

annisa 4

by 1 1

Submission date: 05-Aug-2023 07:35PM (UTC+0530)

Submission ID: 2141667019

File name: ANNISA_artikel_SENMEA.docx (146.55K)

Word count: 3395

Character count: 22163

27
**ANALISIS KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN AR BAKERY BARON NGANJUK**

1
Annisa Ulfiana¹, Dodi Kusuma Hadi Soedjoko²
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl.KH. Ahmad Dahlan no.76 Mojoroto, Kota Kediri
ans.ulfiana01@gmail.com

Tanggal Masuk : Informasi artikel : Tanggal diterima:
Tanggal Revisi :

Abstract

This study aims to investigate whether there is a significant influence of leadership, work environment, and work motivation on employee job satisfaction at AR Bakery Baron Nanjuk. The approach used in this study is a quantitative approach with a causal relationship method, which uses a sampling technique. The sample involved in this study were 40 employees, and data analysis was carried out through descriptive statistical techniques, classical assumption tests, multiple linear regression, calculation of the coefficient of determination, and hypothesis testing with the support of SPSS Version 25 software. The results of this study indicate that the variable leadership and work environment has no significant effect on job satisfaction. However, the variable of work motivation has a significant effect on job satisfaction. In addition, together, the variables of leadership, work environment, and work motivation have a significant influence on employee job satisfaction at AR Bakery Baron Nanjuk.

Keywords: Leadership, Environment, Motivation, Satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di AR Bakery Baron Nanjuk. Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode hubungan kausal, yang menggunakan teknik sampling. Sampel yang terlibat dalam penelitian ini adalah 40 karyawan, dan analisis data dilakukan melalui teknik statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, perhitungan koefisien determinasi, serta uji hipotesis dengan dukungan perangkat lunak SPSS Versi 25. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, secara bersama-sama, variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di AR Bakery Baron Nanjuk.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan, Motivasi, Kepuasan

PENDAHULUAN

19
Perkembangan teknologi pada saat ini sangatlah pesat, yang dapat berpengaruh dalam perkembangan sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan. Perkembangan ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, serta tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Adanya pengembangan sumber daya manusia yang baik dapat mempermudah karyawan dalam menghadapi serta menyelesaikan tugas baik sekarang maupun di masa mendatang. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pengelolaan sumber daya melalui manajemen sebagai sarana dalam mencapai tujuan tersebut. Dengan adanya manajemen yang baik dapat mempermudah terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat [1].

Kepuasan dalam bekerja adalah elemen krusial guna mencapai performa kerja yang maksimal. Kepuasan kerja melibatkan beragam aspek, di mana satu sisi bisa memberikan kepuasan penuh sementara sisi lain mungkin kurang memuaskan. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang menarik dalam manajemen organisasi atau perusahaan karena berpengaruh besar terhadap karyawan ataupun organisasi dalam perusahaan. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perasaan karyawan karena dengan adanya rasa puas yang didapat bisa menimbulkan rasa senang bagi karyawan tersebut [2]. Selain itu kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan seseorang dengan menunjukkan sikap kepada pekerjaan yang sudah diselesaikan. Karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya merupakan suatu faktor penting dalam sebuah perusahaan [3]. Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan karyawan berkaitan dengan rasa menyenangkan atau tidak

pekerjaan yang mereka terima. Sikap yang umum dilakukan pada pekerjaan yang dilakukan seseorang untuk menunjukkan perbedaan atas penghargaan yang telah diterima dengan apa yang seharusnya diterima [4].

Terdapat unsur-unsur penting untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan, diantaranya yaitu unsur kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan sebuah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawan, agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan [3]. Kepemimpinan merupakan suatu proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Kepemimpinan merupakan sebuah proses dimana pemimpin mempengaruhi dan memberi contoh kepada bawahannya yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan [4]. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting dan berpengaruh terhadap karyawan karena sosok pemimpin dapat mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan [5].

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan bekerja dengan optimal. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan yang ada di dalamnya merasa aman dan nyaman sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan optimal. Kesan yang nyaman dalam lingkungan kerja dapat mengurangi rasa jenuh dan bosan saat bekerja [6]. Selain itu lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok [7]. Peneliti lain mengatakan lingkungan kerja merupakan faktor penting dimana jika lingkungan tersebut menyenangkan maka dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas, kualitas, pelayanan konsumen dan kepuasan kerja [8].

Terlebih lagi, motivasi kerja juga memiliki dampak pada tingkat kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal yang menginspirasi seseorang, mendorong mereka untuk bekerja secara kolaboratif, efisien, dan menyelaraskan upaya mereka untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan suatu faktor penting untuk mencapai sebuah kepuasan, karena dengan adanya motivasi maka dapat memberikan dorongan dalam melakukan pekerjaan baik dari dalam maupun luar dari diri orang tersebut [9]. Selain itu motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu proses yang dimulai dengan defisiensi baik secara fisiologis maupun psikologis yang menjadi penggerak seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan [10]. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Motivasi merupakan suatu penggerak yang berasal dari luar ataupun dalam diri sendiri yang membuat orang tersebut melakukan pekerjaannya [11].

AR Bakery merupakan salah satu bidang usaha yang bergerak dalam industri pembuatan roti. AR Bakery perlu melakukan berbagai inovasi agar dapat bersaing dengan kompetitor untuk mendapatkan pangsa pasar yang ada, oleh karena itu AR Bakery perlu mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan terdapat permasalahan berkaitan dengan kepemimpinan yang kurang baik. Bentuk dari kepemimpinan yang kurang komunikatif sehingga dapat terjadi kesalahan dalam berkomunikasi. Hal tersebut dapat berakibat pada kepuasan kerja karyawan. Selain itu terdapat masalah terkait lingkungan kerja yang berupa fasilitas, peralatan kerja, dan bangunan tempat kerja yang kurang memadai sehingga menimbulkan rasa kurang nyaman yang dirasakan oleh karyawan. Permasalahan lainnya yaitu tingkat motivasi karyawan yang rendah sehingga dapat menyebabkan kepuasan kerja berkurang karena karyawan merasa kurang senang dengan pekerjaan yang dilakukan dan tidak berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kepuasannya. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Kepemimpinan Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan AR Bakery Baron Nganjuk".

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian kausal. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan AR Bakery bagian produksi. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampling total sejumlah 40. Objek dalam penelitian ini adalah AR Bakery Baron Nganjuk. Alat yang diterapkan dalam studi ini adalah survei atau kuesioner dengan skala Likert sebagai format pengukuran. Pendekatan validitas dan reliabilitas digunakan untuk memastikan keakuratan dan konsistensi data. Metode analisis data mencakup analisis deskriptif, pengujian asumsi klasik, regresi linear berganda, evaluasi koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis. Data diperoleh melalui survei melalui kuesioner, observasi, dan juga rujukan kepustakaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan AR Bakery. Jumlah individu yang dipilih sebagai sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden. Dari jumlah tersebut, 14 responden adalah laki-laki, mewakili 35% dari total, sementara 26 responden adalah perempuan, yang menyumbang 65% dari total. Berdasarkan kelompok usia, 20 responden memiliki usia antara 15 hingga 25 tahun, menggambarkan 50% dari total sampel. Selanjutnya, 16 responden memiliki usia antara 26 hingga 35 tahun, yang meliputi 40% dari sampel. Terakhir, ada 4 responden yang berusia lebih dari 37 tahun, mewakili 10% dari total sampel.

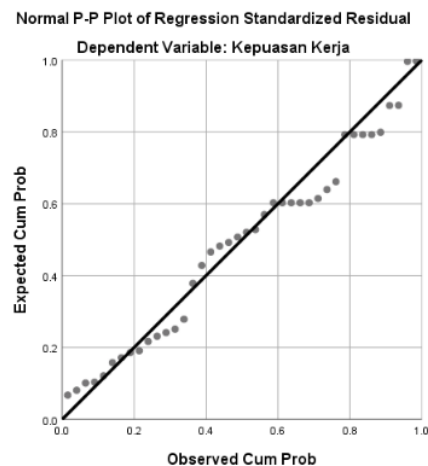
Uji Validitas dan uji reliabilitas

Uji validitas terhadap kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja 4serta variabel terikat kepuasan kerja, menunjukkan seluruh indikator pada setiap variabel didapatkan nilai koefisien korelasi dari setiap indikator r table ($DF=n-2=40-2=38$) adalah 0,312, jadi setiap indikator variabel dinyatakan valid. Sedangkan dari uji reliabilitas yang tela dilakukan terdapat *Cronbach'alpha* variabel kepemimpinan 0,858, lingkungan kerjo 0,825, motivasi kerja 0,820, kepuasan kerja 0,828 dengan *alpha* kritis 0,6 jadi setiap indikator variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas ini digunakan untuk menilai apakah suatu model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau bahkan kedua-duanya memiliki distribusi data yang mengikuti pola distribusi normal atau tidak. [5]. Berikut adalah hasil pengujian normalitas dengan menggunakan grafik histogram untuk pengujian normalitas regresi linier antara variabel independen terhadap variabel dependen di tunjukkan pada gambar 1 sebagai berikut:



Sumber: Output SPSS Versi 25
Gambar 1. Uji Normalitas

Hasil analisis data menggunakan SPSS versi 25 menunjukkan bahwa respons dari para responden terhadap aspek kepemimpinan, lingkungan, dan motivasi cenderung tersebar sekitar garis diagonal, mengikuti arah garis diagonal tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi normalitas terpenuhi dalam regresi.

Uji Multikolinieritas

Value Inflation Factor (VIF) adalah salah satu indikator yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dalam analisis regresi. Jika nilai VIF melebihi 10, itu menunjukkan adanya potensi multikolinieritas antara variabel independen. Sebaliknya, jika nilai VIF kurang dari 10, kemungkinan multikolinieritas cenderung rendah. Dalam konteks ini, nilai VIF yang lebih rendah biasanya dianggap lebih baik karena menunjukkan adanya sedikit interaksi yang berlebihan antara variabel independen.

28
Tabel 1. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	0,349	2,869
	Lingkungan Kerja	0,487	2,053
	Motivasi Kerja	0,513	1,949

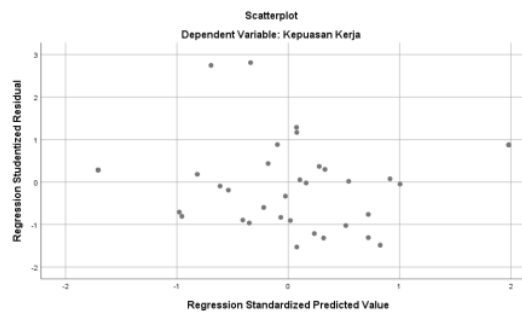
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber:
Output SPSS
Versi 25

Dari hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa tidak ada adanya multikolinieritas atau korelasi yang sangat kuat antara variabel-variabel independen dalam model regresi, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Hal ini terindikasi dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari *residual* dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya.



Sumber: Output SPSS Versi 25

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Analisis dari Gambar 2 yang diilustrasikan dalam grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik datanya tersebar secara acak dan merata di sekitar sumbu Y, baik di atas maupun di bawah garis 0. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada kecenderungan heteroskedastisitas. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa

data yang berasal dari tanggapan responden mengenai variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki tingkat dispersi atau variasi yang seragam terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan program statistik SPSS versi 25 diperoleh hasil analisis seperti pada tabel berikut:

Table 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3,707	5,277	
Kepemimpinan	0,174	0,158	0,188
Lingkungan Kerja	0,203	0,147	0,198
Motivasi Kerja	0,518	0,140	0,518

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka persamaan regresi disusun sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 3,707 + 0,174X_1 + 0,203X_2 + 0,518X_3 + e$$

Konstanta 3,707 yang berarti jika variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), Motivasi (X3) = 0, maka kepuasan kerja (Y) akan menjadi 3,707. Koefisien X1 0,174 yaitu setiap penambahan satu satuan kepemimpinan (X1) dengan lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) tetap atau tidak berubah, maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,174 kali. Koefisien X2 = 0,203 yaitu setiap penambahan satu satuan lingkungan kerja (X2) dengan kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X3) tetap atau tidak berubah, maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,203 kali. Koefisien X3 = 0,518 yaitu setiap penambahan satu satuan motivasi kerja (X3) dengan kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) tetap atau tidak berubah, maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,518 kali.

Koefisien Determinasi Adjusted (R²)

Koefisien determinasi yang telah disesuaikan (adjusted R²) digunakan untuk memahami seberapa besar persentase perubahan dalam variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (X). Semakin tinggi nilai (R²) yang telah disesuaikan, semakin tinggi pula persentase perubahan dalam variabel terikat (Y) yang dapat diatribusikan kepada pengaruh dari variabel bebas (X).

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.799 ^a	0,639	0,609	1,898	1,475

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,609, ini mengindikasikan bahwa sekitar 60,9% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang telah dipertimbangkan dalam penelitian ini. Sisanya, yaitu 39,1%, kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini atau mungkin memiliki pengaruh yang lebih rendah terhadap kepuasan kerja..

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji variabel bebas (independen) secara parsial, memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel terikat (dependen). Hasil uji t dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
1 (Constant)	0,702	0,487
Kepemimpinan	1,106	0,276
Lingkungan Kerja	1,379	0,176
Motivasi Kerja	3,702	0,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan perhitungan statistik hasil perhitungan pada SPSS diperoleh nilai sig. variabel kepemimpinan adalah $0,276 > 0,05$ dan diperoleh nilai $t_{hitung} 1,106 < t_{tabel} 2,026$ yang berarti H_0 diterima. Jadi, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS diperoleh nilai sig. variabel lingkungan kerja adalah $0,176 > 0,05$ dan diperoleh nilai $t_{hitung} 1,379 < t_{tabel} 2,026$ yang berarti H_0 diterima. Jadi, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS diperoleh nilai sig. variabel motivasi kerja adalah $0,001 < 0,05$ dan diperoleh nilai $t_{hitung} 3,702 > t_{tabel} 2,026$ yang berarti H_0 ditolak. Jadi, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 5. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229,459	3	76,486	21,240	.000 ^b
	Residual	129,641	36	3,601		
5	Total	359,100	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: Output SPSS Versi 25

Pada pengujian dampak variabel-variabel independen secara kolektif terhadap variabel dependen, digunakan uji statistik F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan diperoleh $F_{hitung} 21,240 > F_{tabel} 2,870$ yang berarti H_0 ditolak. Hal ini berarti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H1), ditemukan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh nilai taraf signifikansi yang ditemukan, yaitu 0,275, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) diterima. Dalam konteks statistik, hasil pengujian ini menyiratkan bahwa kepemimpinan yang ada di AR Bakery tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, bentuk kepemimpinan yang diterapkan di dalam organisasi mungkin tidak memiliki pengaruh yang kuat terhadap persepsi kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti ada faktor lain selain kepemimpinan yang berpengaruh kuat terhadap kepuasan karyawan AR Bakery. Dari hasil definisi variabel diketahui bahwa kemampuan pemimpin mengambil keputusan, memotivasi, komunikasi, mengendalikan bawahan dan tanggung jawab sudah baik namun belum terlalu mempengaruhi kepuasan bagi karyawan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yulianai, et al (2022), Misdiana, et al (2018), Rodiyana & Virby (2019), Jefry & Kadang (2021) dan Pradana & Santoso (2022) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H2), diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai taraf signifikansi yang dihasilkan, yaitu 0,176, lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditetapkan (0,05). Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) dapat diterima. Hasil uji statistik ini secara kuantitatif menunjukkan bahwa dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Artinya, seberapa nyaman lingkungan kerja, secara langsung tidak akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Dari definisi variabel diketahui bahwa lingkungan kerja dengan penerangan, temperature, kebisingan, keamanan dan kebersihan sudah baik namun belum terlalu mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian Jefry & Kadang (2021), Yuliani, et al (2022), Misdiana, et al (2018) dan Rodiyana & Virby (2019) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H3), dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh nilai taraf signifikansi yang ditemukan, yaitu 0,001, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan (0,05). Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) dapat ditolak. Dalam konteks statistik, hasil uji ini secara jelas menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi juga kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan bisa mendapat kebutuhan fisik, keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri maka kepuasan kerja akan lebih meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pradana & Santoso (2022), Rodiyana & Virby (2019), Jefry & Kadang (2021), Yuliani, et al (2022) dan Misdiana, et al (2018) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H4) yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Hal ini dinyatakan dari nilai signifikansi Uji F yang sebesar 0,000, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari Tabel 5, ditemukan bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0,609. Ini menunjukkan bahwa sekitar 60,9% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Sementara sisanya sebesar 39,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam ketiga variabel independen tersebut, lingkungan kerja diidentifikasi sebagai variabel yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini dapat dilihat dari nilai tertinggi pada Standardized Coefficients

Beta, yaitu sebesar 0,198. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H4) yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Hal ini dinyatakan dari nilai signifikansi Uji F yang sebesar 0,000, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan pertanyaan penelitian yang disajikan, analisis data, dan hasil di atas dapat diambil kesimpulan. Kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan AR Bakery. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan AR Bakery. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan AR Bakery. Di sisi lain kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan AR Bakery.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Susan E. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 9 (2).
- [2] Tamali H, Munasip A. 2019. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Magister Manajemen*. 1 (1), 55-68.
- [3] Yuliani T, Ariani, M, Ihsan DMF. 2022. Analisis Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen*. 18 (4).
- [4] Purnama I, Nyoto, Komara HA. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 7 (2), 222-237.
- [5] Putri ERP, Muslih B, Hadi DK. 2020. Analisis Kepemimpinan, Etos Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopkar PT Gudang Garam TBK "Mekar" Kediri. *Seminar Nasional Manajemen Ekonomi dan Akuntansi (SENMEA)*.
- [6] Andar S, Idris M, Asri. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bantaeng. 2011. 3 (1), 2723-4983.
- [7] Misdiana, Iranita, Kurniawan R. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Karwikarya Wisman Graha Tanjungpinang. *Jurnal Bahtera Inovasi*. 2 (1), 2747-0067.
- [8] Rodiyana N, Virby S. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Kantor Balai Besar BMKG Wilayah 2 Ciputat. *Jurnal Semarak*. 2 (2), 35-50.
- [9] Hasibuan, M. S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Tarjo, Burhanuddin, Zulkifli. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora (JASIORA)*. 4 (4), 32-34.
- [11] Jefry, Kadang CD. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Assurance PWC Indonesia di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 3 (3), 742-750.

annisa 4

ORIGINALITY REPORT

29%

SIMILARITY INDEX

30%

INTERNET SOURCES

26%

PUBLICATIONS

20%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unpkediri.ac.id Internet Source	5%
2	Submitted to Konsorsium Turnitin Relawan Jurnal Indonesia Student Paper	3%
3	eprints.uwp.ac.id Internet Source	1%
4	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
5	ejournal.uika-bogor.ac.id Internet Source	1%
6	journal.untar.ac.id Internet Source	1%
7	journal.uii.ac.id Internet Source	1%
8	lontar.ui.ac.id Internet Source	1%
9	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%

10	ejournal.uniska-kediri.ac.id Internet Source	1 %
11	ejurnalunsam.id Internet Source	1 %
12	publikasi.mercubuana.ac.id Internet Source	1 %
13	skripsistikes.wordpress.com Internet Source	1 %
14	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1 %
15	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	1 %
16	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1 %
17	stiepasaman.ac.id Internet Source	1 %
18	docplayer.info Internet Source	1 %
19	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1 %
20	acopen.umsida.ac.id Internet Source	1 %
21	jurnalmahasiswa.umsu.ac.id Internet Source	1 %

22	proceeding.unpkediri.ac.id Internet Source	1 %
23	conference.binadarma.ac.id Internet Source	1 %
24	e-journalppmunsa.ac.id Internet Source	1 %
25	ijstm.inarah.co.id Internet Source	1 %
26	Faisol Faisol, Sri Aliami, Samari. "Internal and External Factors of Consumer Behaviour: Phenomenon in Buying Decisions at the Keboen Rodjo Restaurant, Kediri", Efektor, 2022 Publication	1 %
27	journal.laaroiba.ac.id Internet Source	1 %
28	lonsuit.unismuhluwuk.ac.id Internet Source	1 %
29	ojs.unud.ac.id Internet Source	1 %
30	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	1 %
31	repository.umsu.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%

annisa 4

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8
