusahaan berurusan dengan banyak masalah kepemimpinan sebagai akibat dari gangguan kerja yang signifikan yang disebabkan oleh COVID-19 [1]. Meskipun epidemi telah mempengaruhi banyak sektor dan industri secara global, itu memiliki dampak yang sangat negatif pada beberapa, seperti industri otomotif [13]. Karena ketidakpastian ini, perusahaan otomotif harus segera meninjau prosedur mereka saat ini dan melakukan modifikasi untuk mempersiapkan masa depan [14]. Sebagian besar perusahaan otomotif Indonesia didorong oleh situasi pandemi untuk mencurahkan sumber daya teknis dan produktif mereka untuk penciptaan produk untuk industri perawatan kendaraan. Salah satu perusahaan (industry) otomotif yang terdampak pandemic adalah PT. Sejahtera Sunindo Trada, tidak dapat dipungkiri bahwasanya peran pemimpin dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja, [15]. Jika karyawan semangat dalam bekerja maka dapat menekan niat karyawan dalam berpindah tempat kerja. Perilaku seorang pemimpin menentukan respon karyawan [15]. Jika pemimpin semena-mena maka karyawan enggan menunjukkan perilaku baik dalam bekerja. Pada masa sekarang ini sangat dibutuhkan pemimpin yang dapat memayungi karyawan dengan baik, sehingga dapat mengembangkan dan memaksimalkan potensi karyawan dalam bekerja [15]. Untuk berhasil dalam lingkungan pasar baru ini, perusahaan otomotif akan membutuhkan metode dan kepemimpinan operasional baru [14]. Karyawan dapat berpindah perusahaan atau industri karena faktor-faktor seperti gaya

kepemimpinan [16]. Kinerja organisasi mungkin sangat menderita sebagai akibatnya [16]. Karena berfokus pada kesejahteraan karyawan dan organisasi dan memungkinkan pencapaian tujuan organisasi, kepuasan kerja harus menjadi tujuan bisnis, meskipun dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Temuan ini sangat penting bagi praktisi dan manajer bisnis karena mereka menawarkan beberapa instruksi yang jelas untuk mempraktikkan praktik sumber daya manusia dengan sukses.

Tinjauan Pustaka

Untuk mengkonfirmasi anteseden motivasi dan kepuasan kerja, baik langsung maupun tidak langsung, kami mendefinisikan sembilan hipotesis studi melalui survei literatur. kepemimpinan, motivasi internal dan ekstrinsik, sistem penghargaan, dan kepuasan kerja semuanya berdampak.

Kepemimpinan

[16] Literatur kepemimpinan, sifat manajerial dan filosofi kepemimpinan dapat mengantisipasi keputusan strategis perusahaan. Jika ada hubungan yang kuat antara pemimpin dan karyawan, mereka akan melampaui apa yang diminta dari mereka karena interaksi sosial antara pemimpin dan karyawan meningkatkan penghargaan jangka pendek dan jangka panjang [16]. Penelitian yang dipublikasikan telah menyoroti sejumlah teori kepemimpinan. Ketika persaingan meningkat dan sumber daya menjadi lebih langka, manajer harus menggunakan berbagai taktik untuk membuat karyawan mereka senang, meningkatkan motivasi mereka, dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam bisnis. Lingkungan tempat kerja memiliki dampak besar pada bagaimana orang berinteraksi dengan pimpinan dan seberapa baik ia dapat beradaptasi dengan tuntutan mereka. Oleh karena itu, kepemimpinan ditunjukkan oleh kapasitas untuk memotivasi, menginspirasi, dan mendorong anggota tim untuk maju dalam pekerjaan mereka dan, pada akhirnya, dalam kinerja mereka. Pemimpin yang sangat menekankan pada kerja sama memberi pekerja kesempatan untuk

mengekspresikan perjuangan pribadi dan profesional mereka dan memperkuat hubungan satu sama lain. Struktur hadiah Efek positif dihasilkan oleh elemen-elemen seperti sistem kompensasi, pelatihan, dan tempat kerja. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Motivasi

Karyawan yang bermotivasi tinggi adalah keunggulan kompetitif bagi organisasi, karena mereka kinerja akan memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan kondisi yang lebih baik [16].

Proses mengubah lingkungan dan kondisi kerja untuk memotivasi karyawan dapat dianggap sebagai sistem motivasi dalam bertindak. Kepuasan Kerja karyawan akan meningkat dan motivasi akan mengikuti ketika mereka merasa dihargai dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan dalam perusahaan.

[16] Motivasi kerja dapat dianggap sebagai "keadaan internal" yang memungkinkan manajer untuk memotivasi staf untuk memenuhi tujuan dan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi. [16] Pengaturan organisasi dan pengalaman pribadi setiap karyawan menentukan apakah perilaku baru dikembangkan oleh karyawan atau tidak, yang pada gilirannya mempengaruhi seberapa termotivasi mereka untuk bekerja. [16] Namun, menunjukkan bahwa motivasi kelompok, atau motivasi kolektif, meningkatkan kepuasan kerja.

[6] Proses kepuasan kebutuhan mengatur motivasi dalam bekerja. Karyawan yang puas akan mematuhi semua permintaan untuk memajukan tujuan perusahaan, yang akan meningkatkan kinerja.

Ada dua metode untuk menggambarkan motivasi kerja: secara intrinsik dan ekstrinsik. Kebahagiaan karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel intrinsik, tetapi motivasi ekstrinsik juga sangat mungkin berdampak [16]. Motivasi ekstrinsik, di sisi lain, berhubungan dengan melakukan sesuatu karena menghasilkan hasil

yang dapat dipisahkan, sedangkan motivasi intrinsik mengacu pada melakukan sesuatu karena itu menarik atau menyenangkan. Kedua jenis motivasi ini adalah ide yang terpisah tetapi terhubung [16], dan mereka dapat saling mendukung atau bertentangan. Diperlukan penyelidikan lebih lanjut, [16] untuk sepenuhnya memahami fungsi masing-masing tipe motivasi. Mereka menyarankan organisasi untuk membuat keputusan strategis tentang jenis motivasi yang mereka dukung untuk mencapai hasil yang paling mereka hargai.

Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Sistem Penghargaan

Untuk mencapai kinerja yang sangat baik, pengusaha harus fokus pada kebahagiaan, motivasi, dan keterlibatan karyawan mereka [16]. Ketika rasa kompetensi terjadi ketika melakukan kegiatan, itu dapat dianggap sebagai kegiatan yang nyaman. Oleh karena itu, karyawan harus merasa termotivasi, nyaman, dan kompeten saat bekerja dalam suasana yang baik. Sistem kompensasi perusahaan sangat penting untuk manajemen sumber daya manusia karena berdampak pada produktivitas karyawan. Penghargaan juga terkait dengan faktor internal seperti harga diri dan rasa pencapaian dan faktor eksternal seperti pengakuan dan perhatian [16]. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Sistem Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Kepuasan Kerja

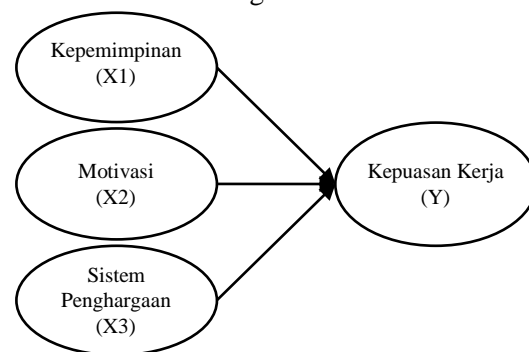
Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja dan mengungkapkan bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaan mereka. Karyawan yang mencapai kepuasan kerja tinggi sebenarnya memiliki motivasi yang kurang untuk meninggalkan perusahaan. Tetapi mereka harus merasa aman, bahagia dengan gaji dan kemajuan

mereka, merasa diakui, dan menemukan kepuasan pribadi. Kebebasan yang diberikan kepada karyawan untuk memilih jalur dan metode mereka sendiri, peningkatan kepuasan kerja, kualitas layanan, dan produktivitas adalah variabel penting lainnya yang perlu dipertimbangkan [16]. Untuk mengurangi pengaruh psikososial mereka pada kepuasan kerja, perusahaan harus memperhitungkan keadaan kerja yang mereka berikan kepada karyawan mereka [16].

Ada juga hubungan antara kepuasan kerja dengan sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan/atau tugas mereka [16]. Dengan demikian, kepuasan kerja dianggap diterjemahkan menjadi keadaan emosi yang menyenangkan, atau tidak menyenangkan, yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan dan / atau tugas performa. Kepuasan kerja terjadi dengan kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi yang baik yang disetujui dan diadopsi oleh karyawan [6]. Selanjutnya, ketika karyawan memahami dan menghargai berbagai sumber daya yang tersedia dalam organisasi, kepuasan kerja dan komitmen ditingkatkan [16].

2. METODE PENELITIAN

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis



Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan membagikan kuesioner penelitian kepada Karyawan PT. Sejahtera Sunindo Trada Semarang. Sampel diambil dari seluruh Karyawan PT. Sejahtera Sunindo Trada Semarang. Responden dalam penelitian ini berjumlah 88 orang, berdasarkan

sebaran survei online melalui google form selama 7 hari. Skala likert dengan rentang satu hingga lima digunakan untuk survey. Berdasarkan 88 kondisi responden yang mengisi kuesioner, jenis kelamin, jabatan dan cabang (domisili). Skala likert dipergunakan sebagai pengukur variabel Kepemimpinan (X1), Sistem Penghargaan (X2), Motivasi(X3), serta Kepuasan Kerja (Y). Skala Likert diukur dengan rentang respon satu sampai lima untuk variabel Kepemimpinan (X1), Sistem Penghargaan (X2), Motivasi (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) adalah Sangat Setuju (5), Setuju. (4), netral (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1), Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda uji t (parsial), uji f (simultan) dan koefisien determinasi (uji r square) kemudian data diolah dengan aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solution) dengan menggunakan teknik analisis data deskriptif kuantitatif merupakan metode yang dipergunakan sebagai analisis data di penelitian ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 88 orang, berdasarkan sebaran survei online selama 7 hari. Karyawan PT.Sejahtera Sunindo Trada yang berpartisipasi dalam survei ini. Berdasarkan 88 kondisi responden yang mengisi kuesioner, jenis kelamin, jabatan dan cabang (domisili).

Tabel 1. Distribusi Responden

Keterangan	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	73	83%
	Perempuan	15	17%
Jumlah		88	100%
Jabatan	Foreman	10	11,4%
	P2K	2	2,3%

	PIC	1	1,1%
	Sparepart	6	6,8%
	Part Admin	1	1,1%
	SR & TT	2	2,3%
	SRO	2	2,3%
	SRO-CC	6	6,8%
	Sparepart	1	1,1%
	Service Admin	13	14,8%
	Service Advisor	5	5,7%
	Service Relation Officer	1	1,1%
	Staff Suku Cadang	38	43,2%
Jumlah	Teknisi	88	100%
Cabang	Pemuda	50	57%
	BSB	32	36,4%
	Ungaran	6	6,8%
Jumlah		88	100%

Dapat dilihat dari tabel diketahui banyaknya responden dari jenis kelamin menunjukkan jika responden laki laki lebih unggul yaitu sebanyak 83% sedangkan responden perempuan sebanyak 17%. Selanjutnya dilihat dari jabatan Foreman 11,4%, P2K 2,3%, PIC Sparepart 1,1%, Part Admin 6,8%, SR & TT 1,1%, SRO 2,3%, SRO-CC 2,3%, Sparepart 6,8%, Service Admin 1,1%, Service Advisor 14,8%, Service Relation Officer 5,7%, Staff Suku Cadang 1,1% dan Teknisi 43,2%. Dilihat dari cabang ada 3 yaitu Pemuda 57%, BSB 36,4% dan Ungaran 6,8%.

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas dilakukan kepada 88 responden untuk menentukan apakah pernyataan dalam survei mendukung pengamatan yang diukur dengan survei. Karena setiap pernyataan dalam instrumen penelitian (kuesioner) memiliki nilai korelasi total item yang disesuaikan (r-hitungan) lebih besar dari r-tabel, maka pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan sebagai ukuran dan semuanya benar.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan	Item 1	0,852	0,209	Valid
	Item 2	0,858	0,209	Valid
	Item 3	0,902	0,209	Valid
	Item 4	0,708	0,209	Valid
	Item 5	0,701	0,209	Valid
Motivasi	Item 1	0,652	0,209	Valid
	Item 2	0,829	0,209	Valid
	Item 3	0,903	0,209	Valid
Sistem Penghargaan	Item 1	0,797	0,209	Valid
	Item 2	0,785	0,209	Valid
	Item 3	0,805	0,209	Valid
	Item 4	0,702	0,209	Valid
Kepuasan Kerja	Item 1	0,815	0,209	Valid
	Item 2	0,844	0,209	Valid
	Item 3	0,807	0,209	Valid

Hasil uji validitas mengungkapkan bahwa nilai r hitung dari kuesioner variable kepemimpinan, motivasi, sistem penghargaan dan kepuasan kerja lebih besar di banding nilai r table, yang artinya kuesioner dari semua variable dinyatakan valid sebagai alat ukur variable.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa stabil atau konsisten respon responden. Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Sistem Penghargaan (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) semuanya memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih tinggi dari 0,70. Oleh karena itu, pernyataan pada alat penelitian (kuesioner) dapat digunakan sebagai alat ukur karena dapat dipercaya (reliabel).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Cronbach alpha (α)	Standar Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,865	0,7	Reliabel
Motivasi	0,715	0,7	Reliabel
Sistem Penghargaan	0,770	0,7	Reliabel

Kepuasan Kerja	0,758	0,7	Reliabel
----------------	-------	-----	----------

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah model regresi residual yang dinilai didistribusikan secara normal atau tidak. Hasil tes Kolmogorov-Smirnov untuk normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.14958756
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.072
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel tersebut dapat diamati jika Asymp. Sig adalah 0,093 yang memiliki arti bahwa > 0.05 , menunjukkan jika model regresi residual data didistribusikan secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen model regresi. Yang terpenting adalah memperhatikan variance inflation factor (VIF) bernilai < 10 dan nilai Tolerance $> 0,10$. Inilah hasilnya:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

Kepemimpinan	0,700	1,428
Motivasi	0,830	1,204
Sistem Penghargaan	0,629	1,590

Uji Heteroskedastitas

Istilah heteroskedastitas mengacu pada fakta bahwa tidak semua pengamatan memiliki variasi residual yang sama. Penelitian ini menggunakan metode glejser dengan uji heteroskedastitas, seperti gambar di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastitas

Coefficients ^a							
Model	B	r	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance
1 (Constant)	1.957	.915		2.138	.035		
Kepemimpinan (X1)	-.025	.042	-.077	-.594	.554	.700	1.428
Motivasi (X2)	-.065	.068	-.113	-.946	.347	.830	1.204
Sistem Penghargaan (X3)	.050	.061	.113	.829	.409	.629	1.590

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan hasil uji heteroskedastitas, menghasilkan kesimpulan bahwa hasil signifikansi antara variable independent dengan

absolut residual > 0,05. Maka tidak terjadi adanya gejala heteroskedastitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, Karyawan PT. Sejahtera Sunindo Trada Semarang diteliti dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan, motivasi, dan system penghargaan. Berdasarkan pemrosesan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1 (Constant)	.046	1.363		.034	.973
Kepemimpinan (X1)	.256	.062	.409	4.133	.000
Motivasi (X2)	.197	.102	.176	1.934	.057
Sistem Penghargaan (X3)	.251	.091	.290	2.774	.007

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil regresi linier berganda, hubungan antara Kepemimpinan, Motivasi dan Sistem Penghargaan dan Kepuasan Kerja berikut dapat dinyatakan sebagai persamaan linier:

$$Y = 0,046 + 0,256 + 0,197 + 0,251 + \varepsilon$$

Gaya Kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan sistem penghargaan (X3) adalah contoh variabel bebas yang memiliki pengaruh pada variabel terikat kepuasan kerja(Y).

Karena variabel terikat (Y) dipengaruhi oleh koefisien beta positif masing-masing variabel bebas, setiap peningkatan variabel bebas (X) akan diikuti oleh peningkatan variabel terikat.

Uji T

Tabel 7.2 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.046	1.363		.034	.973
	Kepemimpinan (X1)	.256	.062	.409	4.133	.000
	Motivasi (X2)	.197	.102	.176	1.934	.057
	Sistem Penghargaan (X3)	.251	.091	.290	2.774	.007

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

1. Menurut Hipotesis 1, Kepuasan kerja dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan. Variabel kepemimpinan dalam tabel memiliki nilai t yang dihitung sebesar 4,133, sedangkan nilai t tabel adalah $t (/2; n-k-1 = t (0,05/2; 88-3-1) = (0,025;84) = 1,988$ dengan tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t yang dihitung ($4,133 > 1,988$) lebih dari nilai t tabel. Karena variabel kepuasan kerja dipengaruhi secara positif oleh variabel kepemimpinan.

2. Menurut Hipotesis 2, motivasi tidak memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Variabel motivasi dalam table memiliki nilai t yang dihitung sebesar 1,934, sedangkan nilai t tabel adalah $t (/2; n-k-1 = t (0,05/2; 88-3-1) = (0,025;84) = 1,988$ dengan tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t yang dihitung ($1,934 < 1,988$) lebih dari nilai t tabel. Maka dari itu, dapat disimpulkan variabel motivasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Menurut Hipotesis 3, sistem penghargaan memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Variabel sistem penghargaan dalam tabel memiliki nilai t yang dihitung sebesar 2,774, sedangkan nilai t tabel adalah $t (/2; n-k-1 = t (0,05/2; 88-3-1) = (0,025;84) = 1,988$ dengan tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t yang dihitung ($2,774 > 1,988$) lebih dari nilai t tabel. Karena variabel kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel sistem penghargaan.

Uji F (Uji Kelayakan Model)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.815	3	98.605	20.604	.000 ^b
	Residual	402.003	84	4.786		
	Total	697.818	87			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Sistem Penghargaan (X3), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan, Motivasi, Sistem Penghargaan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji ANOVA atau uji F, yang memiliki nilai F komputasi sebesar 20,604 dan tingkat signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05.

Uji R Square (Koefisien Determinasi-R²)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.403	2.188

a. Predictors: (Constant), Sistem Penghargaan (X3), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat bisa ditentukan menggunakan ukuran koefisien determinasi, yaitu 0,424. Data ini berarti jika variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam model penelitian secara simultan mempengaruhi variabel terikat sebanyak 57,6%, sedangkan variabel bebas secara bersamaan mempengaruhi variabel terikat sebanyak 42,4%.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Nilai positif β_1 adalah 0,256 dengan tingkat signifikansi 0,000, sesuai perhitungan

dari studi regresi linier. Variabel kepemimpinan dalam tabel memiliki nilai t yang dihitung sebesar 4,133, sedangkan nilai t tabel adalah $t (/2; n-k-1 = t (0,05/2;88-3-1) = (0,025;84) = 1,988$ dengan tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t yang dihitung ($4.133 > 1.988$) lebih dari nilai t tabel. Karena variabel kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel kepemimpinan, dapat dikatakan bahwa data yang mendukung validitas H_0 ditolak.

Ketika melaporkan dampak kepemimpinan pada sistem penghargaan, motivasi, dan kepuasan kerja, beberapa penelitian menekankan pada gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional [16]. Struktur hadiah Efek positif dihasilkan oleh elemen-elemen seperti sistem kompensasi, pelatihan, dan tempat kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Nilai positif β_2 adalah 0,197 dengan tingkat signifikansi 0,057, sesuai perhitungan dari studi regresi linier. Variabel motivasi dalam tabel memiliki nilai t yang dihitung sebesar 1,934, sedangkan nilai t tabel adalah $t (/2; n-k-1 = t (0,05/2;88-3-1) = (0,025;84) = 1,988$ dengan tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t yang dihitung ($1,934 < 1,988$) lebih dari nilai t tabel. Maka dari itu, dapat disimpulkan jika H_0 diterima, yang berarti jika variabel motivasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Diperlukan penyelidikan lebih lanjut, sesuai dengan [16], untuk sepenuhnya memahami fungsi masing-masing tipe motivasi. Mereka menyarankan organisasi untuk membuat keputusan strategis tentang jenis motivasi yang mereka dukung untuk mencapai hasil yang paling mereka hargai.

Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja

Nilai positif β_3 adalah 0,251 dengan tingkat signifikansi 0,007, sesuai perhitungan dari studi regresi linier. Variabel sistem penghargaan dalam tabel memiliki nilai t yang dihitung sebesar 2,774, sedangkan nilai t tabel

adalah $t (/2; n-k-1 = t (0,05/2;88-3-1) = (0,025;84) = 1,988$ dengan tingkat signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t yang dihitung ($4,336 > 1,988$) lebih dari nilai t tabel. Karena variabel perilaku pembelian kompulsif dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel sistem penghargaan, dapat dikatakan bahwa data yang mendukung validitas H_0 ditolak.

Oleh karena itu, karyawan harus merasa termotivasi, nyaman, dan kompeten saat bekerja dalam suasana yang baik. Sistem kompensasi perusahaan sangat penting untuk manajemen sumber daya manusia karena berdampak pada produktivitas karyawan. Penghargaan juga terkait dengan faktor internal seperti harga diri dan rasa pencapaian dan faktor eksternal seperti pengakuan dan perhatian [5].

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisis data pada Bab IV, dapat disimpulkan bahwa :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menandakan bahwa Kepemimpinan di PT. Sejahtera Sunindo Trada Semarang mampu membaca keinginan dan kebutuhan karyawannya, tidak hanya sekedar membebaskan.
2. Motivasi tidak berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menandakan jika motivasi karyawan PT. Sejahtera Sunindo Trada Semarang meningkat, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin naik/meningkat.
3. Sistem Penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Hal tersebut bisa menjadikan karyawan lebih semangat dalam bekerja karena pimpinan peduli terhadap karyawannya.

5. REFERENSI

- [1] A. Dadich and A. Mellick Lopes, "Leadership During a Pandemic: A Lexical Analysis," *Front. Public Heal.*,

- vol. 10, no. April, pp. 1–8, 2022, doi: 10.3389/fpubh.2022.783337.
- [2] K. Khurana, “The Indian fashion and textile sector in and post COVID-19 times,” *Fash. Text.*, vol. 9, no. 1, 2022, doi: 10.1186/s40691-021-00267-4.
- [3] H. Elrehail, I. Harazneh, M. Abuhjeeleh, A. Alzghoul, S. Alnajdawi, and H. M. H. Ibrahim, “Employee satisfaction, human resource management practices and competitive advantage: The case of Northern Cyprus,” *Eur. J. Manag. Bus. Econ.*, vol. 29, no. 2, pp. 125–149, 2020, doi: 10.1108/EJMBE-01-2019-0001.
- [4] B. S. Luturlean, A. P. Prasetio, and R. Saragih, “Increasing Employee’s Job Satisfaction Through the Implementation of Transformational Leadership and Work Stress Level Management,” *GATR J. Manag. Mark. Rev.*, vol. 4, no. 3, pp. 209–217, 2019, doi: 10.35609/jmmr.2019.4.3(6).
- [5] M. Paais and J. R. Pattiruhu, “Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance,” *J. Asian Financ. Econ. Bus.*, vol. 7, no. 8, pp. 577–588, 2020, doi: 10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577.
- [6] I. Pancasila, S. Haryono, and B. A. Sulisty, “Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia,” *J. Asian Financ. Econ. Bus.*, vol. 7, no. 6, pp. 387–397, 2020, doi: 10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387.
- [7] S. Pawirosumarto, P. K. Sarjana, and R. Gunawan, “The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia,” *Int. J. Law Manag.*, vol. 59, no. 6, pp. 1337–1358, 2017, doi: 10.1108/IJLMA-10-2016-0085.
- [8] S. Martono, M. Khoiruddin, and N. A. Wulansari, “Remuneration reward management system as a driven factor of employee performance,” *Int. J. Bus. Soc.*, vol. 19, pp. 535–545, 2018.
- [9] M. Franco and A. Antunes, “Understanding servant leadership dimensions: Theoretical and empirical extensions in the Portuguese context,” *Nankai Bus. Rev. Int.*, vol. 11, no. 3, pp. 345–369, 2020, doi: 10.1108/NBRI-08-2019-0038.
- [10] J. Antonakis, “Leadership to defeat COVID-19,” *Gr. Process. Intergr. Relations*, vol. 24, no. 2, pp. 210–215, 2021, doi: 10.1177/1368430220981418.
- [11] S. Sirait, “Motivasi sebagai faktor peningkatan kinerja kepolisian,” *EK&BI*, vol. 2, no. 1, pp. 167–177, 2019.
- [12] C. Calen, S. A. Tarigan, R. Rosita, S. Susanto, and E. Alimin, “The role of transformational leadership, leader member exchange, digital transformation on organizational citizenship behaviour and work innovation capabilities in during Covid-19 pandemic,” *JPPI (Jurnal Penelit. Pendidik. Indones.)*, vol. 7, no. 2, pp. 203–216, 2021.
- [13] S. Khan *et al.*, “Impact of coronavirus outbreak on psychological health,” *J. Glob. Health*, vol. 10, no. 1, pp. 76–83, 2020, doi: 10.7189/JOGH.10.010331.
- [14] L. Zhao and K. Kim, “Responding to the COVID-19 Pandemic: Practices and Strategies of the Global Clothing and Textile Value Chain,” *Cloth. Text. Res. J.*, vol. 39, no. 2, pp. 157–172, 2021, doi: 10.1177/0887302X21994207.
- [15] D. Puspitasari, “Analisis Kompensasi Keuangan, Ketidakamanan Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Perusahaan Makanan ‘Xyz’ Di Kota Semarang,” *J. Econ.*, vol. 1, no. 2, pp. 177–186, 2022, doi: 10.55681/economina.v1i2.36.
- [16] M. Leit and R. J. Correia, “Effects of leadership and reward systems on employees’ motivation and job satisfaction: an application to the Portuguese textile industry,” pp. 590–610, 2022, doi: 10.1108/JSMA-07-2021-0158.