

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Delvi Vahera¹, Onsardi²

Universitas Muhammadiyah Bengkulu

delvivahera1999@gmail.com

onsardi@umb.ac.id

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Karya Sawitindo Mas Tanjung Alai Village, Lubuk Pinang District, Mukomuko Regency, Bengkulu Province. This research is a quantitative research. Where quantitative data is data in the form of numbers. This study discusses the influence of leadership style, motivation and work environment on job satisfaction of employees of PT. The work of Sawitindo Mas. The population in this study were 94 permanent employees of PT. The work of Sawitindo Mas. The sampling technique in this study is saturated sampling as many as 94 permanent employees. In this study the data collection method is by means of observation and questionnaires. The data analysis technique used instrument test analysis, classical assumption test, multiple linear analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. Based on the results of data analysis, the results showed that: 1) In partial the variables of Leadership Style, Motivation and Work Environment had an effect on job satisfaction of employees of PT. Karya Sawitindo Mas. As evidenced by $t_{count} > t_{table}$ ($3.463 > 1.661$) and $t_{sig} < \alpha$ ($0.001 < 0.050$), $t_{count} > t_{table}$ ($2.290 > 1.661$) and $t_{sig} < \alpha$ ($0.024 < 0.050$), $t_{count} > t_{table}$ ($3.806 > 1.661$) and $t_{sig} < \alpha$ ($0.000 < 0.050$). 2) Simultaneously the variables of Leadership Style, Motivation and Work Environment affect the job satisfaction of PT. The work of Sawitindo Mas. As evidenced by F_{count} of 36,514 with F_{table} value of 2.71, namely ($36,514 > 2,71$) and $t_{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,050$) which means that the variables of Leadership Style (X1), Motivation (X2) and Work Environment (X3) together have a significant effect on Employee Job Satisfaction at PT. The work of Sawitindo Mas.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Environment, and Employee Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini perusahaan harus mampu bertahan mengingat bahwa persaingan bisnis semakin ketat. Perusahaan harus memiliki manajemen yang baik serta mampu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar sebagai penggerak utama dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar sumber daya manusia yang mereka memiliki mempunyai produktifitas yang tinggi dalam bekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi

produktifitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Mengkunegara (2013) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong yang dialami oleh diri karyawan dalam bekerja. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, maka karyawan akan merasa tidak puas.

Teori kepuasan kerja yang di kemukakan Hersberg (2000) menyatakan bahwa terdapat dua faktor penentu kepuasan kerja, yaitu pertama, kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan. Kedua, faktor pemeliharaan ini menyangkut kebutuhan psikologi seseorang. Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas maka karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan, semangat serta moral kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Begitu pula sebaliknya karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya karyawan tersebut akan merasa terpaksa. Apabila dalam perusahaan memiliki karyawan yang mayoritas kepuasan kerjanya rendah, maka akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin akan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya (Marzuki, 2002). Gaya kepemimpinan yang efektif adalah gaya kepemimpinan yang mampu mengerakan pagawai untuk bekerja dengan efektif dan efisien, sehingga kepuasan karyawan dalam melaksakan pekerjaan dapat di tingkatkan dan bemuara pada pencapaian tujuan yang di kehendaki oleh organisasi. Peran seorang pemimpin sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan megarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin.

Selain ditentukan oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan didalam dirinya juga dinilai mampu menggerakkan karyawan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dan benar. Upaya untuk mendorong karyawan agar terus melakukan inovasi, kreatif dan berkinerja baik salah satunya melalui pendekatan motivasi yang benar-benar sesuai dengan kondisi dan realitas dilapangan. Memacu motivasi pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kerja yang baik. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) berkerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusaan secara efektif dan efisien. Pemberian motivasi kerja ini terdapat dalam teori kebutuhan hierarki Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri (Handoko, 1999). Motivasi merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selain faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondis-konsisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan kerja fisik (warna, penerangan, pertukaran udara yang menjalankan tugas, sehingga kondisi ini membuat iklim kerja

diantara sesama pegawai menjadi kurang kondusif karena timbul rasa saling cemburu. situasi ini jika terus terjadi akan mempengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang tidak kondusif dikhawatirkan tidak akan mampu mendorong karyawan untuk berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan kepadanya. Lingkungan kerja non-fisik yang baik adalah lingkungan yang mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi seluruh karyawan. Sehingga dengan demikian, manager personalia sebaiknya mampu menciptakan suatu formula untuk menangani berbagai macam bentuk persoalan tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

PT. Karya Sawitindo Mas adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri, yang mengelolah hasil perkebunan kelapa sawit menjadi minyak mentah. Dalam pelaksanaannya tidak terlepas dari pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan seorang pemimpin harus mampu mengkoordinasikan karyawan dengan baik serta memberikan motivasi kepada para karyawan dalam meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Menurut hasil wawancara kepada karyawan PT. Karya Sawitindo Mas ada beberapa dari karyawan menyatakan bahwa mereka puas dengan gaya kepemimpinannya dimana pemimpin selalu memberikan arahan kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga karyawan merasa termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya selain itu lingkungan kerja cukup memadai dengan fasilitas yang lengkap yang disediakan oleh pihak perusahaan, namun ada beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka kurang puas dengan gaya kepemimpinannya karena pemimpin terlalu banyak memberikan pekerjaan sehingga karyawan tidak menikmati pekerjaannya serta mereka merasa tidak termotivasi atas pekerjaan yang dilakukan. Selain itu karyawan juga merasakan kurang puas terhadap lingkungan tempat mereka bekerja yang disebabkan oleh kurangnya fasilitas kerja.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti mengagap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Karya Sawitindo Mas untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Sawit Indomas.

METODE PENELITIAN

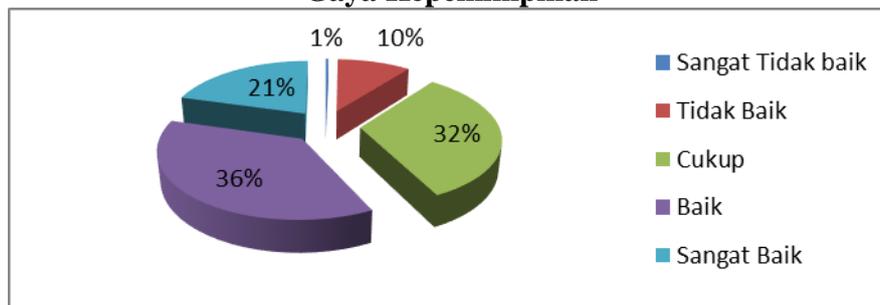
Penelitian ini dilakukan di PT. Karya Sawitindo Mas. Subjek yang diambil adalah karyawan pada PT. Karya Sawitindo Mas, Jl. Lintas Bengkulu_Padang, Tempatnya di Desa Tanjung Alai, Kecamatan Lubuk Pinang, Kabupaten Mukomuko. Penelitian ini di perkirakan dari bulan Oktober 2020 sampai selesai. Populasi dalam penelitian ini adalah 94 karyawan tetap PT. Karya Sawitindo Mas. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu seluruh karyawan PT. Karya Sawitindo Mas sebanyak 94 karyawan tetap. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini. Sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan

Pada variabel Gaya Kepemimpinan penilaian dilakukan dengan empat Indikator. Adapun tanggapan responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Gambar 1.
Gaya Kepemimpinan

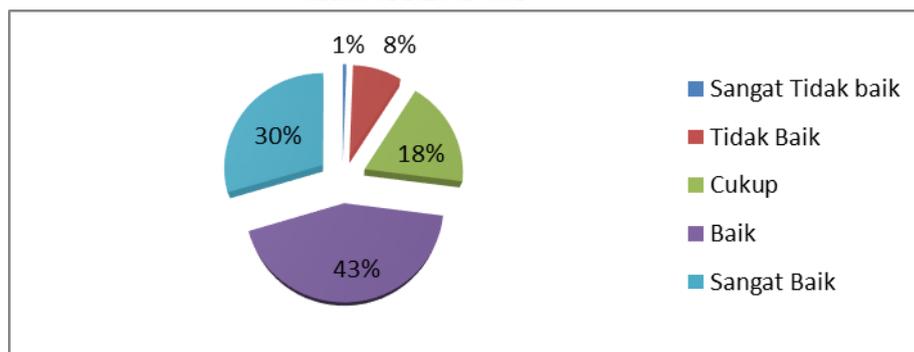


Dari grafik di atas menunjukkan bahwa penilaian responden pada variabel Gaya Kepemimpinan pada PT. Karya Sawitindo Mas. Menyatakan 1 orang (1%) yang menyatakan sangat tidak baik, 9 orang (10%) menyatakan tidak baik, 30 orang (32%) menyatakan cukup, 34 orang (36%) menyatakan baik dan 20 orang (21%) menyatakan sangat baik.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Pada variabel Motivasi Penilaian dilakukan dengan lima Indikator. Adapun tanggapan responden terhadap variabel Motivasi adalah sebagai berikut:

Gambar 2.
Variabel Motivasi

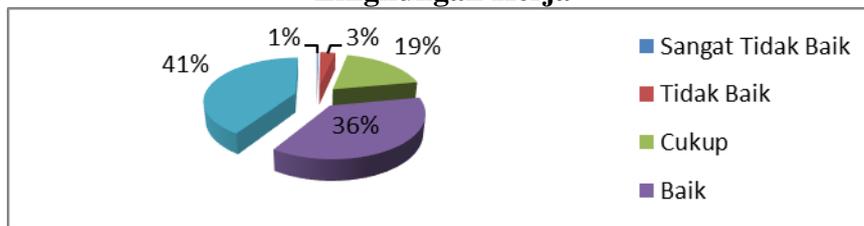


Dari grafik di atas menunjukkan bahwa penilaian responden pada variabel Motivasi pada PT. Karya Sawitindo Mas. Terdapat 1 orang (1%) menyatakan bahwa sangat tidak baik, 8 orang (8%) menyatakan tidak baik, 17 orang (18%) menyatakan cukup, 40 orang (43%) menyatakan baik, dan 28 orang (30%) menyatakan sangat baik.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Gambar 3.

Lingkungan Kerja

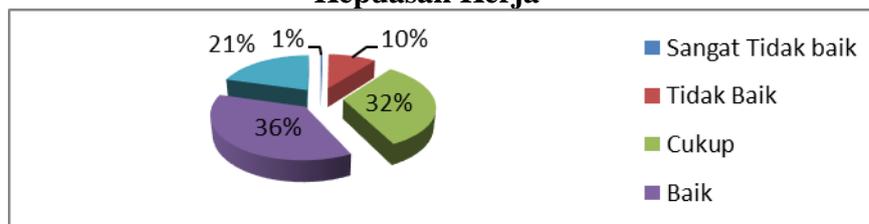


Dari grafik diatas menunjukkan bahwa penilaian responden pada variabel Lingkungan Kerja pada PT. Karya Sawitindo Mas. Yaitu 1 orang (1%) menyatakan bahwa sangat tidak baik, 2 orang (3%) menyatakan tidak baik, 18 orang (19%) menyatakan cukup, 34 orang (36%) menyatakan baik, dan 39 orang (41%) menyatakan sangat baik.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Gambar 4.

Kepuasan Kerja



Dari grafik diatas menyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja pada PT KSM. 1 orang (1%) sangat tidak baik, 9 orang (10%) menyatakan tidak baik, 30 orang (32%) menyatakan cukup, 34 orang (36%) menyatakan baik, dan 20 orang (21%) menyatakan sangat baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.384	1.656		2.043	.044
	Gaya Kepemimpinan	.272	.079	.321	3.463	.001
	Motivasi	.140	.061	.209	2.290	.024
	Lingkungan Kerja	.436	.114	.347	3.806	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

$$Y = 3.384 + 0.272 X_1 + 0.140 X_2 + 0.436 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan bahwa:

- 1) Nilai konstanta bernilai positif sebesar 3.384, artinya pengaruh kepuasan kerja karyawan adalah sebesar koefisien konstanta dengan asumsi Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja.
- 2) Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0.272 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan Gaya Kepemimpinan maka dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0.272 kali. Dengan asumsi Motivasi dan Lingkungan Kerja di nyatakan tetap.
- 3) Koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0.140 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan Motivasi maka dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0.140 kali. Dengan asumsi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja di nyatakan tetap.
- 4) Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0.436 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan Lingkungan Kerja maka dapat meningkatkan pengaruh signifikan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0.436. Dengan asumsi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi di nyatakan tetap.

Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja Karyawan (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 25 didapatkan uji koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 2.
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.549	.534	2.341

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi yaitu 0,534 atau 53,4 %. Hal ini menunjukkan bahwa adanya sumbangan atau konstruksi variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja sebesar 53,4 %. Sedangkan sisanya sebesar 46,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} ($n-k-1 = 94-3-1 = 90$) (1.661) setiap variabel sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan tabel hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan yaitu $t_{hitung} 3.463 > t_{tabel} 1.661$ dan $t_{sig}=0,001 < \alpha = 0,050$, sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan

- Kerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama atau (H₁) diterima.
- 2) Berdasarkan tabel hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel Motivasi yaitu $t_{hitung} 2,290$ dan $> t_{tabel} 1.661$, dan $t_{sig} = 0,024 < \alpha = 0,050$, sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua atau (H₂) diterima.
 - 3) Berdasarkan tabel hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja yaitu $t_{hitung} 3.806 > t_{tabel} 1.661$ dan $t_{sig} = 0,000 < \alpha = 0,050$, sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga atau (H₃) diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	600.204	3	200.068	36.514	.000 ^b
	Residual	493.126	90	5.479		
	Total	1093.330	93			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

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

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas dapat diperoleh F_{hitung} sebesar 36.514 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,71 yaitu ($36.514 > 2,71$) dan $t_{sig} = 0.000 < \alpha 0,050$, yang berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi(X₂) Dan Lingkungan Kerja (X₃) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada karyawan PT. Karya Sawitindo Mas melalui penyebaran kuesioner terhadap 94 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi(X₂) Dan Lingkungan Kerja (X₃) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut moeheriono (2012) gaya kepemimpinan adalah suatu pola tingkah laku dari pemimpin yang berhubungan dengan kemampuannya dalam memimpin. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan nilai variabel Gaya Kepemimpinan yaitu $t_{hitung} 3.463 > t_{tabel} 1.661$ dan $t_{sig} = 0,001 < \alpha = 0,050$, maka dalam penelitian ini dapat diterima dan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Menurut Miller et al. (1991) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para karyawan.

Hasil penelitian yang juga dilakukan oleh Gruenberg (1980) diperoleh bahwa hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta penyedia adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan karyawan dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan. Teori kepemimpinan (Kreitner dan Kinich, 2014) berasumsi bahwa gaya kepemimpinan seorang manager dapat dikembangkan dan diperbaiki secara sistematis. Bagi seorang pemimpin dalam menghadapi situasi yang menuntut aplikasi gaya kepemimpinan dapat melalui beberapa proses seperti: memahami gaya kepemimpinannya, mendiagnosa suatu situasi, menerapkan gaya kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan situasi atau dengan mengubah situasi agar sesuai dengan gaya kepemimpinannya.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Melayu P. Hasibuan (2003) menyatakan motivasi adalah pemberi gaya pendorong yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada uji t variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan $t_{hitung} 2,290 > t_{tabel} 1.661$, dan $t_{sig} = 0,024 < \alpha = 0,050$, maka dalam penelitian ini dapat diterima dan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Paramita, dkk. (2018), Onsardi, O. (2018) membuktikan bahwa variabel motivasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan.

Dalam hal ini motivasi tepat yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan mendorong karyawan untuk menyenangi pekerjaannya atau dengan kata lain motivasi tersebut akan mampu membuat karyawan yang bersangkutan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalankannya. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Astutik (2010) dan Asmawi, M. (2017), Pahlawan, A. (2021) bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Nitisemito (1992), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada uji t variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan nilai $t_{hitung} 3.806 > t_{tabel} 1.661$ dan $t_{sig} = 0,000 < \alpha = 0,050$, maka dalam penelitian ini dapat diterima dan didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sitinjak (2018) yang menunjukkan bahwa variabel tersebut secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dalam kaitannya dengan hal ini, Andriani, C. (2020). mengemukakan bahwa lingkungan yang sehat, aman dan nyaman mampu meningkatkan produktivitas karyawan karena lingkungan kerja dengan kriteria sebagaimana yang telah disebutkan itu akan menimbulkan rasa senang dalam diri karyawan. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik tidak hanya mampu untuk menunjang dan mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan secara produktif oleh karyawan dalam perusahaan, tetapi juga mampu untuk memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan tersebut yang pada akhirnya akan menimbulkan perasaan puas didalam diri karyawan yang bersangkutan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan ringkasan di atas menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, hal ini terlihat pada uji F yang menyatakan nilai F_{hitung} sebesar 36.514 dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,71) dan $t_{sig} = 0.000 < \alpha 0,050$, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa diterima artinya secara bersamaan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Sawitindo Mas.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Sawitindo Mas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Sawitindo Mas.
2. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Sawitindo Mas.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Sawitindo Mas.
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Sawitindo Mas.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Cooper, Donal R and Scindler, Pamela S. (2006). . *Busines Research Methods*. Singapore: The MC Grow-Hill Lumpanies.
- Handoko, Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo. (2000). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara & Anwar P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito. (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Nugroho. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*. Andi Yogyakarta, Yogyakarta

- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Pahlawan, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Sinollah. 2011. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Ap & J Pasuruan). *Jurnal Otonomi*, Vol 11 No 1.
- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta