

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
HOMEINDUSTRI MY BAKERY PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

**M. RIZKY SAPUTRA
NIM : 17110034
Program Studi Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

**UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

2022

**UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : **M.RIZKY SAPUTRA**
NIM : 17110034
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul proposal Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi
. Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Home
. Industri My Bakery Palembang

FOTO BERWARNA

4 X 6

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Skripsi

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : _____
Januar Ida Wibowati,SE.,M.SI

Pembimbing II : _____
Hj. Zubaidah,SE.,M.Si

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Palembang

Abdullah Rasjid,SE.,M.Si

HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : M. RIZKY SAPUTRA

NIM : 17 110 034

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan ini bahwa Karya Ilmiah saya berupa Skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Home Industri My Bakery Palembang”

Pembimbing :

Ketua : Januar Ida Wibowati,SE.,M.Si

Anggota : Hj.Zubaidah.SE.,M.Si

Tanggal Ujian :

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tiddak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut prediksi keluluysan dan gelar kesarjanaan

Palembang, Mei 2022
Pembuat pernyataan,

M.Rizky Saputra
Nim.17110034

Motto :

Orang paling bijak itu boleh jadi paling banyak menelan kehidupan yang menyakitkan, tersakiti oleh sekitarnya. Tapi dia memilih menjadikannya pelajaran berharga." - Tere Liye

*Kupersembahkan Sebagai tanda kasihku
pada :*

- Kedua orang tuaku tercinta*
- Keluargaku tersayang*
- Almamater*

ABSTRAK:

Penelitian ini menguji analisis tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada Home Industri My Bakery Palembang. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada home industri MY BAKERY Palembang kemudian untuk mengetahui apakah motivasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada home industri MY BAKERY Palembang dan untuk mengetahui mana yang lebih dominan antara pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada home industri MY BAKERY Palembang

Pengambilan sampel berstrata merupakan teknik pengambilan sampel dimana populasi dikelompokkan dalam strata tertentu kemudian diambil sampel secara random dengan proporsi yang seimbang sesuai dengan posisi dalam populasi. Jumlah sample sama dengan jumlah populasi yaitu berjumlah 30 orang.

Hasil yang didapat dari analisis regresi dengan menggunakan alat SPSS versi 22 menunjukkan bahwa ada pengaruh dari gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada Home Industri My Bakery Palembang dimana hasil R dalam analisis regresi berganda menunjukkan korelasi yaitu antara dua variabel independent terhadap satu variabel dependent. Angka R didapat 0,812 hal ini berarti terjadi hubungan yang kuat karena nilainya mendekati 1. Sedangkan hasil R Square (R^2) yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan di ubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel dependent. Nilai R^2 sebesar 0,569 artinya sumbangan kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 56,1 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi , Kepuasan Kerja Karyawan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK (BAHASA INDONESIA)	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Permasalahan	1
1.2. Perumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Landasan Teori	
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan	10
2.1.2. Fungsi Kepemimpinan	13
2.1.3. Jenis-jenis kepemimpinan	14
2.1.4. Pengertian Motivasi	14

	2.1.5. Azaz dan metode motivasi	15
	2.1.6. Kepuasan Kerja Karyawan	22
	2.1.7. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	23
	2.1.8. Teori kepuasan kerja	26
	2.2. Penelitian Sebelumnya	29
	2.3. Kerangka Pemikiran	30
	2.4. Hipotesis (Jika diperlukan)	30
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	31
	3.1 Obyek Penelitian	31
	3.2. Ruang Lingkup Penelitian	31
	3.3. Desain Penelitian	31
	3.4. Jenis dan Sumber Data	31
	3.4.1 Jenis Data	31
	3.4.2 Sumber Data	32
	3.5 Populasi dan Sampel	33
	3.6. Definisi Operasional	34
	3.7. Teknik Analisis Data	34
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
	4.1. Gambaran Umum Perusahaan	39
	4.2. Hasil Penelitian	41
	4.3. Pembahasan	60

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	61
	5.1. Kesimpulan	61
	5.2. Saran	62

Daftar Pustaka

Lampiran-lampiran

Kuesioner

Uji Validitas

Uji Reliabilitas.

Analisis Regresi Sederhana

DAFTAR TABEL

- Tabel 1.1. Rekapitulasi Absensi Karyawan Home Industri MY BAKERY
2019-2021
- Tabel 2.1. Daftar Gaji Karyawan Home Industri MY BAKERY
- Tabel 3.1. Penelitian Terdahulu
- Tabel 4.1. Definisi Operasional Variabel
- Tabel 5.1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin
- Tabel 6.1. Karakteristik responden berdasarkan usia
- Tabel 7.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
- Tabel 8.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja
- Tabel 9.1. Penetapan keputusan langsung dari pimpinan
- Tabel 10.1. Pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada saya untuk
mendiskusikan masalah-maslah yang muncul dalam pekerjaan
- Tabel 11.1. Pimpinan mengarahkan dan menginstruksikan karyawan untuk
bekerja maksimal
- Tabel 12.1. Saya merasa senang jika berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan
dengan baik
- Tabel 13.1. Saya mengaku merasa senang jika dapat membantu pekerjaan
rekan saya
- Tabel 14.1. Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan teman sepekerjaan
saya

Tabel 15.1. Saya merasa puas atas prestasi kerja atas tugas yang dibebankan kepada saya

Tabel 16.1. Saya merasa senang apabila dapat membantu pekerjaan rekan sepekerjaan

Tabel 17.1. Saya sangat bangga apabila atasan dapat menghargai hasil pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan waktu yang telah ditentukan

Tabel 18.1. Hasil Uji Validitas

Tabel 19.1. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 20.1. Ringkasan Model

Tabel 21.1 Koefisien Regresi

Tabel 22.1 Coefficients^a

Tabel 23.1 ANOVA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran	30
--------------------------------------	----

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat petunjuk serta rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Home Industri My Bakery Palembang”** sebagai objek penulisan. Dimana penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Palembang. Selesainya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan-bantuan pihak lain, untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Zulkifli S.Mukti,SH selaku Rektor Universitas Palembang
2. Bapak Abdullah Rasjid,SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi
3. Januar Ida Wibowati,SE.,M.Si, selaku Ketua Pembimbing
4. Hj.Zubaidah,SE,M.Si, selaku Anggota Pembimbing
5. Ibu Nenny Octarinie,SE.,MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.
6. Bapak Usman Maliki,SIP, M.Si , Selaku Sekretaris Prodi
7. Pimpinan dan seluruh staff pegawai Kantor BAPPEDA Kota Palembang
8. Bapak-Bapak dan Ibu-ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang yang telah mendidik dan membekali pengetahuan serta membantu penyusunan dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Rekan-rekan mahasiswa yang sama-sama berjuang, yang telah banyak membantu dan memberikan dorongan serta semangat kepada penyusun dalam penyelesaian .

Skripsi ini. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, maka dari itu kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga terselesaikan penulisan skripsi ini dan dengan harapan semoga berguna bagi kita semua.

Palembang, Mei 2022

Penulis,

M.RIZKY SAPUTRA

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA HOME INDUSTRI MY BAKERY PALEMBANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan wadah tempat orang-orang yang melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai tujuan. Tujuan tersebut dapat berupa tujuan pribadi anggota maupun tujuan global organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, perlu sumberdaya manusia yang berkualitas. Sumberdaya manusia yang memiliki prestasikerja dan produktifitas yang baik akan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki timbal balik yang sesuai untuk meningkatkan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan(*Hasibuan,2015:105*). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sebagai sekumpulan perasaan ,kepuasan kerja bersifat dinamik. (*Luthan 2016:78*) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat tergantung kepada bagaimana persepsi individu seseorang dalam melaksanakan tugasnya di tempat kerja , sehingga bersifat subjektif bagi individu yang melaksanakannya.

Dalam organisasi, perhitungan-perhitungan bisa saja terjadi antara para karyawan sendiri maupun para pemimpin sendiri.,hal itu terjadi karena banyaknya

manusia yang ada dalam perusahaan ,dikarenakan masing-masing mempunyai sifat, sikap,keinginan,kepribadian, dan minat yang berbeda-beda. Ada banyak macam konflik yang membawa implikasi, dan jika ditangani dengan baik akan berlanjut pada stress dan tekanan yang dirasakan oleh karyawan dan pada akhirnya akan menyebabkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Menyikapi hal tersebut maka seseorang pemimpin dalam suatu organisasi merupakan hal yang paling penting dalam menentukan pelaksanaan suatu kondisi organisasi kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan,agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan (*Hasibuan,2015:109*). Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin atau manajer tidak hanya berpengaruh terhadap keberhasilan saja, tetapi juga berpengaruh terhadap kepuasan, perilaku dan kinerja karyawan. Karyawan yang dapat menerima dgn baik keputusan pimpinan pada akhirnya akan menciptakan efisiensi dan efektivitas ke seluruh organisasi.

Motivasi berfungsi sebagai pendorong. Dorongan yang menyebabkan seseorang berusaha mencapai tujuan. Terry mengemukakan bahwa motivasi merupakan keinginan yang dapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (*Hasibuan,2015:98*). Menurut (*Gomes 2018:86*) manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas meningkat.(*Hasibuan 2015:102*). Menyatakan motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia ,supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai

sifat, sikap, keinginan, kepribadian, dan minat yang berbeda-beda. Ada banyak macam konflik yang membawa implikasi, dan jika ditangani dengan baik akan berlanjut pada stress dan tekanan yang dirasakan oleh karyawan dan pada akhirnya akan menyebabkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Menyikapi hal tersebut maka seseorang pemimpin dalam suatu organisasi merupakan hal yang paling penting dalam menentukan pelaksanaan suatu kondisi organisasi kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2015:109). Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin atau manajer tidak hanya berpengaruh terhadap keberhasilan saja, tetapi juga berpengaruh terhadap kepuasan, perilaku dan kinerja karyawan. Karyawan yang dapat menerima dgn baik keputusan pimpinan pada akhirnya akan menciptakan efisiensi dan efektivitas ke seluruh organisasi.

Motivasi berfungsi sebagai pendorong. Dorongan yang menyebabkan seseorang berusaha mencapai tujuan. Terry mengemukakan bahwa motivasi merupakan keinginan yang dapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Hasibuan, 2015:98). Menurut (Gomes 2018:86) manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas meningkat. (Hasibuan 2015:102). Menyatakan motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai

hasil yang optimal. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Home industry MY BAKERY adalah industry rumahan yang bergerak di bidang bakery yang berlokasi di Jl. Tanjung Rawo NO.21 Bukit Lama Palembang yang sekaligus merupakan lokasi kegiatan produksi dan merupakan penendalian kegiatan operasional perusahaan. Karyawannya terdiri dari bagian keuangan, pemasaran, penjualan dan bagian sumber daya manusia. Karyawan yang bekerja sebagian besar adalah karyawan manajerial yang memiliki fungsi strategis dan penting. Oleh karena itu diperlukan karyawan yang memiliki kualifikasi yang tinggi yang mampu memberikan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan. Oleh karena itu kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu bagian penting yang harus dikelola perusahaan. Sehingga dengan tercapainya kepuasan kerja pada karyawan diharapkan karyawan memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan menunjukkan bentuk kepemimpinan yang dijalankan di Home Industry My Bakery didominasi dengan bentuk kepemimpinan direktif, yaitu dimana pemimpin menginstruksikan tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan dikerjakan karyawan (Thoha:2015: 86). Dalam memberikan tugas-tugas kepada bawahannya, pemimpin menjelaskan apa saja yang harus dikerjakan, dan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan dalam pelaksanaan tugasnya karyawan diminta untuk mengerjakan tugas-tugas mereka sesuai instruksi yang diberikan oleh pimpinan.

Pemimpin salah menjalankan tugasnya terkadang memberikan perhatian kepada bawahannya. Perhatiannya ditunjukkan dengan mendengarkan keluhan dari karyawan mengenai pekerjaan mereka, dan ikut mencari solusi bagi masalah yang dialami bawahannya. Masalah-masalah yang terjadi dalam pekerjaan tidak terlepas dari pengawasan pimpinan. Masalah yang tidak dapat dipecahkan sendiri oleh karyawan akan didiskusikan bersama pemimpin. Sebagai kebutuhan menjadi motivasi karyawan dalam bekerja. *Mc.Cleland* mengungkapkan bahwa ada tiga kebutuhan dasar yang dimiliki karyawan, yaitu: kebutuhan untuk berprestasi, berfiliasi, dan untuk memperoleh kekuasaan. Kebutuhan akan afiliasi merupakan kebutuhan yang terlihat pada karyawan. Karyawan mengerjakan tugas-tugasnya sehingga mendapat pengakuan dari rekan kerja dan atasan. Pujian dan penghargaan menjadi penyemangat karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Bahan pertimbangan perusahaan untuk memberikan promosi jabatan salah satunya adalah dari pencapaian prestasi kerja. Karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik agar dapat memperoleh nilai-nilai untuk promosi jabatan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di atas, menunjukkan bahwa tidak seluruh karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk berprestasi dalam bekerja, karena masih ada sebagian karyawan yang bersikap bermalas-malasan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan padanya. Salah satu indikator untuk mengukur kepuasan kerja adalah melalui karyawan itu sendiri, bagaimana produk

tivitas yang dihasilkan karyawan terhadap pekerjaannya (Luthans, 2016). Data di bawah ini menunjukkan adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan dapat dinilai dari absensi karyawan pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan
Home Industri MY BAKERY
2019-2021

BULAN	2019			2020			2021		
	Mangkir	Sakit	Izin	Mangkir	Sakit	Izin	Mangkir	Sakit	Izin
Januari	0	5	4	2	4	4	1	5	6
Februari	1	6	4	0	3	5	2	2	4
Maret	1	4	3	1	3	2	1	5	4
April	0	5	4	1	2	3	0	2	2
Mei	1	4	4	0	3	3	3	4	5
Juni	0	6	6	1	4	5	0	1	4
Juli	0	7	4	0	5	3	2	4	3
Agustus	1	3	4	0	2	4	1	4	3
September	0	3	5	1	2	4	0	2	4
Oktober	0	3	4	0	4	2	0	5	3
November	0	2	3	1	2	2	1	1	2
Desember	1	1	5	1	1	4	3	3	2
Jumlah	5	49	50	8	35	41	14	38	42

Sumber : Home Industri MY BAKERY (2021)

Pada tabel 1.1 kehadiran karyawan dari tahun 2019-2021 dapat dilihat bahwa jumlah kemangkiran fluktuatif yang cenderung mengalami peningkatan yang relatif kecil. Kondisi tersebut dapat dijadikan salah satu indikator bahwa karyawan memiliki kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya. Sebagaimana diungkapkan oleh (Robbins 2015:96) bahwa terdapat hubungan yang secara konsisten negatif antara kepuasan kerja dan kemangkiran, yang berarti jumlah kemangkiran yang rendah mengidentifikasi kepuasan kerja.

Data lain untuk menunjukkan adanya ketidak puasan kerja pada karyawan dapat dinilai dari daftar gaji berikut ini :

Tabel 2.1
Daftar Gaji Karyawan
Home Industri MY BAKERY

NO	Nama karyawan	Gaji / bulan	Keterangan
1	Sri Nurhayati	Rp 2.800.000	Admin 1
2	Winarni	Rp 2.700.000	Admin 2
3	Iswanto	Rp 3.100.000	Driver
4	M .Bobby Cahyadi	Rp 2.500.000	Salles
5	Sri Suningsih	Rp 2.350.000	Kasir
6	Soimah	Rp 2.800.000	Produksi 1
7	Septi	Rp 2.500.000	Produksi 2
8	Hayati	Rp 2.500.000	Produksi 2
9	Indah	Rp 2.500.000	Produksi 2
10	Pipit	Rp 2.500.000	Produksi 2
11	Verawati	Rp 2.350.000	Produksi 3
12	Rusdi	Rp 2.500.000	Pemanggang
13	Herianto	Rp 2.500.000	Pemanggang
14	Maryati	Rp 2.350.000	Produksi 3
15	Mella Angraini	Rp 2.350.000	Produksi 3
16	Desi	Rp 1.000.000	Packing
17	Weny	Rp 1.000.000	Packing
18	Fatmiyati	Rp 1.000.000	Packing
19	Lusiana	Rp 1.000.000	Packing
20	Asyifa	Rp 1.000.000	Packing
21	Cempaka	Rp 1.000.000	Packing

Sumber : Home Industri My Bakery

Pada tabel 1 diatas , terlihat ketidak seragaman gaji/upah yang diterima karyawan Home Idustry My Bakery setiap bulannya. Halini dipengaruhi oleh masa kerja dan posisi karyawan tersebut .

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi diatas, ,maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpin dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Home Industri MY BAKERY Palembang “**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada home industri MY BAKERY Palembang
2. Apakah motivasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada home industri MY BAKERY Palembang
3. Mana yang lebih dominan pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada home industri MY BAKERY Palembang

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada home industri MY BAKERY Palembang
2. Untuk mengetahui motivasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada home industri MY BAKERY Palembang

3. Untuk mengetahui yang lebih dominan pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada home industri MY BAKERY Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

memberikan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori yang telah diperoleh di bangku perkuliahan dan menambah wawasan dan memperalam pengetahuan penulis dalam bidang manajemen sumberdaya manusia.

2. Bagi Perusahaan

memberikan informasi sebagai masukan bagi perusahaan mengenai hubungan antara kepemimpinan dan motivasi dengan kepuasan kerja karyawan .

3. Bagi Almamater

sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian tentang objek atau masalah yang sama di masa yang akan datang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 (dimana variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Home Industry My Bakery Palembang), ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 (dimana variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Home Industry My Bakery Palembang) ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 (dimana variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Home Industry My Bakery Palembang) ternyata hasil pengujian mendukung hipotesis sehingga hipotesis diterima. Dimana variabel kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran

1. Agar tetap terjalin suatu komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan maka hendaknya perusahaan lebih banyak mengadakan koordinasi dan rapat guna memecahkan suatu permasalahan.
2. Pemberian motivasi kerja karyawan seharusnya di lakukan secara maksimal supaya karyawan dapat meningkatkan kemampuan kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.
3. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan seharusnya perusahaan memberikan penghargaan berupa insentif secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moch, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta 2015
- Gomes, Faustino C, *Manajemn Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta. 2018
- Hasibuan, SP Melayu , *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi Revisi, Bumi Askara , Jakarta.2015
- Luthan, Fred, *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta, 2016
- Pangabean, Mutiara S, *Manajem Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor. 2018
- Rivai, Veithzal, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Rajawali Press, Jakarta .2016
- Robbins, Stephen P, *Prilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Indeks Ruvendi, Jakarta, 2015
- Siagian, Sondang P , *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Bumi Aksara, Bandung. 2018
- Situmorang, Syafrizal Helmi , *Analisis Data Penelitian* , USU Press, Medan .2018
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* , Alfabeta. Bandung. 2018
- Thoha, Miftah , *Kepemimpinan Dalam Manajemen* , Rajawali Press, Jakarta. 2015

DAFTAR KUISIONER

A .Petunjuk Pengisian

Beri tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut bapak/ibu. Makna tanda tersebut adalah sebagai berikut :

- SS = Sangat setuju (5)
- S = Setuju (4)
- KS = Kkurang Setuju (3)
- TS = Tidak Setuju (2)
- STS = Sangat Tidak setuju (1)

B .Identitas Responden

1. Jenis kelamin : a. Laki-laki
b. Wanita
2. Usia : a. $20 \leq 30$ tahun
b. $31 \leq 40$ tahun
c. $41 \leq 49$ tahun
d. ≥ 50
3. Pendidikan : a. SMA
b. Diplomah
c. Sarjana
4. Lama bekerja : a. ≤ 5 tahun
b. $6 \leq 10$ tahun
c. $10 \leq 15$ tahun
d. ≥ 16

GAYA KEPEMIMPINAN (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Penetapan keputusan langsung dari pimpinan					
2	Pimpinan selalu memberikan perhatian kepada saya untuk mendiskusikan masalah-masalah yang muncul dalam pekerjaan					
3	Pimpinan mengarahkan dan menginstruksikan karyawan untuk bekerja maksimal					

MOTIVASI (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa senang keberhasilan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik					
2	Saya mengaku merasa senang jika dapat membantu pekerjaan rekan saya					
3	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan teman sepekerjaan saya					

KEPUASAN KERJA (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa puas atas prestasi kerja atas tugas yang dibebankan kepada saya					
2	Saya merasa senang apabila dapat membantu pekerjaan rekan sepekerjaan					
3	Saya sangat bangga apabila atasan dapat menghargai hasil pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan waktu yang telah ditentukan					

LAMPIRAN

GAYA KEPEMIMPINAN (X₁)

N0.	GK1.1	GK1.2	GK1.3	TOTAL
1	4	4	4	12
2	4	4	5	13
3	2	3	2	7
4	4	4	4	12
5	3	4	4	11
6	4	5	4	13
7	3	5	5	13
8	5	5	5	15
9	2	4	4	10
10	4	4	4	12
11	2	2	2	6
12	5	4	5	14
13	5	5	5	15
14	4	4	4	12
15	4	2	4	10
16	4	5	4	13
17	3	5	5	13
18	5	5	5	15
19	2	4	4	10
20	4	4	4	12
21	4	4	5	13
22	4	4	5	13
23	4	5	5	14
24	3	5	3	11
25	3	3	3	9
26	5	2	3	10
27	5	2	4	11
28	5	2	4	11
29	2	3	5	10
30	2	4	3	9

MOTIVASI (X₂)

N0.	Motivasi1.1	Motivasi1.2	Motivasi1.3	TOTAL
1	4	3	4	11
2	3	3	5	11
3	3	3	2	8
4	2	4	4	10
5	3	5	2	10
6	4	5	4	13
7	3	5	5	13
8	5	5	5	15
9	2	4	4	10
10	5	4	4	13
11	3	3	2	8
12	4	4	5	13
13	5	5	5	15
14	4	3	3	10
15	4	3	4	11
16	3	5	4	12
17	3	3	5	11
18	5	4	5	14
19	3	5	3	11
20	3	4	3	10
21	5	2	3	9
22	5	2	4	11
23	5	2	4	11
24	4	3	5	12
25	2	4	3	9
26	3	5	2	10
27	4	5	2	11
28	5	1	3	9
29	4	3	5	12
30	3	3	2	8

**DAFTAR SKOR KUESIONER VARIABEL TERIKAT (Y)
KEPUASAN KARYAWAN**

N0.	KK1.1	KK1.2	KK1.3	TOTAL
1	3	3	3	9
2	4	4	4	16
3	3	3	4	10
4	4	4	4	16
5	3	4	4	14
6	4	5	4	17
7	3	5	5	16
8	5	5	5	20
9	2	4	4	12
10	4	4	4	16
11	2	2	2	8
12	5	4	5	14
13	5	5	5	15
14	4	4	4	16
15	4	2	4	10
16	4	5	4	13
17	3	5	5	13
18	5	5	5	15
19	3	5	3	11
20	3	3	3	9
21	5	2	3	10
22	5	2	4	11
23	5	2	4	11
24	2	3	5	10
25	2	4	3	9
26	3	5	2	10
27	4	5	2	11
28	5	2	3	10
29	3	4	2	10
30	3	3	4	10

GAYA KEPEMIMPINAN (X)

```

CORRELATIONS
/VARIABLES= GK1.1 GK1.2 GK1. Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE .
    
```

Correlations

		GK1.1	GK1. 2	GK1. 3	Total
GK1.1	Pearson Correlation	1	,152	,299(*)	,587(**)
	Sig. (2-tailed)		,220	,014	,000
	N	30	30	30	30
GK1.2	Pearson Correlation	,152	1	,564(**)	,687(**)
	Sig. (2-tailed)	,220		,000	,000
	N	30	30	30	30
GK1.3	Pearson Correlation	,299(*)	,564(**)	1	,753(**)
	Sig. (2-tailed)	,014	,000		,000
	N	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,587(**)	,687(**)	,753(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

MOTIVASI (X2)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Motivasi1.1 Motivasi1.2 Motivasi1.3 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE .
  
```

Correlations

		Motivasi1. 1	Mortivasi1. 2	Motivasi1. 3	Total
Motivasi1.1	Pearson Correlation	1	,132	,279(*)	,588(**)
	Sig. (2-tailed)		,320	,024	,000
	N	30	30	30	30
Butir Motivasi1.2	Pearson Correlation	,152	1	,564(**)	,671(**)
	Sig. (2-tailed)	,220		,000	,000
	N	30	30	30	30
Motivasi1.3	Pearson Correlation	,299(*)	,564(**)	1	,735(**)
	Sig. (2-tailed)	,014	,000		,000
	N	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,588(**)	,671(**)	,735(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

KEPUASAN KARYAWAN (Y)

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=KK1.1 KK1.2 KK1.3 Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE .
    
```

Correlations

		KK1.1	KK1.2	KK1.3	Total
KK1.1	Pearson Correlation	1	,129	,357(**)	,638(**)
	Sig. (2-tailed)		,299	,003	,000
	N	30	30	30	30
KK1.2	Pearson Correlation	,129	1	,564(**)	,662(**)
	Sig. (2-tailed)	,299		,000	,000
	N	30	30	30	30
KK1.3	Pearson Correlation	,357(**)	,564(**)	1	,797(**)
	Sig. (2-tailed)	,003	,000		,000
	N	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,638(**)	,662(**)	,797(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

[DataSet1] C:\Users\User\Documents\DATA M.RIZKY\DATA GAYA
KEPEMIMPINAN.sav

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,843	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GK1.1	15,3333	6,933	,461	,859
GK1.2	15,2381	6,990	,725	,807
GK1.3	15,5714	5,157	,900	,733

Reliability

[DataSet1] C:\Users\User\Documents\DATA M.RIZKY\DATA MOTIVASI.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,833	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi1.1	14,2857	7,614	,685	,785
Motivasi1.2	14,2381	8,390	,575	,816
Motivasi1.3	14,5238	7,862	,641	,798

Reliability

[DataSet1] C:\Users\User\Documents\DATA M.RIZKY\DATA KEPUASAN
KERJA.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,842	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K.K1.1	14,2857	7,314	,619	,820
K.K1.2	14,1429	7,529	,702	,794
K.K1.3	14,2381	7,990	,572	,830

Regression

[DataSet5] C:\Users\User\Documents\DATA M.RIZKY\DATA REGRESI.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI, KEPMI ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KEPUASAN

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812 ^a	,659	,089	3,54803

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPMI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,645	2	2,323	7,185	,000 ^b
	Residual	226,593	18	12,588		
	Total	231,238	20			

a. Dependent Variable: KEPUASAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPMI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,826	5,932		7,668	,000
	KEPMI	,359	,267	,144	4,598	,000
	MOTIVASI	,260	,242	,060	3,248	,001

a. Dependent Variable: KEPUASAN

NILAI T TABEL : 2,093

NILAI F TABEL : 3,521

Frequencies

[DataSet1] C:\Users\User\Documents\DATA M.RIZKY\DATA
KEPEMIMPINAN.sav

		Statistics		
		GK1.1	GK1.2	GK1.3
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		3,9048	4,0000	3,6667
Std. Error of Mean		,16768	,11952	,18687
Median		4,0000	4,0000	4,0000
Mode		4,00	4,00	3,00
Std. Deviation		,76842	,54772	,85635
Variance		,590	,300	,733
Skewness		-,561	,000	,215
Std. Error of Skewness		,501	,501	,501
Kurtosis		,676	,994	-,718
Std. Error of Kurtosis		,972	,972	,972
Range		3,00	2,00	3,00
Minimum		2,00	3,00	2,00
Maximum		5,00	5,00	5,00
Sum		82,00	84,00	77,00

Frequency Table

GK1.1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2,00	18	60	54,8
	3,00	12	40	45,2
Valid	4,00	0	0	100,0
	5,00	0	0	
Total	30	100,0	100,0	

GK1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3,00	17	57	57	14,3
4,00	10	33	33	85,7
5,00	3	10	10	100,0
Total	30	100,0	100,0	

GK1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	21	70	70	44,8
3,00	9	30	0	65,2
4,00	0	0	0	0
5,00	0	0	0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Frequencies

[DataSet1] C:\Users\User\Documents\DATA M.RIZKY\DATA
MOTIVASI.sav

		Statistics		
		Motivasi1.1	Motivasi1.2	Motivasi1.3
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		3,7619	3,8095	3,5238
Std. Error of Mean		,18133	,16358	,17754
Median		4,0000	4,0000	4,0000
Mode		4,00	4,00	4,00
Std. Deviation		,83095	,74960	,81358
Variance		,690	,562	,662
Skewness		-1,238	-,450	-,084
Std. Error of Skewness		,501	,501	,501
Kurtosis		1,307	,537	-,218
Std. Error of Kurtosis		,972	,972	,972
Range		3,00	3,00	3,00
Minimum		2,00	2,00	2,00
Maximum		5,00	5,00	5,00
Sum		79,00	80,00	74,00

Frequency Table

Motivasi1.1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	13	44	44	14,3
3,00	12	40	40	19,0
Valid 4,00	5	16	16	90,5
5,00	0	0	0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Motivasi 1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	12	40	40	4,8
3,00	9	30	30	28,6
Valid 4,00	8	27	27	85,7
5,00	1	3	3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Motivasi 1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	17	57	57	9,5
3,00	13	43	43	87,6
Valid 4,00	0	0	0	0
5,00	0	0	0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Frequencies

[DataSet1] C:\Users\User\Documents\DATA M.RIZKY\DATA KEPUASAN
KERJA.sav

		Statistics		
		K.K1.1	K.K1.2	K.K1.3
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		3,5238	3,6667	3,5714
Std. Error of Mean		,21402	,18687	,18988
Median		4,0000	4,0000	4,0000
Mode		4,00	4,00	4,00
Std. Deviation		,98077	,85635	,87014
Variance		,962	,733	,757
Skewness		-,952	-,313	-,493
Std. Error of Skewness		,501	,501	,501
Kurtosis		1,002	-,215	-,265
Std. Error of Kurtosis		,972	,972	,972
Range		4,00	3,00	3,00
Minimum		1,00	2,00	2,00
Maximum		5,00	5,00	5,00
Sum		74,00	77,00	75,00

Frequency Table

K.K1.1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	17	56	4,8
	2,00	13	44	14,3
	3,00	0	0	0
	4,00	0	0	0
	5,00	0	0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

K.K 1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	13	44	44	38,1
3,00	17	56	56	85,7
Valid 4,00	0	0	0	0
5,00	0	0	0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

K.K1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2,00	12	40	40	38,1
3,00	18	60	60	90,5
Valid 4,00	0	0	0	0
5,00	0	0	00	100,0
Total	30	100,0	100,0	