

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA SHIPYARD BATAM

Ade Irmaya Sari Sirait, Sastra Tamami dan Edwin Agung Wibowo
Program Studi Manajemen Universitas Riau Kepulauan, Batam

Abstract

The purpose of this research is to identify and analyze the influence of leadership style, motivation and job satisfaction to employees performance at PT. Citra Shipyard Batam. This study using simple random sampling technique and data analysis methods used are validity, reliability test, classic assumption test and multiple regression analysis. As the object of this study are employees of PT. Citra Shipyard Batam sample image with 65 employees as respondents. The technique of collecting data using questionnaires and interviews.

The results obtained from this study indicate that the value of t_{hitung} for the variable of leadership style at 2,086 and significant level of 0,041, value of t_{hitung} for the motivation of 2,576 and a significant level of 0,012, and t_{hitung} for job satisfaction at 7,092 and significant level of 0,000, which is smaller than 0,05. This indicate a positive and significant results to the improved performance of employees at PT. Citra Shipyard Batam. Data variables that most influence in establishing the performance of employees is job satisfaction variables.

Keywords : Leadership, Motivation, Job Satisfaction, Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset perusahaan yang paling penting diantara aset-aset yang lainnya karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal dan diberi ekstra perhatian serta diharuskan memenuhi hak-haknya, selain itu sumber daya manusia adalah partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, sumber daya manusia juga harus meningkatkan kompetensinya seiring dengan perkembangan era globalisasi.

Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka diharapkan perusahaan akan mampu mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari perusahaan dimana individu itu bekerja.

Untuk mencapai kinerja atau prestasi kerja karyawan yang maksimal, penggunaan gaya kepemimpinan yang tepat dari atasan, merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga gaya kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang

mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berbeda dengan yang penulis jelaskan diatas di PT. Citra Shipyard ini gaya kepemimpinan yang ada tidak sesuai seperti yang diharapkan oleh para karyawannya. Pemimpin cenderung terlalu memaksakan kehendaknya dalam pekerjaan karyawannya, terus menerus memberikan tekanan agar karyawan dapat memenuhi target secepatnya bahkan kalau bisa pengiriman dilakukan sebelum jadwal pengiriman tiba sesuai jadwal yang disepakati oleh owner. Pemimpin tidak menyadari bahwa dengan cara memberikan tekanantekanan seperti itu dapat membuat kinerja karyawan akan semakin menurun.

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang lebih produktif dan memenuhi target. Dengan gaya kepemimpinan yang bijaksana seorang pemimpin dipastikan mau menghormati ide dan pendapat para karyawan, yang akan berdampak positif memberikan kebebasan untuk memunculkan daya kreatifitas dan inisiatif para karyawan dalam usaha menyelesaikan dan meningkatkan pekerjaan yang diberikan.

Disamping faktor gaya kepemimpinan, faktor motivasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang karyawan mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi. Tinggi rendahnya motivasi karyawan akan menentukan tinggi rendahnya tingkat keunggulan bersaing bagi perusahaan. Motivasi ini perlu ditingkatkan karena akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka diharapkan kinerja akan meningkat dan tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai.

Oleh karena itu motivasi memiliki peranan penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan memiliki kemauan untuk bekerja keras dan dapat memenuhi target yang diinginkan oleh pihak perusahaan. Tidak hanya motivasi dari diri karyawan itu sendiri, Motivasi dari pimpinan dan dari pihak perusahaan juga sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini pemimpin harus mampu mendorong dan membangkitkan daya gerak (kemauan kerja) karyawannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi kewajibannya sehingga mereka termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin dan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Begitu juga dengan kepuasan kerja karyawan yang erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan seorang atasan dan juga motivasi yang diberikan oleh pemimpin dan perusahaan. Seorang karyawan yang puas akan melakukan hal yang positif dan membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi sedangkan jika tidak puas akan bersikap negatif dan tidak membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi, dan menurunkan kinerja karyawan. Karena kepuasan kerja adalah suatu hal yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja disini meliputi jaminan finansial, lingkungan kerja dan sebagainya.

Perusahaan yang mengalami penurunan kinerjanya bisa dilihat dari beberapa sisi yaitu selain dari menurunnya kinerja karyawan bisa dilihat juga dengan tingkat ketidakhadiran dengan berbagai alasan. Tingkat absensi karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mulai jenuh untuk bekerja karena disebabkan oleh beberapa aspek, diantaranya kurangnya kepuasan kerja dan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pemimpin maupun perusahaan.

Begitu juga seperti yang terjadi pada PT. Citra Shipyard Batam, diperusahaan ini telah terjadi penurunan kinerja ditandai dengan tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan yang

disebabkan oleh kurangnya motivasi dan kepuasan kerja yang diberikan oleh pemimpin maupun pihak perusahaan. Motivasi dan kepuasan kerja dalam hal ini adalah gaji yang diberikan oleh pihak perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan, insentif pun tidak ada, bahkan seringkali terjadi keterlambatan dalam pemberian gaji. Hal itu sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dan ditandai dengan tingkat absensi yang tinggi.

Berdasarkan permasalahan yang ada penulis berencana melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Shipyard Batam.**

▪ Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui secara bersama sama pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

▪ Gaya Kepemimpinan

Menurut Regina dalam Sehfudin (2011) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Saefullah & Sule (2010) mengemukakan gaya kepemimpinan akan ditentukan oleh berbagai faktor, yaitu dari segi latar belakang, pengetahuan, nilai, dan pengalaman dari pemimpin tersebut. Menurut Miftah Thoha dalam Dewi (2012) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Tjiptono dalam Tampi (2014) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain, Hersey dalam Tampi (2014).

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

▪ Motivasi

Menurut Siagian dalam Sedarmayanti (2014) motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2011) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan

manusia kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri Mangkunegara (2011).

▪ Kepuasan Kerja

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*” (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja).

Wexley dan Yuki dalam Mangkunegara (2011) mendefinisikan kepuasan kerja “*is the way an employee feels about his or her job*”. (Adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).

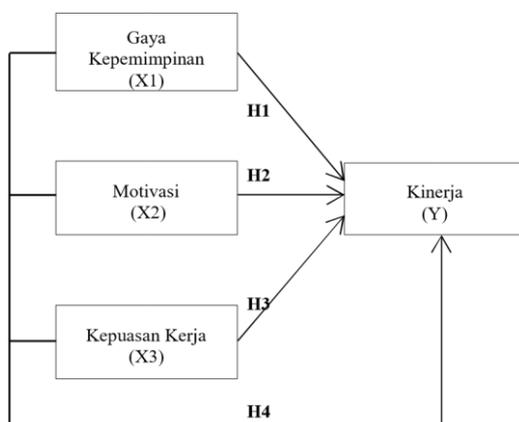
Berdasarkan pendapat Keith Davis, Wexley, dan Yuki tersebut diatas, Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apa bila aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

▪ Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) menyatakan kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2014) kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

▪ Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

▪ Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H 1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Shipyard Batam.
2. H 2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Shipyard Batam.
3. H 3 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Shipyard Batam.
4. H 4 : Gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Shipyard Batam.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Citra Shipyard Batam yang beralamat di Kav. 20 Sei Lekop, Kampung Becek Sagulung, Tj. Uncang Batam. Perusahaan ini bergerak dalam bidang galangan kapal dengan produksi berbagai jenis kapal seperti CPO, Barge, Tug Boat dan SPOB. Penelitian yang akan dilaksanakan merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Shipyard Batam.

▪ Populasi dan Sampel

populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Citra Shipyard Batam dengan jumlah karyawan berjumlah 183 orang. Pada penelitian ini, untuk menentukan besarnya sampel dari populasi yang ada penulis menggunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = N / N (e)^2 + 1 \text{ Dimana}$$

:

$$n = \text{jumlah sampel } N = \text{jumlah populasi } e^2 = 10\% \text{ atau } 0,1$$

Dengan menggunakan rumus Slovin diatas, maka total sampel yang akan diambil adalah sebagai berikut :

$$n = N / N (e)^2 + 1 \quad n = 183 / 183 (0,1)^2 + 1 \quad n = 64.66 \text{ Dibulatkan menjadi } 65$$

Dari perhitungan yang dilakukan sesuai rumus Slovin maka didapat sampel sebanyak 65 responden yang berasal dari populasi sebesar 183 dan tingkat kesalahan ditetapkan 10%.

▪ Jenis Data

Merupakan data yang didapat dari berbagai sumber yang digunakan untuk membantu proses penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 yaitu

:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden (objek penelitian) yaitu PT. Citra Shipyard Batam melalui wawancara dan kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui data yang dikumpulkan oleh pihak lain yaitu seperti profil perusahaan, struktur organisasi dan data pegawai yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.

▪ Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. ▪ **Definisi Operasional**

Hatch dan Farhady dalam

Sugiyono (2013) menyatakan secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai “variasi” antara orang satu dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain.

Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indicator	Pengukuran
Gaya Kepemimpinan	adalah cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadiannya untuk mencapai tujuan.	<ul style="list-style-type: none"> ▪Pengambilan Keputusan ▪ Pengawas ▪ Pelindung ▪ Pemberi Motivasi ▪ Komunikasi 	Skala Likert dengan skala dari 1 sampai 5 merupakan skor jawaban STS=1, TS=2, KS=3, S=4, SS=5
Motivasi	adalah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gaji ▪ Tunjangan ▪ kesehatan ▪ Eksistensi ▪ penghargaan ▪ Aktualisasi diri 	Skala Likert dengan skala dari 1 sampai 5 merupakan skor jawaban STS=1, TS=2, KS=3, S=4, SS=5
Kepuasan Kerja	perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ jaminan finansial ▪ Lingkungan Kerja ▪ Pendidikan ▪ Kesempatan promosi jabatan ▪ Fasilitas 	Skala Likert dengan skala dari 1 sampai 5 merupakan skor jawaban STS=1, TS=2, KS=3, S=4, SS=5

Kinerja	hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah dicapai dalam kurun waktu tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kualitas kerja ▪ Kecepatan /ketepatan kerja ▪ Inisiatif dalam ke ▪ rja ▪ Kemampuan kerja ▪ Komunikasi 	Skala Likert dengan skala dari 1 sampai 5 merupakan skor jawaban STS=1, TS=2, KS=3, S=4, SS=5
---------	--	--	---

▪ Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini dilakukan setelah data-data yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini terkumpul, analisis data ini juga dimaksudkan untuk memperoleh gambaran atau tafsiran jawaban atas variabel-variabel yang diteliti berdasarkan data yang telah dikumpulkan terkait dengan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

▪ Uji Validitas

Azwar dalam Wibowo (2012) menyatakan, Uji validitas yaitu uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item.

▪ Uji Reliabilitas

Azwar dalam Wibowo (2012) menyatakan reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. ▪ **Uji Reliabilitas**

Wibowo (2012) menyatakan uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*.

▪ Uji Multikolinearitas

Wibowo (2012) menyatakan, di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi.

Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance inflation Factor* (VIF). ▪ **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residul satu

pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

▪ Analisa Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis yang digunakan adalah pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Citra Shipyards Batam dengan menggunakan metode regresi linear berganda dengan bentuk persamaan sebagai berikut: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$ Ket : Y = Variabel kinerja Karyawan a = Konstanta regresi berganda b_1 , b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Motivasi X_3 = Kepuasan Kerja

e = Error

▪ Uji Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness of Fit*. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien dari determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik T.

▪ Uji Parsial (Uji T)

Uji T bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan t_{tabel} , kriteria pengambilan keputusan untuk uji parsial adalah sebagai berikut :

1. H_0 diterima jika $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05
2. H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05

▪ Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terkait atau dependen. Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} kriteria pengambilannya adalah :

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- b. H_0 ditolak (H_a diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

▪ Uji R Square (R^2)

Wibowo (2012) menyatakan uji

R^2 disebut juga nilai n = koefisien *determinasi*. Nilai yang digunakan untuk melihat sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Nilai ini merupakan ukuran ketetapan / kecocokan garis regresi yang diperoleh dari pendugaan kata yang diobservasi / diteliti. Nilai R^2 dapat diinterpretasikan sebagai presentase nilai yang menjelaskan keragaman nilai Y, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

▪ Gambaran Umum Perusahaan

PT. Citra Shipyard ini beralamat di Kav. 20 Sei Lekop, Kampung Becek Sagulung, Tj. Uncang Batam. PT. Citra Shipyard secara legal didirikan pada tanggal 8 Februari 2006, dengan kantor utama beralamat di Komplek Century Park blok A no 6, Batam centre. PT. Citra Shipyard telah berkembang menjadi salah satu kontributor terbesar dalam industri galangan kapal dengan berbagai macam pekerjaan yang mampu dikerjakan. PT. Citra Shipyard mengoperasikan dua shipyard seluas 24 hektare dengan lokasi didaerah kampung becek, dan yang terbaru seluas 42 hektare dengan lokasi didaerah kabil. PT. Citra Shipyard tidak hanya melayani customer dalam negeri saja, tetapi juga melayani customer dari luar negeri.

▪ Pengujian Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik yang menggunakan tabulasi kuesioner. Analisis data dimulai dengan mengolah data dengan menggunakan Microsoft excel, selanjutnya dilakukan pengujian menggunakan regresi logistik. Pengujian analisis regresi statistik dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan *software* program SPSS versi 16. Prosedur dimulai dengan memasukkan variabel-variabel penelitian ke program SPSS tersebut dan menghasilkan output-output sesuai metode analisis yang telah ditentukan.

▪ Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Ghozali (2005) uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan table untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel yaitu 65 orang dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r table dan nilai positif maka butir atau pertanyaan dinyatakan valid sedangkan jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka nilai negatif atau pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Butir Pertanyaan Variable Penelitian

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)			
Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Butir 1	0,608	0,240	Valid
Butir 2	0,640	0,240	Valid
Butir 3	0,802	0,240	Valid
Butir 4	0,694	0,240	Valid
Butir 5	0,747	0,240	Valid
Butir 6	0,619	0,240	Valid
Butir 7	0,579	0,240	Valid
Butir 8	0,681	0,240	Valid

Butir 9	0,751	0,240	Valid
Butir 10	0,608	0,240	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS 16

Variabel Motivasi (X2)			
Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Butir 1	0,454	0,240	Valid
Butir 2	0,452	0,240	Valid
Butir 3	0,541	0,240	Valid
Butir 4	0,539	0,240	Valid
Butir 5	0,549	0,240	Valid
Butir 6	0,552	0,240	Valid
Butir 7	0,759	0,240	Valid
Butir 8	0,795	0,240	Valid
Butir 9	0,819	0,240	Valid
Butir 10	0,447	0,240	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS 16

Variabel Kepuasan Kerja (X3)			
Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Butir 1	0,672	0,240	Valid
Butir 2	0,751	0,240	Valid
Butir 3	0,751	0,240	Valid
Butir 4	0,712	0,240	Valid
Butir 5	0,713	0,240	Valid
Butir 6	0,760	0,240	Valid
Butir 7	0,595	0,240	Valid
Butir 8	0,629	0,240	Valid
Butir 9	0,673	0,240	Valid
Butir 10	0,725	0,240	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS 16

Variabel Kinerja (Y)			
Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Butir 1	0,553	0,240	Valid

Butir 2	0,571	0,240	Valid
Butir 3	0,478	0,240	Valid
Butir 4	0,791	0,240	Valid
Butir 5	0,784	0,240	Valid
Butir 6	0,735	0,240	Valid
Butir 7	0,563	0,240	Valid
Butir 8	0,517	0,240	Valid
Butir 9	0,557	0,240	Valid
Butir 10	0,488	0,240	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS 16

▪ Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kehandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. Nunally dalam Imam Ghozali (2005) menyatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. Hasil pengujian reliabilitas untuk masingmasing variabel yang diringkas dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3 Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Item	Koefesien Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan_X1	10	0,862	Reliabel
Motivasi X2	10	0,780	Reliabel
Kepuasan Kerja_X3	10	0,876	Reliabel
Kinerja_Y	10	0,804	Reliabel

Sumber : Lampiran Output SPSS 16

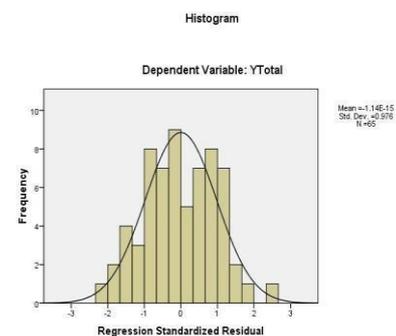
Hasil uji realibiltas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa jika nilai

Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60, Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner handal atau reliable. Atau dengan kata lain, semua butir pernyataan yang digunakan adalah stabil dan konsisten dalam mengukur masing-masing variabel penelitian.

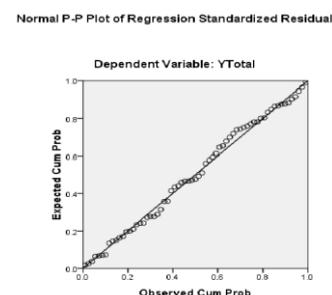
▪ Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji T dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mengetahui apakah residual normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic menurut Ghozali (2005).

1. Analisa Grafik



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa variabel kinerja berdistribusi mendekati normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak menceng kekiri dan kekanan.



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan normal. Suatu variable dapat dikatakan normal jika gambar distribusi titik-titik pada data menyebar disekitar garis diagonal.

▪ Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antara variable bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *varian inflation factor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya diatas 0.1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas Ghozali (2005). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4

Hasil Uji Multikolinearitas

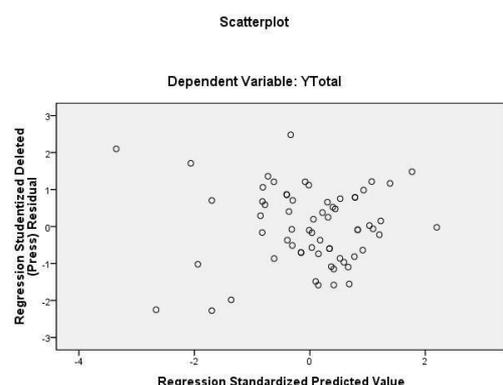
No	Variabel	Colinierity statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Gaya Kepemimpinan	0,566	1,766	Bebas Multikolinearitas
2.	Motivasi	0,793	1,261	Bebas Multikolinearitas
3.	Kepuasan Kerja	0,686	1,457	Bebas Multikolinearitas

Hasil diolah dengan SPSS 16

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance dan VIF dari variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar $0,566 > 0,1$ dan VIF sebesar $1,766 < 10$, kemudian variabel motivasi memiliki nilai tolerance sebesar $0,793 > 0,1$ dan VIF sebesar $1,261 < 10$ dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0,686 > 0,1$ dan VIF sebesar $1,457 < 10$ sehingga dapat dinyatakan bahwa dalam model penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas atau bebas multikolinearitas antara variabel bebas karena nilai tolerance berada dibawah 1 dan nilai VIF jauh dibawah angka 10.

▪ **Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.



Sumber: Gambar diolah dengan SPSS 16

Penyebaran titik-titik pada gambar diatas menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Berdasarkan hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variable penelitian bebas dari pengujian asumsi klasik heteroskedastisitas.

▪ **Analisa Regresi Linear Berganda**

Dimana analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

$$\text{Rumus } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y : Variable terikat kinerja karyawan

X1 : Variabel bebas gaya kepemimpinan

X2 : Variabel bebas motivasi X3 : Variabel bebas kepuasan kerja b1 : Koefisiensi regresi

b2 : Koefisiensi regresi b3 : Koefisiensi regresi a : Konstanta

Hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS 16 (*Statistical Package for Social Science 16*) dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.252	3.661		1.708		
X1_Total			.202			
X2_Total	.156	.075		2.086	.566	1.766
X3_Total	.220	.085	.211	2.576	.793	1.261
	.478	.067	.624	7.092	.686	1.457

a. Dependent

Variable: Y_Total

Berdasarkan table 5 diatas dapat dibuat persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 6,252 + 0,156 X_1 + 0,220 X_2 + 0,478 X_3$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan dari persamaan regresi yaitu sebagai berikut: a = 6,252 yang diartikan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi yang kondusif maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 6,252.

Persamaan di atas menjelaskan bahwa koefisien regresi X1 (gaya kepemimpinan) bernilai positif (0,156), hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan adalah searah dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bila gaya kepemimpinan baik akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Citra Shipyard Batam.

Persamaan di atas menjelaskan bahwa koefisien regresi X2 (Motivasi) bernilai positif (0,220), hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi adalah searah dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bila

tingkat kerja sudah tinggi akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Shipyard Batam.

Persamaan di atas menjelaskan bahwa koefisien regresi X3 (kepuasan kerja) bernilai positif (0,478), hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja adalah searah dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bila tingkat kepuasan kerja sudah tinggi akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Shipyard Batam.

▪ Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh tingkat signifikan pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja) dalam mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan).

Kriteria pengambilan keputusan :

- Jika $t_{hitung} > t_{table}$ (tingkat signifikan), maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- Jika $t_{hitung} < t_{table}$ (tingkat signifikan), maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	6.252	3.661		.093
X1_Total	.156	.075	.202	.041
X2_Total	.220	.075	.202	.041
X3_Total	.478	.085	.211	.012
		.067	.624	.000

a. Dependent Variable: Y_Total

Hasil diolah dengan SPSS 16

Dari table diatas, dapat dijelaskan bahwa variable gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai t_{hitung} (2,806) > nilai t_{table} (1,669) dan tingkat signifikan $0,041 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variable gaya kepemimpinan (X1) terhadap variable kinerja karyawan (Y). Pada variable motivasi (X2) nilai t_{hitung} (2,576) > t_{table} (1,669) dan tingkat signifikan $(0,012) < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variable motivasi (X2) terhadap variable kinerja karyawan (Y). Dan selanjutnya variable kepuasan kerja (X3) nilai t_{hitung} (7,092) > t_{table} (1,669) dan tingkat signifikan $(0,000) < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variable kepuasan kerja (X3) terhadap variable kinerja karyawan (Y).

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji adakah pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara tiap variabel independen dengan variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah :

- Jika $F_{hitung} \geq F_{table}$ dengan signifikan 5 % ($\alpha = 0,05$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Jika $F_{hitung} \leq F_{table}$ dengan signifikan 5 % ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	798.116	3	266.039	42.335	.000 ^b
Residual	383.330	61	6.284		
Total	1181.446	64			

a. Predictors: (Constant), X3_Total, X2_Total, X1_Total
b. Dependent Variable: Y_Total

Hasil diolah dengan SPSS 16

Jika dilihat dari hasil uji regresi yang telah diperoleh, hasil perhitungan menunjukkan bahwa $F_{hitung} 42,335 \geq F_{table} 2,76$ dan nilai signifikan yang terdapat pada tabel ANOVA adalah 0,000 yang berarti nilai tersebut lebih rendah dari 0,05 maka dapat diketahui bahwa nilai tersebut menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini mengindikasikan terdapat pengaruh antara ketiga variabel yang diteliti yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada uji R^2 (uji koefisien determinasi) ini menjelaskan seberapa besar variasi variable independen (gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja) mampu menjelaskan variasi variable dependen (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R kuadrat yang kecil berarti kemampuan variabelvariabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variable - variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil perhitungan determinasi R kuadrat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 8 Hasil Koefisien (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.660	2.507

a. Predictors: (Constant), X3_Total, X2_Total, X1_Total
b. Dependent Variable: Y_Total

Sumber : Hasil diolah dengan SPSS 16

Berdasarkan table diatas, diperoleh nilai adjusted R^2 (adjusted R square) sebesar 0,660 atau 66% hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variable independen (gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja) terhadap variable dependent (kinerja karyawan) sebesar 66% atau variasi variable independen yang digunakan dalam model (gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja) mampu menjelaskan sebesar 66% variable dependen (kinerja karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 34% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 9 Hubungan Antar Variabel

Nilai R	Interprestasi
0,00 – 0,19	Sangat tidak erat
0,20 – 0,39	Tidak Erat
0,40 – 0,59	Cukup Erat
0,60 – 0,79	Erat
0,80 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : syafrizal, dkk (2010)

Dari table 9 dapat dilihat bahwa nilai $R = 0,822$ yang berarti hubungan antara variable motivasi, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 82,2% artinya hubungan yang dimiliki sangat erat sesuai kriteria tabel 9 di atas.

▪ Pembahasan

Berdasarkan hasil data statistik dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan di atas, maka dapat dijelaskan masing-masing hipotesis sebagai berikut:

1. **H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Shipyard Batam.**

Secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 2,086 dan tingkat signifikat 0,041 lebih rendah dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Ini berarti meningkatnya gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Citra Shipyard Batam.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Bryan Johannes Tampi (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). Dimana gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, baik secara simultan maupun secara parsial. Begitu pula dengan penelitian yg dilakukan oleh Arif Sehfudin (2011) yang meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang. Dimana gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dan kinerja karyawan berjalan searah yang berarti jika gaya kepemimpinan dalam perusahaan berjalan dengan baik akan memberikan dampak yang positif pada kinerja karyawan dalam perusahaan.

2. H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Shipyards Batam.

Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (2,576) > t_{table} (1,669)$ dan tingkat signifikansi 0,012 lebih rendah dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Ini mengidentifikasi bahwa ketika motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga ikut meningkat yang berarti bahwa dalam taraf tertentu motivasi dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Hasil dari penelitian ini juga mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang diteliti oleh Eddy M. Sutanto (2013) yang mana motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,874 atau 87,4% yang mana hasil tersebut mendekati nilai 1 yang berarti memiliki hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja.

3. H3 : Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Shipyards Batam.

Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (7,092) > t_{table} (1,669)$ dan tingkat signifikansi 0,000 lebih rendah dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Ini mengidentifikasi bahwa ketika kepuasan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga ikut meningkat.

Dari hasil analisis yang dilakukan oleh Ayu Desi Indrawati (2013) dengan judul Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja dengan *R square* sebesar 0,428 atau 42,8% ini membuktikan bahwa hubungan kepuasan dan kinerja memiliki hubungan cukup erat. Dan penelitian lain dilakukan oleh I Wayan Juniantara (2015) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *R square* sebesar 0,289 atau 28,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

4. H4 : Ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Shipyards Batam.

Pengujian secara simultan yang dilakukan pada tabel 4.14 diatas memperoleh hasil pengujian $F_{hitung} 42,335 \geq F_{table} 2,76$ dan nilai signifikansi yang terdapat pada tabel ANOVA adalah 0,000 yang berarti nilai tersebut lebih rendah dari 0,05 yang membuktikan bahwa nilai tersebut menyatakan H_0 ditolak dan mengindikasikan terdapat pengaruh antara ketiga variabel yang diteliti yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap

Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil data kuesioner yang diperoleh dari karyawan menunjukkan tingkat efektifitas dalam peningkatan kinerja. Hal ini didasarkan dari hasil data yang diolah oleh SPSS yang menunjukkan tingkat keakuratan pengaruh terhadap kinerja yang tergolong tinggi.

V. KESIMPULAN DAN SARAN ▪ Kesimpulan

Dari hasil temuan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya yaitu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Shipyard Batam, dapat disimpulkan beberapa hal berkenaan dengan hasil penelitian ini diantaranya yaitu sebagai berikut :

- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil spss $t_{hitung} (2,086) > \text{nilai } t_{tabel} (1,669)$ dan tingkat signifikan $0,041 < 0,05$.
- b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil spss $t_{hitung} (2,576) > \text{nilai } t_{tabel} (1,669)$ dan tingkat signifikan $0,012 < 0,05$.
- c. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil spss $t_{hitung} (7,092) > \text{nilai } t_{tabel} (1,669)$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.
- d. Gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil spss $F_{hitung} 42,335$ dan tingkat signifikan $0,000$.

▪ Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan penulis menyarankan beberapa hal diantaranya :

1. Seorang pemimpin memang harus bertindak tegas dalam memimpin karyawannya tetapi bukan berarti tidak mau mendengarkan saran dari bawahannya, jadi disarankan supaya seorang pemimpin supaya lebih memperhatikan dan mendengarkan saran atau pendapat dari bawahannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.
2. Secara umum gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Shipyard batam, untuk itu disarankan perusahaan memberikan pelatihan kepada para pimpinannya agar dalam memimpin perusahaan dapat mengaplikasikan gaya kepemimpinan dan motivasi sehingga kepuasan kerja karyawan terpenuhi dan akhirnya meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan dan target PT. Citra Shipyard Batam tercapai.
3. Perusahaan disarankan lebih memperhatikan variabel kepuasan kerja karena dari hasil yang didapat dalam penelitian ini kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawannya sebesar 0,478.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Indar, dkk. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Namlea Kabupaten Buru Provinsi Maluku*. (pasca.unhas.ac.id/jurnal/files/05f176bbdd853197b5ba9edc52b_23001.pdf).

Indrawati, Ayu Desi. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar*. Fakultas ekonomi. Bali: Universitas Udayana. (download.portal.garuda.org/article.php?article=8874&val=954).

Lamatenggo, Nina dkk. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jaakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nasution, Ade Parlaungan, Ponco Bambang Mahargiono, and Yoyok Soesatyo. "EFFECT OF LEADERSHIP STYLES, ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ETHOS OF WORK ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY (PT. HP METALS INDONESIA THE POWDER COATING)." *DIMENSI* 5.1 (2016).

Saefullah, Kurniawan dkk. 2010. *Edisi Pertama Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Santoso, Cahyo Budi dkk. 2014. *Buku Panduan Penulisan Proposal Skripsi dan Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan*. Batam: Universitas Riau Kepulauan.

Sedarmayanti, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sehfuldin, Arif. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang*. Fakultas Ekonomi. Semarang: Universitas Diponegoro. (eprints.undip.ac.id/26964/Jurnal_1.pdf).

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutanto, M Eddy dkk. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya*. Surabaya: Universitas Kristen Petra. (repository.petra.ac.id/.../).

Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK*. Vol III. No. 4. (ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurna/article/download/6228/5753).

Trang, Dewi Sandi. 2012. *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Manado: Universitas Sam Ratulangi. (ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/1995/1590).

Wibowo, Agung. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.

Wibowo, Edwin Agung. "CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT (CRM) DAN APLIKASINYA DALAM INDUSTRI MANUFAKTUR DAN JASA." *DIMENSI* 3.2 (2016).