

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BAGIAN COMPUTER STICHING
PT. ADIS DIMENSION FOOTWEAR BALAJARA – TANGERANG**

Novitri Pangestika¹, Achmad Rozi², Wahid Sumardjo³

¹*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Primagraha*

²*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Primagraha*

³*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Primagraha*

ABSTRACT

The study aims to determine: Influence of Style Leadership of employee satisfaction, Impact of work motivation on employee performance, and influence of leadership style and work motivation to employee performance D Sticking Computer section at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja – Tangerang

The research method used is quantitative data which is the primary data because the data obtained from the interviews using questionnaires or in the form of a description/explanation of the variables studied, the number of samples used as much as 65 respondents of 130 employees population at PT. Adis Dimension Footwear Balaraja – Tangerang

The results showed that the significance value for the influence of Leadership style (X1) on job satisfaction (Y) is $0.261 > 0.05$ and $T_{hitung} 1.134 < T_{tabel} 1.999$, conclude that H1 is rejected means there is no influence of leadership style (X1) to work satisfaction (Y) While the motivation of work positively affects the value of significance for the influence of motivation (X2) on job satisfaction (Y) is $0.000 < 0.05$ and $T_{hitung} 5.046 < T_{tabel} 1.999$, concluded that H2 accepted means there is an influence of motivation (X2) on work satisfaction (Y) and the results of the leadership style research and work motivation simultaneously positively impact and significance value $0.000 < 0.05$ and $F_{count} 71.971 > f_{table} 3.143$, so it is concluded that H3 is acceptable which means there are influences of leadership style (X1) and motivation (X2) simultaneously on job satisfaction (Y). Result of double coefficient of determination (R²) R Square of 0.715 it can be interpreted that the leadership style variables (X1) and motivation (X2) affect the amount of 71.5% against employee work satisfaction (Y) whereas the remainder of 28.5% is influenced by other factors.

Keywords : *Job Description, work procedures, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan; pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bagian *Stiching Computer* pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja – Tangerang

Metode penelitian yang digunakan adalah data kuantitatif yang merupakan data primer karena data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner atau berupa uraian/ penjelasan mengenai variabel yang diteliti, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 65 responden dari 130 populasi karyawan pada PT. Adis Dimension Footwear Balaraja – Tangerang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar $0,261 > 0,05$ dan $t_{hitung} 1,134 < t_{tabel} 1,999$, disimpulkan bahwa H_1 ditolak berarti tidak terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dengan nilai signifikansi untuk pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 5,046 < t_{tabel} 1,999$, di simpulkan bahwa H_2 diterima berarti terdapat pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan hasil penelitian gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} 71,971 > f_{tabel} 3,143$, sehingga di simpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil k koefisien determinasi berganda (R^2) *r Square* sebesar 0,715 Hal ini dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) mempengaruhi sebesar 71,5 % terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : *Job Description, Prosedur Kerja, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Karyawan atau pegawai yang dapat dikelola dengan baik dan benar oleh perusahaan akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan seperti misalnya visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik, memperoleh keuntungan finansial sesuai target, serta pangsa pasar perusahaan meningkat dibandingkan dengan para pesaingnya. Namun sebaliknya, apabila perusahaan salah dalam mengelola dan mengarahkan karyawan, maka salah satu akibat yang terjadi adalah kinerja karyawan kurang maksimal dan optimal.

Kepuasan Kerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan (Supardi, 2013). Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Wirawan (2010) yaitu gaya kepemimpinan, dan motivasi kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Wirawan (2010) yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Sedangkan, Kadarisman (2012) mengungkapkan hal yang serupa bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang kurang maksimal, membuat kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan kurang
2. Tingkat kepuasan kinerja karyawan terhadap perusahaan kurang memuaskan akibat kemangkiran karyawan di bagian *Computer Stching* PT. Adis Dimension Footwear yang cenderung meningkat selama 6 bulan terakhir dari Januari - Juni 2019
3. Akibat kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan terhadap para karyawan membuat tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Adis Dimension Footwear semakin berkurang
4. Motivasi kerja yang rendah dari karyawan berdampak pada ketidapuasan hasil kerja karyawan yang belum optimal
5. Sebagai upaya menciptakan kepuasan kerja karyawan di bagian *Computer Stching* PT. Adis Dimension Footwear perlu memperbaiki gaya kepemimpinan

serta memberikan motivasi yang positif untuk menghasilkan kerja yang lebih baik

II. TINJAUAN PUSTAKA

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut beberapa pendapat bahwa Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Mifta Thoha (2010: 49)

Menurut Sunarto (2010 : 23) Gaya Kepemimpinan adalah proses member inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik - baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak secara benar, mencapai komitmen dan memotivasi untuk mencapai tujuan bersama.

b. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2013 : 141) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal, serta motivasi merupakan keahlian dalam mengarahkan pegawai agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai tercapai.

Menurut Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu

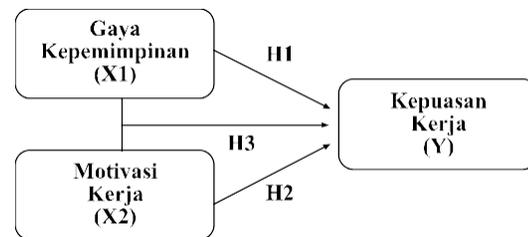
c. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014;271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”.

Davis dan Newstrom (2010 ;105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”.

Menurut Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. (2010;78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

d. Kerangka Pemikiran



Hipotesis ini merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris.

H₁ : Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Bagian *Computer Sticking* PT. Adis Dimension Footwear di Balajara - Tangerang

H₂ : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Bagian *Computer Sticking* PT Adis Dimension Footwear di Balajara - Tangerang

H₃ : Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di

Bagian *Computer Sticking* PT. Adis Dimension Footwear di Balajara - Tangerang

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini penulis melakukan observasi langsung dengan cara survei, wawancara kepada pihak perusahaan, dan pengamatan secara langsung sehingga peneliti memperoleh data dari perusahaan dan akan diolah dengan alat statistik, untuk mengetahui mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

a. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah suatu rencana tentang cara mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data secara sistematis dan terarah agar penelitian dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif sesuai dengan tujuannya (Moh. Pabundu Tika, 2010 : 12). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif.

Jadi : 130 Menurut Moh. Pabundu Tika (2010 : 4) penelitian deskriptif lebih mengarah pada pengungkapan suatu masalah atau keadaan sebagaimana adanya dan mengungkapkan fakta - fakta yang ada, walaupun kadang - kadang diberikan interpretasi atau analisis, sedangkan penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang informasinya atau data datanya dikelola dengan table statistik. Peneliti berusaha mendeskripsikan dan mengungkapkan fakta - fakta yang ada dilapangan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja di Adis Dimension Footwear di Balajara - Tangerang

b. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi sebenarnya bukan hanya orang tetapi juga objek atau subjek beserta karakteristik atau sifat-sifatnya. Populasi dalam penelitian ini adalah laporan keuangan dari tahun 2014 – 2018 di Bank Syariah Mandiri Cabang Kota Serang

c. Sampel

Cara menentukan ukuran sampel dengan metode slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana

n = Jumlah sampel
N = Jumlah Populasi

E = Kelongan ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

$$n = 1 + 130 (0,1)^2 = 65$$

Jadi, (N) = 126 karyawan (n) = 65

tujuan atau masalah penelitian.

d. Tempat Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden guna memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan.

Kuesioner ini diberikan kepada pegawai atau karyawan yang bekerja di bagian *Computer Sticking* PT. Adis Dimension Footwear Balajara - Tangerang

e. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Bagian *Computer Sticking* PT. Adis Dimension Footwear di Balajara - Tangerang bagian

Computer Stitching (PLK) mulai bulan Maret – Agustus 2020

IV. HASIL PENELITIAN

a. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan yang telah dipertanyakan kepada para responden diketahui bahwa butir variabel gaya kepemimpinan (X_1), Motivasi dan Kepuasan Kerja memiliki korelasi di atas 0,248 atas total jawabannya. Untuk itu penulis menyatakan bahwa butir-butir pernyataan pada variabel dibawah ini adalah valid.

a. Gaya Kepemimpinan

No	r_{hitung}	r_{tabel} (n-2) 65-2 = 63	Ket
Pertny_1	0,478	0,248	Valid
Pertny_2	0,599	0,248	Valid
Pertny_3	0,921	0,248	Valid
Pertny_4	0,682	0,248	Valid
Pertny_5	0,717	0,248	Valid
Pertny_6	0,537	0,248	Valid
Pertny_7	0,405	0,248	Valid
Pertny_8	0,346	0,248	Valid
Pertny_9	0,478	0,248	Valid
Pertny_10	0,682	0,248	Valid

b. Motivasi

No	r_{hitung}	r_{tabel} (n-2) 65-2 = 63	Ket
Pertny_1	0,368	0,248	Valid
Pertny_2	0,497	0,248	Valid
Pertny_3	0,786	0,248	Valid
Pertny_4	0,618	0,248	Valid
Pertny_5	0,745	0,248	Valid
Pertny_6	0,804	0,248	Valid
Pertny_7	0,620	0,248	Valid
Pertny_8	0,500	0,248	Valid

Pertny_9	0,347	0,248	Valid
Pertny_10	0,540	0,248	Valid

c. Kepuasan Kerja

No	r_{hitung}	r_{tabel} (n-2) 65-2 = 63	Ket
Pertny_1	0,600	0,248	Valid
Pertny_2	0,741	0,248	Valid
Pertny_3	0,633	0,248	Valid
Pertny_4	0,270	0,248	Valid
Pertny_5	0,623	0,248	Valid
Pertny_6	0,326	0,248	Valid
Pertny_7	0,696	0,248	Valid
Pertny_8	0,716	0,248	Valid
Pertny_9	0,728	0,248	Valid
Pertny_10	0,586	0,248	Valid

b. Uji Realibilitas

Hasil uji reliabilitas dalam Tabel 4.7 tersebut dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha Variabel Gaya Kepemimpinan sebesar $0,790 > 0,60$, Variabel Motivasi $0,788 > 0,60$ dan Variabel Kepuasan Kerja sebesar $0,797 > 0,60$ sehingga data quisiонер dalam penelitian ini dinyatakan reliabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,790	10	0,60
Motivasi	0,788	10	0,60
Kepuasan Kerja	0,797	10	0,60

c. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil Uji Aurokorelasi Durbin Watson menunjukkan bahwa nilai $dw = 1,160$ $n = 20-k -2$ diperoleh $dL = 1,1004$ dan $dU = 1,5367$,

Berdasarkan output SPSS di atas, diketahui nilai dl $1,1004 > dw$ $1,160 < du$ $2,4633$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,0381578
	Absolute	,094
Most Extreme Differences	Positive	,061
	Negative	-,094
Kolmogorov-Smirnov Z		,760
Asymp. Sig. (2-tailed)		,610

a. Test distribution is Normal.

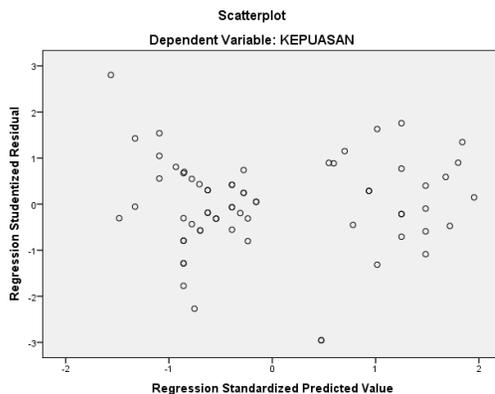
b. Calculated from data.

Data dolah SPSS 20

d. Uji Multikolinieritas

Hasil penelitian Uji Multikolinieritas diatas Nilai Tolerance dari masing- masing variabel $0,236 < 0,10$ dan Nilai VIF sebesar $4,236 < 10,0$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

e. Uji Heteroskedasitas



Berdasarkan output Scatterplot Uji Heteroskedasitas diatas diketahui bahwa , Titik-tik data menyebar di atas atau dibawah atau di sekitar angka 0, Titik-tik data mengumpul hanya diatas atau di bawah saja, Penyebaran titik- titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, Penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi masalah

heteroskedastistas, hingga model yang baik dan ideal dapat terpenuhi

f. Uji t

Berdasarkan Uji t nilai signifikansi untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar $0,261 > 0,05$ dan $t_{hitung} 1,134 < t_{tabel} 1,998$, sehingga dapat di simpulkan bahwa H_1 ditolak berarti tidak terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan nilai signifikansi untuk pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 5,046 > t_{tabel} 1,999$, sehingga dapat di simpulkan bahwa H_2 diterima berarti terdapat pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

g. Uji F

Berdasarkan tabel tabel 4.11 (Uji f) diatas, maka dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} 77,860 > f_{tabel} 3,143$, sehingga dapat di simpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

h. Uji Koefisien Determiniasi (R)

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) r Square sebesar 0,715 Hal ini dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) mempengaruhi sebesar 71,5 % terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bagian *Computer Sticking* PT Adis Dimension Footwear. Maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bagian *Computer Sticking* PT Adis Dimension Footwear. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak ada pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Bagian *Computer Sticking* PT Adis Dimension Footwear. Hal ini dibuktikan dengan hasil output nilai signifikansi untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar $0,261 > 0,05$ dan $t_{hitung} 1,134 < t_{tabel} 1,998$, sehingga dapat di simpulkan bahwa H_1 ditolak berarti tidak terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bagian *Computer Sticking* PT Adis Dimension Footwear. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bagian *Computer Sticking* PT Adis Dimension Footwear. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi untuk pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 5,046 < t_{tabel} 1,999$, sehingga dapat di simpulkan bahwa H_2 diterima berarti terdapat pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan

Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bagian *Computer Sticking* PT Adis Dimension Footwear. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Bagian *Computer Sticking* PT Adis Dimension Footwear. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan

(X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} 71,971 > f_{tabel} 3,143$, sehingga dapat di simpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dan hasil koefisien determinasi berganda (R^2) *r Square* sebesar 0,715 Hal ini dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) mempengaruhi sebesar 71,5 % terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan yakni :

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel gaya kepemimpinan mendapatkan nilai terendah sebesar (0,346) yaitu berupa menetapkan tujuan yang menantang dalam melakukan pekerjaan hal ini menunjukkan bahwa setiap karyawan diberikan kesempatan melakukan pekerjaan yang memang belum pernah

- mereka lakukan sehingga para karyawan dapat memahami dan mengerti proses kerja khususnya di Bagian *Computer Stiching* PT. PT Adis Dimension Footwear Balaraja – Tangerang
2. Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel motivasi mendapatkan nilai terendah sebesar (0,347) yaitu berupa mempengaruhi orang lain untuk diri sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa setiap sifat mempengaruhi untuk tujuan pribadi itu tidak dibenarkan mengingatkan semua karyawan yang berada di lingkungan Bagian *Computer Stiching* PT. PT Adis Dimension Footwear Balaraja – Tangerang semuanya harus bekerjasama dan saling membantu guna mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik
 3. Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel kepuasan kerja mendapatkan nilai terendah sebesar (0,326) yaitu berupa sistem penggajian. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat memperhatikan sistem penggajian di Bagian *Computer Stiching* PT. PT Adis Dimension Balaraja – Tangerang yaitu sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) yang ditetapkan pemerintah selain gaji juga diberikan reward dan bonus bagi karyawan yang berprestasi dan memberikan fasilitas lain yang dapat menunjang dalam bekerja diperusahaan tersebut yaitu berupa (BPJS Kesehatan, Uang Pesangon dll.)

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Augusty Ferdinand. 2011, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Edisi 3, AGF Books, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Alma, Buchari. (2010). *Kewirausahaan Untuk Umum dan Mahasiswa*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Daryanto, M. (2011). *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ferdinand, Augusty. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske. (2010). *Organizational Behavior Thirteenth Edition*. New York : McGraw Hill
- Goleman, D. (2010). *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Gujarati, D.N.,2012, *Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C.*, Salemba Empat, buku 2, Edisi 5, Jakarta
- Handoko, H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber DayaManusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mas'ud Hasan Abdul Qohar. 2010. *Kamus Ilmu Populer*. Jakarta: Bintang Pelajar.
- (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Nugroho, M. A. S. (2010). *Kewirausahaan Berbasis Spriritual*.Yogyakarta: Kayon.
- Hermawati, et al. (2010). Riset. *Hubungan Antara Kualitas Tidur Dengan Indeks Prestasi Mahasiswa Reguler FIK UI*. Universitas Indonesia
- Pabundu Tika.2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah.(2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ranupandojo dan Husnan, 2010, *“Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas”*, Bumi Angkasa, Jakarta.
- Indriantoro, N., dan Supomo, B. (2010). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: UPFE.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta:Erlangga
- Jogiyanto. (2010). *Metode Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan PengalamanPengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- & Judge, Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Makawimbang, H. J. (2013). *Supervisi Klinis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*.

- Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Rohmat. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Kewirausahaan*. Yogyakarta: Cipta Media Aksara.
- Shulkhan, M. (2013). *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Yogyakarta: Sukses Offset.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Statika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sunarto, dkk. 2010. *Pakematik Strategi Pembelajaran Inovatif Berbasis TIK*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Soekarso, I.P. (2015). *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Erlangga.
- Supardi. (2013). *Kinerja guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Uno, H. B. (2010). *Perencanaan Pembelajaran*, Jakarta : Bumi Aksara
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Jurnal :**
- Agustiningrum, A., Indrawati, C.D.S., dan Rahmanto, A.N. (2012). *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol.1(1): 1-5.
- Chukwuma. Maduka, Edwin. Okafor, Dr. Obiefuna. 2014. *Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR), Vol.2, Issue 7, (2014). Retrieved from arcjournals. [Online], <http://www.arcjournals.org/pdfs/ijmsr/v2-i7/14.pdf>
- Fadillah, Nita, N. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Jiwa Atma Husada Mahakam Kota Samarinda*. e-Journal Administrasi Bisnis. Vol. 5(1): 79-92.
- Guterres, L.A. dan Supartha, W.G. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap*

*Kinerja Guru. E-Jurnal
Ekonomi dan Bisnis
Universitas Udayana, Vol. 5
No.3 : 429-454*

Pamela, A. O., & Oloko. (2015).
*Effect of motivation on
employee performance of
commercial banks in kenya :
A case study of Kenya
Commercial Bank in Migori
County. Journal of Human
Resource Studies 5 (2).*

Pradana, Mahir. (2015). *Pengaruh
Gaya Kepemimpinan
Terhadap Motivasi
Karyawan di Ganesha*

- Operation, Bandung. Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2 No.1: 24-39.
- Ramlawati (2016). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di STIE AMKOP Makassar*. Jurnal Capacity STIE AMKOP Makassar, Vol. 11 No.3: 701-712.
- Rorimpanday, Lidya. 2013. *Gaya Kepemimpinan Trasformasional, transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Jurnal EMBA. ISSN 2303- 1174. Vol.1 No.4:2233-2244.
- Supriadi, E., & Yusof, H.A.R.B.M., 2015. *Relationship between Instructional Leadership of Headmaster and Work Discipline and Work Motivation and Academic Achievement in Primary School at Special Areas of Central Jakarta*. Journal of Education and Learning, Vol. 4 (3): 123-135.
- Setiawan, F., dan Kartika D. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. Jurnal Bali Universitas Udayana.
- Tampi, B.J. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. Journal “Acta Diurna” Vol.3 No.4: 1-20.
- Tampubolon, B. D. (2009). *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi YangTelah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Standardisasi. No 9.