

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV BINTANG PUTRA DJOKDJA**

**Aris Hadi Setiawan**

**Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta**

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bintang Putra Djokdja; (2) Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bintang Putra Djokdja; (3) Mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bintang Putra Djokdja; dan (4) Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bintang Putra Djokdja.

Variabel dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja motivasi, dan prestasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CV Bintang Putra Djokdja yang berjumlah 38 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus atau sampel total. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisa regresi berganda.

Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa: (1) Ada pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bintang Putra Djokdja. Apabila gaya kepemimpinan semakin baik maka prestasi kerja pegawai juga semakin baik, demikian pula sebaliknya apabila gaya kepemimpinan semakin kurang maka prestasi kerja pegawai juga semakin kurang; (2) Ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bintang Putra Djokdja. Apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka prestasi kerja pegawai juga semakin tinggi, demikian pula sebaliknya apabila kepuasan kerja semakin rendah maka prestasi kerja pegawai juga semakin rendah; (3) Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bintang Putra Djokdja. Apabila motivasi kerja semakin tinggi maka prestasi kerja pegawai juga semakin tinggi, demikian pula sebaliknya apabila motivasi kerja semakin rendah maka prestasi kerja pegawai juga semakin rendah; dan (4) Ada pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bintang Putra Djokdja. Apabila gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja semakin tinggi maka prestasi kerja pegawai juga semakin tinggi, demikian pula sebaliknya apabila gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja semakin rendah maka prestasi kerja pegawai juga semakin rendah.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, kepuasan kerja motivasi, prestasi kerja.

**Pendahuluan**

Pada Era Globalisasi seperti saat ini kehadiran seorang pemimpin dituntut untuk bersikap secara tegas, adil dan partisipatif. Pandangan seperti ini sangat sesuai dengan pandangan modern yang lebih mengutamakan gaya kepemimpinan dimana dalam proses pemecahan suatu permasalahan atau persoalan selalu mengikutsertakan para

pengikutnya (bawahannya). Dalam pengambilan keputusan seorang pemimpin diharapkan dapat mengambil tindakan-tindakan secara efisien apabila terdapat permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam organisasi (Muhammad Nasution, 2001: 152). Kepemimpinan yang berhasil memerlukan perilaku yang menyatukan dan merangsang pengikut untuk mencapai tujuan

yang ditetapkan dalam situasi tertentu, tidak terdapat suatu gaya kepemimpinan yang terbaik untuk segala situasi.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi karyawan adalah motivasi. b. Handayaningrat sebagaimana dikutip oleh Eva A. Marentek (2007: 102) menjelaskan bahwa setiap individu mempunyai motivasi. c. atau dorongan baik dari dalam diri (motivasi internal) maupun dari luar diri (motivasi eksternal) untuk melakukan sesuatu. d. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu dan perusahaan. Bagi individu penelitian tentang sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi organisasi, stabilitas kepuasan kerja menjadi sangat penting, melalui terciptanya stabilitas kepuasan kerja tersebut maka keseimbangan dan kelancaran produksi dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan prestasi kerja meningkat.

CV. Bintang Putra Djokdja adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha perdagangan yang berupa produk elektronik dan perabot rumah tangga dengan cara kredit maupun *cash*. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 13 Desember 1999. Pada awal mulanya CV. Bintang Putra Djokdja hanya menjual produk elektronik saja. Setelah melihat perkembangan semakin meningkatnya jumlah konsumen dan untuk memenuhi keinginan pasar akan kebutuhan perabot rumah tangga menambahkan produk perabot rumah tangga untuk memenuhi keinginan pasar. Berdasarkan studi pendahuluan diperoleh data bahwa prestasi kerja pegawai yang sebagian besar adalah marketing belum sesuai yang diharapkan karena target penjualan belum tercapai. Hal ini diduga karena faktor gaya kepemimpinan motivasi dan kepuasan kerja yang belum baik.

Berdasarkan beberapa hal tersebut maka penulis akan mencoba meneliti

Gaya Kepemimpinan Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

## Permasalahan

Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bintang Putra Djokdja?

Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bintang Putra Djokdja?

Apakah ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bintang Putra Djokdja?

Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bintang Putra Djokdja?

## A. Tinjauan Teori

### 1. Prestasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Gomes (2003: 142) penilaian prestasi kerja dapat dilakukan berdasarkan deskripsi perilaku para karyawan yang spesifik yaitu:

- Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
- Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
- Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan
- Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
- Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain
- Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan

- g. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya
- h. *Personal qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

## 2. Gaya Kepemimpinan

Gary A. Yulk (1998: 4) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses-proses mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerja sama dan team work, serta perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang yang berada di luar organisasi.

Menurut Rivai (2003: 60), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan menunjukkan tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap bawahannya, bagaimana seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan atau pengikutnya ditunjukkan dalam perilaku, strategi, sifat, sikap dan lain-lain yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Davis dan Newstrom (1993: 164) membagi gaya kepemimpinan menjadi tiga, yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan otokratik (*Autocratic*)
- b. Gaya kepemimpinan partisipatif (*participative*)
- c. Gaya kepemimpinan bebas terkendali (*Laisser Faire*)

Menurut Tannenbaum dan Schmidt yang dikutip oleh Handoko (1998: 309) ada beberapa faktor yang mempengaruhi seorang manajer memiliki suatu gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Ciri Manajer
- b. Ciri bawahan
- c. Ciri organisasi

## 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka (Davis, Keith dalam Ramlan Ruvendi, 2005:17). Sementara itu Porter dan Lawler dalam Bavendam, J. dalam Ramlan Ruvendi (2005:17) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bangunan unidimensional, dimana seseorang memiliki kepuasan umum atau ketidakpuasan dengan pekerjaannya.

Berbagai pengaruh kepuasan kerja dikemukakan oleh Robbins (2001: 134):

- a. Produktivitas
- b. Angka ketidakhadiran
- c. Angka *turn over*

Winardi (1992: 86) mengungkapkan pengaruh kepuasan kerja antara lain:

- a. Peningkatan produk
- b. Absensi berkurang
- c. Kecelakaan kerja dapat diminimalisir
- d. Intensi *turn over* berkurang

## 4. Motivasi

Menurut Ashar Sunyoto Munandar (2001: 323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan. Robbins (2001: 55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan

organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Mc Clelland dalam Moh. A. O. Z. m. J. L. setiap orang (individu) mempunyai tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah lakunya, yaitu:

- a. *Need for Achievement*
- b. *Need for Affiliation*
- c. *Need for Power*

## 5. Hipotesis

- a. Ada pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bintang Putra Djokdja.
- b. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bintang Putra Djokdja.
- c. Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bintang Putra Djokdja.
- d. Ada pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bintang Putra Djokdja.

## B. Metode Penelitian

### 1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai CV Bintang Putra Djokdja yang berjumlah 38 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sampel total.

### 2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara serangkaian daftar pertanyaan yang telah disusun kepada responden untuk dijawab dan dinilai.

### 3. Teknik Analisis Data

Analisa regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh

variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara bersama-sama.

## C. Hasil dan Pembahasan

Prestasi kerja pegawai CV Bintang Putra Djokdja mempunyai rata-rata 3,00 (dalam interval 2,60 sampai 3,39) dan didominasi dalam kategori sedang (39,47%). Hasil ini menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai termasuk sedang artinya semua indikator dalam prestasi kerja sudah cukup baik seperti jumlah pekerjaan, hasil pekerjaan, pengetahuan yang cukup, keterampilan yang memadai, ide dalam menyelesaikan persoalan, memiliki gagasan, bekerja sama dengan rekan sekerja, dipercaya, bersemangat serta berintegritas. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi baik secara individu maupun bersama-sama. Prestasi kerja itu sendiri adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Malayu P. Hasibuan, 2007: 94). Pada penelitian ini penilaian prestasi kerja dapat dilakukan melalui kuesioer yang mencakup tentang jumlah kerja, kualitas kerja, pengetahuan, kreatifitas, kerjasama, menyelesaikan perkerjaan, inisiatif dan kepribadian.

Gaya kepemimpinan di CV Bintang Putra Djokdja mempunyai rata-rata sebesar 2,97 dan terdapat 52,63% responden yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dalam kategori cukup. Sebagian besar responden merasa bahwa pimpinan sudah dapat menyesuaikan tujuan organisasi, tidak mengganggu bawahan sebagai alat, bertanggungjawab, menerima kritik, bekerja sama, mengembangkan kapasitas diri maupun mendorong bawahan berkembang. Disamping itu pimpinan tidak mengganggu organisasi sebagai miliknya, tidak memaksa pegawai dan tidak bergantung pada kelompok kecil.

Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di CV Bintang Putra Djokdja dapat dikatakan dalam kategori cukup baik. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2003: 60). Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Apabila gaya kepemimpinan baik maka prestasi kerja pegawai juga akan baik, begitu pula sebaliknya jika gaya kepemimpinan semakin kurang maka prestasi kerja pegawai juga akan kurang. Seorang pemimpin dituntut untuk bersikap secara tegas, adil dan partisipatif. Gaya kepemimpinan yang efektif akan selalu mengikutsertakan para pengikutnya. Karyawan merasa seperti mempunyai perusahaan sehingga dalam bekerja lebih bersungguh-sungguh serta mempunyai rasa bertanggungjawab yang besar dan dengan sendirinya akan meningkatkan prestasi kerja itu sendiri.

Kepuasan kerja pegawai CV Bintang Putra Djokdja mempunyai rata-rata sebesar 3,06 dan terdapat 60,53% responden yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dalam kategori cukup puas. Sebagian besar karyawan cukup merasa puas dengan kenyamanan tempat kerja, suhu udara, pertukaran udara dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Disamping itu sebagian besar karyawan sudah puas dengan kebijakan perusahaan dalam memberikan perlengkapan, jaminan kesehatan, kemudahan dalam kenaikan pangkat dan gaji, memperoleh pendidikan serta memberikan gaji yang cukup. Kepuasan kerja itu sendiri merupakan suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka (Ruvendi, 2005). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif dari

individu terhadap pekerjaannya yang menyangkut segi sosial ekonomi, sosial psikologis, maupun kondisi lingkungan serta pekerjaan itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai CV Bintang Putra Djokdja dapat dikatakan dalam kategori sedang. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Apabila kepuasan kerja tinggi maka prestasi kerja pegawai juga akan tinggi, begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja semakin rendah maka prestasi kerja pegawai juga akan rendah. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif dari individu terhadap pekerjaannya yang menyangkut segi sosial ekonomi, sosial psikologis, maupun kondisi lingkungan serta pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya sehingga prestasi kerja akan meningkat.

Motivasi pegawai CV Bintang Putra Djokdja mempunyai rata-rata sebesar 3,11 dan terdapat 39,47% responden yang menyatakan bahwa motivasi kerjanya dalam kategori sedang. Sebagian besar karyawan telah mempunyai motivasi yang cukup dimana pekerjaan sudah sesuai dengan bakat, menyelesaikan tugas dengan baik, berkesempatan berkembang atau memperoleh jenjang kepangkatan dan dihargai sebagai karyawan. Disamping itu karyawan juga telah memperoleh jabatan yang sesuai, hubungan yang baik dengan pimpinan maupun sesama karyawan serta kondisi kerja yang menyenangkan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai CV Bintang Putra Djokdja dapat dikatakan dalam kategori sedang. Motivasi itu sendiri adalah dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu (Nawawi, 2003). Motivasi hanya ditujukan pada pegawai

yang ada dalam suatu organisasi agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Apabila motivasi kerja tinggi maka prestasi kerja pegawai juga akan tinggi, begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja semakin rendah maka prestasi kerja pegawai juga akan rendah. Hasil penelitian ini sesuai dengan Marentek (2007) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi pegawai adalah motivasi dan setiap individu mempunyai motivasi atau dorongan baik dari dalam diri maupun dari luar diri untuk melakukan sesuatu.

#### D. Simpulan

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bintang Putra Djokdja. Apabila gaya kepemimpinan semakin baik maka prestasi kerja pegawai juga semakin baik, demikian pula sebaliknya apabila gaya kepemimpinan semakin kurang maka prestasi kerja pegawai juga semakin kurang.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bintang Putra Djokdja. Apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka prestasi kerja pegawai juga semakin tinggi, demikian pula sebaliknya apabila kepuasan kerja semakin rendah maka prestasi kerja pegawai juga semakin rendah.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan CV. Bintang Putra Djokdja. Apabila motivasi kerja semakin tinggi maka prestasi kerja pegawai juga semakin tinggi, demikian pula sebaliknya apabila motivasi kerja semakin rendah maka prestasi kerja pegawai juga semakin rendah.
4. Ada pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) CV. Bintang Putra Djokdja. Adapun persamaan regresi linear berganda adalah:
 
$$Y = 0,176 + 0,244X_1 + 0,329X_2 + 0,238X_3$$
 Apabila gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja semakin tinggi maka prestasi kerja pegawai juga semakin tinggi, demikian pula sebaliknya apabila gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja semakin rendah maka prestasi kerja pegawai juga semakin rendah.

#### REFERENSI

- Anshar Sunyoto Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Davis dan Newstrom. 1993. *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid I. Edisi Ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Eva A. Marentek. 2007. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Televisi Republik Indonesia (Persero) Stasiun Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Administrasi* Volume 3, Nomor 2, Agustus 2007. Hal. 101-109.
- Gary A. Yulk. 1998. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Gomes, C. Faustino, 2003, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Andi Offset Yogyakarta.

- Hadari Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko. 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty.
- Malayu P. Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- M a D 1, *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Cetakan Kelima, Liberty, Yogyakarta.
- Muhammad Nasution. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ramlan Ruvendi, 2005, *Imbalan Dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor*, Jurnal Ilmiah Binaniaga, Vol 01 No 1 Bogor.
- Rivai. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindon Persada.
- Robbins, P. Stephen, Handyana Pujaatmaka (Penterjemah). 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Sondang P. Siagian. 1991. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Winardi. 1992. *Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Penerbit Grafindo Persada.