

## Peran Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Nurul Maghfiroh<sup>1\*</sup>, Anis Turmudhi<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin, Indonesia

Email: [nurulmaghfiroh0920@gmail.com](mailto:nurulmaghfiroh0920@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [anis@stietotalwin.ac.id](mailto:anis@stietotalwin.ac.id)<sup>2</sup>

Alamat: Jl. Gedong Songo Raya No.12, Manyaran, Kec. Semarang Barat, Kota Semarang, Jawa Tengah, Indonesia 50147

\*Penulis Korespondensi

**Abstract.** *This study aims to analyze the influence of leadership, motivation, and job satisfaction on employee performance at CV Adelindo Abadi in Semarang City. The background of this research is based on the importance of human resources as a key factor in achieving organizational goals. Employee performance is not only determined by technical skills but is also strongly influenced by the quality of leadership implemented by management, the level of motivation experienced by employees, and the extent of job satisfaction that creates a supportive work environment. These three aspects are believed to play an essential role in enhancing productivity and strengthening the company's competitiveness. The research method applied is quantitative with a descriptive approach. Data were collected through questionnaires distributed to employees who served as respondents. The data were then analyzed using multiple linear regression to examine the influence of leadership, motivation, and job satisfaction, both partially and simultaneously, on employee performance. The findings of this study indicate that leadership, motivation, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, whether tested simultaneously or individually. This means that the better the leadership practices, the higher the motivation provided, and the greater the level of job satisfaction experienced by employees, the more optimal their performance will be. Based on these results, it is recommended that company management consistently develop effective leadership styles, provide motivation that is aligned with employee needs, and establish a comfortable and supportive work environment. By doing so, the company can continuously improve employee performance and remain competitive in an increasingly dynamic business environment.*

**Keywords:** *Employee Performance; Human Resources; Job Satisfaction; Leadership; Motivation.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Adelindo Abadi di Kota Semarang. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya sumber daya manusia sebagai faktor kunci dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen, tingkat motivasi yang dirasakan, serta kepuasan kerja yang mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif. Ketiga aspek tersebut diyakini berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang menjadi responden penelitian. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi motivasi yang diberikan, serta semakin besar tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin optimal. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar manajemen perusahaan terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif, memberikan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan dan mampu menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat.

**Kata kunci:** Kepemimpinan; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; Motivasi; Sumber Daya Manusia.

## **1. PENDAHULUAN**

Karyawan adalah aset paling berharga dan nadi utama bagi setiap organisasi. Optimalisasi kinerja mereka menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai keunggulan kompetitif. Untuk tetap relevan dan berdaya saing, organisasi harus secara berkelanjutan mengembangkan kompetensi karyawan, memastikan mereka memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan yang terus berubah (Supriatna et al., 2024)

Pengembangan dan penilaian kinerja yang efektif sangat penting. Kinerja karyawan, yang mencakup hasil dan proses kerja, adalah fondasi keberhasilan organisasi. Dengan memahami kinerja karyawan secara menyeluruh melalui sistem penilaian yang efektif, organisasi dapat mengoptimalkan kontribusi mereka demi tercapainya tujuan (Alieviandy, 2024)

Peningkatan kinerja karyawan adalah tanggung jawab utama seorang pemimpin. Pemimpin harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memastikan setiap individu berkontribusi maksimal pada tujuan organisasi. Seorang pemimpin sejati membantu pengikutnya mencapai tujuan, memberikan arahan dan dukungan yang diperlukan, serta memastikan tujuan individu selaras dengan tujuan organisasi (Monyka Dayu Astuti et al., 2024)

Kepemimpinan melibatkan kemampuan memengaruhi perilaku pengikut dalam konteks situasional tertentu, baik dengan otoritas formal maupun tidak, untuk mengarahkan upaya kolektif menuju tujuan spesifik. (Lazuardi & Harahap, 2024)

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Berbagai faktor seperti kebutuhan, minat, sistem imbalan, dan lingkungan kerja sangat memengaruhi motivasi. Interaksi dinamis antara faktor internal (preferensi, nilai pribadi) dan eksternal (kompensasi, iklim organisasi) menentukan tingkat motivasi seseorang (Almas & Ghassani, 2024)

Manajemen yang efektif dalam strategi motivasi terbukti secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan lingkungan yang mendukung. Motivasi kerja merupakan tanggung jawab bersama antara karyawan dan manajemen, di mana manajemen berperan krusial dalam memfasilitasi kondisi yang mendukung peningkatannya. (G. G. Ilham et al., 2023)

Kepuasan kerja sangat berkaitan erat dengan motivasi individu untuk menjalankan tugas secara optimal. Manajemen yang kompeten tidak hanya memberikan kompensasi finansial yang layak, tetapi juga memperhatikan kepuasan karyawan. Ini karena kepuasan kerja melampaui pemenuhan kebutuhan materi, mencakup aspek personal dan bersifat multidimensional (Bayudhigantara & Hidayat, 2022)

Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan mereka, ada kecenderungan lebih tinggi bagi mereka untuk termotivasi dalam menghasilkan kinerja yang baik. Kepuasan kerja juga berkontribusi pada peningkatan retensi karyawan, pengurangan absensi, dan peningkatan kolaborasi tim (Tokilo & Firman, 2024)

## **2. LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah aspek fundamental dalam manajemen sumber daya manusia, bukan hanya karena karyawan adalah aset utama organisasi, tetapi juga karena mereka berperan ganda sebagai pelaksana dan pengelola produksi (Kusmiati et al., 2022). Kinerja mengacu pada perilaku yang teramati dan hasil yang dicapai individu sesuai dengan peran dan standar yang ditetapkan, bertujuan untuk mengoptimalkan produktivitas (Rezeki et al., 2023)

Ini adalah output kuantitas dan kualitas dari upaya seorang pegawai, yang mencerminkan kepatuhan terhadap tanggung jawab yang diberikan (Solihati et al., 2024; Husna & Prasetya, 2024).

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur berdasarkan lima indikator: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Kemandirian (Rachmawati & Frianto, 2022)

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memfasilitasi aktivitas kelompok yang saling bergantung, serta memberikan instruksi dan pengaruh kepada anggota organisasi (Hama). Seorang pemimpin memiliki peran krusial dalam memotivasi dan memengaruhi karyawan demi peningkatan kinerja.

Salah satu konsep kepemimpinan yang dominan adalah kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin mendorong pengikut untuk melampaui ekspektasi. Kepemimpinan juga mencakup aktivitas memengaruhi individu atau kelompok untuk berkolaborasi mencapai tujuan, dengan atribut seperti keadilan, dukungan tujuan, inspirasi, dan apresiasi (G. G. Ilham et al., 2023)

Intinya, kepemimpinan adalah kemampuan membujuk dan mengelola individu untuk mencapai hasil optimal tanpa konflik, serta memberikan arahan terhadap aktivitas kelompok (Darmawan & Ridlwan Muttaqin, 2023) Indikator kepemimpinan meliputi Integritas, Kompetensi, Konsistensi, Loyalitas, dan Keterbukaan (M. Ilham, 2020)

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah kekuatan pendorong internal yang menggerakkan individu untuk aktif berpartisipasi dan mengerahkan potensi demi mencapai tujuan (G. G. Ilham et al., 2023).

Berasal dari kata Latin "movere" (mengerahkan), motivasi adalah impuls fundamental yang memulai tindakan. Karyawan yang sangat termotivasi akan berdedikasi penuh pada tujuan produktivitas, sementara yang kurang termotivasi cenderung memberikan upaya minimal (Liang Gie dalam Wahyono et al., 2025)

Karyawan termotivasi oleh stimulasi intrinsik (dari dalam diri) dan ekstrinsik (dari lingkungan). Motivasi kerja adalah sumber energi emosional yang memfasilitasi tindakan baru dan sering menjadi pembeda antara keberhasilan dan kegagalan (Turmudhi & Ristianawati, 2023)

Pentingnya motivasi dalam mendorong kegigihan dan antusiasme karyawan dapat meningkatkan profitabilitas dan efisiensi organisasi. Motivasi bisa diartikan sebagai pemberian daya penggerak yang menstimulasi antusiasme kerja individu, sehingga mereka bersedia berkolaborasi secara efektif demi kepuasan (Supriatna et al., 2024) Indikator motivasi kerja mencakup kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Supriatna et al., 2024)

### **Kepuasan**

Kepuasan kerja adalah variabel psikologis penting. Karyawan yang puas cenderung berkinerja optimal, bahkan di bawah beban kerja tinggi Sutrisno, 2019 dalam (Tokilo & Firman, 2024). Santoso & Hakim, 2(024) menyatakan Ini adalah sikap afektif karyawan terhadap pekerjaan mereka, dipengaruhi oleh situasi kerja, kualitas kolaborasi, kompensasi, serta kondisi fisik dan psikologis. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor psikologis, sosial, fisik, dan finansial.

Aspek utama seperti upah, supervisi, jaminan keamanan, lingkungan kerja, dan peluang karir juga penting. Selain itu, apresiasi kompetensi, interaksi sosial yang berkualitas, resolusi konflik yang efektif, dan persepsi keadilan turut berkontribusi (Alieviandy, 2024). Indikator kepuasan kerja meliputi afeksi positif terhadap pekerjaan, dedikasi, moral kerja tinggi, disiplin, dan prestasi kerja yang memuaskan (Pembangunan & Budi, 2025)

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengidentifikasi variabel sebagai konstruk teoretis yang ditetapkan oleh peneliti untuk diinvestigasi, dengan tujuan memperoleh informasi yang relevan dan menarik kesimpulan berdasarkan analisis data. Variabel didefinisikan sebagai atribut, karakteristik, atau nilai yang melekat pada individu, objek, atau aktivitas, yang menunjukkan variasi dan ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Penelitian ini mengadopsi desain dengan dua kategori variabel, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel independen dalam penelitian ini meliputi kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan kepuasan kerja (X3), sedangkan variabel dependen yang diukur adalah kinerja karyawan (Y).

#### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini merujuk pada keseluruhan kelompok elemen yang memiliki karakteristik spesifik yang relevan dengan tujuan penelitian dan dapat digunakan sebagai dasar untuk generalisasi kesimpulan. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Adelindo Abadi Kota Semarang, yang berjumlah 61 individu. Mengacu pada Hak *et al.* (2023), sampel didefinisikan sebagai sub-kelompok dengan karakteristik yang representatif dari populasi yang lebih besar, yang dipilih untuk tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, mengingat ukuran populasi yang relatif kecil, seluruh anggota populasi (N=61) dijadikan sebagai sampel penelitian.

#### Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel sensus, yang juga dikenal sebagai *saturated sampling*. Teknik sensus merupakan metode penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai responden penelitian. Sampel penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan CV Adelindo Abadi Kota Semarang yang berjumlah 61 individu, tersebar di berbagai unit kerja. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah survei dengan instrumen kuesioner yang mengadopsi Skala Likert. Melalui Skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan ke dalam indikator-indikator variabel yang lebih spesifik. Respon terhadap setiap item pernyataan dalam kuesioner menggunakan Skala Likert dengan rentang nilai dari sangat positif hingga sangat negatif, dengan deskripsi sebagai berikut:

**Tabel 1.** Skala Likert

STS	S	N	S	SS
1	2	3	4	5

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai Rhitung dengan Rtabel. Dengan 61 responden, derajat kebebasan (df) dihitung sebagai  $n-2=59$ , sehingga nilai Rtabel yang digunakan adalah 0,254. Data dianggap valid jika nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel. Hasil uji validitas disajikan untuk variabel citra merek (X1), asosiasi merek (X2), kepercayaan merek (X3), dan keputusan pembelian (Y).

**Tabel 2.** Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel(Df = 61- 2=59)	Kreteria
<b>Kepemimpinan</b>			
Indikator 1.1	0,381	0,254	Valid
Indikator 1.2	0,402	0,254	
Indikator 1.3	0,448	0,254	
Indikator 1.4	0,527	0,254	
Indikator 1.5	0,436	0,254	
<b>Motivasi</b>			
Indikator 2.1	0,524	0,254	Valid
Indikator 2.2	0,626	0,255	
Indikator 2.3	0,419	0,256	
Indikator 2.4	0,477	0,257	
Indikator 2.5	0,480	0,254	
<b>Kepuasan Kerja</b>			
Indikator 3.1	0,648	0,254	Valid
Indikator 3.2	0,439	0,254	
Indikator 3.3	0,428	0,254	
Indikator 3.4	0,486	0,254	
Indikator 3.5	0,585	0,254	
<b>Kinerja Karyawan</b>			
Indikator Y 1.1	0,481	0,254	Valid
Indikator Y 1.2	0,696	0,254	
Indikator Y 1.3	0,606	0,254	
Indikator Y 1.4	0,646	0,254	
Indikator Y 1.5	0,684	0,254	

Berdasarkan hasil pengujian di atas dengan menggunakan software SPSS, dapat disimpulkan bahwa semua variabel Menurut penelitian dinyatakan valid, karena r hitung > r tabel di atas 0,254

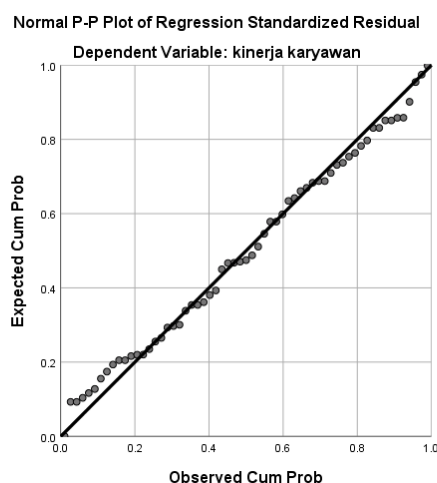
## Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur yang dapat dipercaya atau diandalkan untuk diuji (Wahyuni et al., 2023). Uji Reliabilitas dapat dikatakan lolos jika nilai cronbach's alpha  $> 0,60$ . Berikut hasil reliabilitasnya

**Tabel 3.** Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien	>/<	Tabel	Keterangan
Kepemimpinan	0.795	>	0,60	Reliabel
Motivasi	0.807	>	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.752	>	0,60	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan	0.785	>	0,60	Reliabel

## Uji Normalitas



Berdasarkan visualisasi grafik Normal Probability Plot (P-P Plot) yang disajikan pada Gambar X, dapat diinterpretasikan bahwa sebaran titik-titik residual cenderung mengikuti garis diagonal. Pola ini mengindikasikan bahwa distribusi residual data mendekati distribusi normal secara signifikan. Oleh karena itu, dapat dikonfirmasi bahwa asumsi normalitas residual, yang merupakan prasyarat dalam analisis regresi, telah terpenuhi dalam model penelitian ini.

## Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.** Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	
		Standardized Coefficients Beta				
1 (Constant)	-1.575	0.958		-1.644	0.106	
	x1	0.609	0.051	0.57	11.956	0,00
	x2	0.237	0.049	0.244	4.828	0,00
	x3	0.289	0.051	0.32	5.658	0,00

**a. Dependent Variable: YN11**

### Analisis Persamaan Regresi Berganda

Berdasarkan tabel di atas, kita dapat membentuk persamaan regresi linier berganda yang menggambarkan hubungan antara variabel independen (X1, X2, X3) dan variabel dependen (Y). Dengan konstanta (H0) sebesar -1,575 dan koefisien regresi untuk H1 (0,57), H2 (0,244), dan H3 (0,32), persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = -1,575 + 0,570X_1 + 0,244X_2 + 0,320X_3 + e$$

Mari kita bedah makna dari setiap komponen persamaan ini:

Konstanta (-1,575): Angka ini menunjukkan bahwa jika kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) tidak memiliki nilai (atau bernilai nol), maka kinerja karyawan (Y) akan berada pada nilai -1,575.

(1) Variabel X1 (Kepemimpinan): Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan paling dominan terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh nilai Beta tertinggi (0,570) dan nilai t-hitung terbesar (11,956). Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin signifikan pula peningkatan kinerja karyawan. (2) Variabel X2 (Motivasi): Motivasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun kontribusinya relatif lebih kecil (Beta = 0,244). Hal ini mengindikasikan bahwa kenyamanan dan fasilitas kerja turut berperan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. (3) Variabel X3 (Kepuasan Kerja): Variabel kepuasan kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan nilai Beta sebesar 0,320. Ini menunjukkan bahwa motivasi internal karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji seberapa signifikan pengaruh masing-masing variabel independen (kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kinerja karyawan) secara parsial. Untuk menerima hipotesis alternatif (H1), nilai t-hitung harus lebih besar dari nilai t-tabel, dan tingkat signifikansinya harus kurang dari 0,05.



Sebaliknya, hipotesis nol ( $H_0$ ) akan ditolak jika nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel, dan tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05.

**Tabel 5.** Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
<b>1</b> (Constant)	-1.575	0.958		-1.644	0.106
x1	0.609	0.051	0.57	11.956	0.00
x2	0.237	0.049	0.244	4.828	0.00
x3	0.289	0.051	0.32	5.658	0.00

**a. Dependent Variable: YN11**

a) Uji Hipotesis 1: Pengaruh variabel kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (YN11) mempunyai nilai sebagai berikut :

Nilai Beta: 0.609

t hitung: 11.956

Signifikansi (Sig.): 0.000

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (YN11) di CV. Adelindo Abadi, ditandai dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 dan koefisien Beta sebesar 0,609, yang merupakan pengaruh terkuat dibandingkan variabel lain dalam penelitian ini. Hal ini mendukung penerimaan hipotesis pertama ( $H_1$ ) dan penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ).

b) Hipotesis 2: Pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (YN11)

Nilai Beta: 0.237

t hitung: 4.828

Signifikansi (Sig.): 0.000

Variabel motivasi (X2) ditemukan signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (YN11) di CV. Adelindo Abadi, dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Nilai Beta sebesar 0,237 menunjukkan bahwa motivasi (X2) memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (YN11), meskipun dampaknya tidak sebesar variabel kepemimpinan (X1). Berdasarkan hasil ini, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.

c) Hipotesis 3: Pengaruh variabel kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (YN11)

Nilai Beta: 0.289

t hitung: 5.658

Signifikansi (Sig.): 0.000

Variabel kepuasan kerja (X3) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (YN11) di CV. Adelindo Abadi, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 dan koefisien Beta sebesar 0,289. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan, sehingga hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis ketiga (H3) diterima.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan 0,05 maka variabel independen secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

**Table 6.** Tabel Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.219	3	48.74	204.747	.000 <sup>b</sup>
	Residual	13.569	57	0.238		
	Total	159.788	60			
<b>a. Dependent Variable: YN11</b>						
<b>b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2</b>						

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel independen (x1, x2, dan x3) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen YN11 (nilai signifikansi < 0,05). Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dianggap layak untuk menganalisis hubungan antar variabel.

### Uji Koefisien Determinasi

Koesien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model pada fariabel bebas (X) dalam menerangkan Variabel terikat (Y)

**Tabel 7.** Uji koefisien determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 <sup>a</sup>	0.915	0.911	0.4879

**a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2**  
**b. Dependent Variable: YN11**

Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki daya jelaskan yang sangat kuat, karena lebih dari 90% variasi dalam kepuasan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja.

## 5. PEMBAHASAN

Analisis Persepsi Karyawan dan Dampaknya terhadap Kinerja di CV Adelindo Abadi  
 Penelitian ini mengkaji persepsi 61 karyawan CV Adelindo Abadi terhadap kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil kuesioner menunjukkan pandangan yang sangat positif dari para responden terhadap keempat variabel ini.

### Kepemimpinan

Mayoritas karyawan menanggapi positif gaya kepemimpinan di perusahaan. Mereka merasa bahwa pimpinan:

(1) Memberikan arahan yang jelas. (2) Menjadi teladan dalam bekerja. (3) Terbuka terhadap masukan dan komunikasi dua arah. (4) Adil dalam memperlakukan semua karyawan.

Ini menandakan bahwa kepemimpinan di CV Adelindo Abadi sangat efektif dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan semangat, dan mendukung produktivitas.

### Motivasi

Sebagian besar karyawan merasa termotivasi dalam bekerja, baik secara intrinsik (dari dalam diri) maupun ekstrinsik (dari luar). Mereka merasakan:

(1) Tantangan kerja yang memacu semangat. (2) Adanya penghargaan atas pencapaian. (3) Rasa memiliki terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Ini menunjukkan keberhasilan perusahaan dalam membangun sistem motivasi yang efektif, yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal.

## **Kepuasan Kerja**

Tingkat kepuasan kerja karyawan tergolong tinggi. Responden menyatakan:

(1) Puas dengan hubungan kerja antar rekan maupun dengan atasan. (2) Merasa pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan minat. (3) Puas dengan fasilitas dan kondisi kerja.

Kepuasan kerja yang tinggi ini mencerminkan lingkungan kerja yang suportif, baik secara fisik maupun psikologis, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas dan kinerja karyawan.

## **Kinerja Karyawan**

Karyawan menilai kinerja mereka baik. Indikator seperti ketelitian, penyelesaian target, manajemen waktu, efisiensi penggunaan sumber daya, dan kemandirian dalam memecahkan masalah mendapat persetujuan tinggi. Hal ini mengindikasikan:

(1) Adanya budaya kerja yang kuat dan profesional. (2) Peran kepemimpinan dan sistem yang mendukung pengembangan kinerja individu.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa karyawan CV Adelindo Abadi menunjukkan tingkat motivasi, kepuasan, dan kinerja yang tinggi, yang sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif. Hubungan kuat antar keempat variabel ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan ekosistem kerja yang sehat, produktif, dan mendukung pertumbuhan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

## **Kesimpulan Penelitian**

Berdasarkan analisis data, ditemukan beberapa kesimpulan kunci terkait pengaruh kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (YN11) di CV Adelindo Abadi:

(1) Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. (2) Motivasi (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peningkatan motivasi kerja secara nyata mendorong peningkatan kinerja. Meskipun pengaruhnya tidak sebesar kepemimpinan, motivasi tetap merupakan faktor penting. (3) Kepuasan Kerja (X3) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan.

## DAFTAR REFERENSI

- Alieviandy, N. S. (2024). Pengaruh motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja. *Jurnal*, 2(7), 405–418.
- Almas, F., & Ghassani, A. (2024). 7634\_Sumartik. *Jurnal*, 1, 1–20.
- Bayudhigantara, E. M., & Hidayat, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan salah satu perusahaan pembiayaan di Indonesia. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 612. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i2.630>
- Santoso, I. B., & Hakim, L. (2024). Gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Lampung. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 10(1), 15–27. <https://doi.org/10.30873/jbd.v10i1.3929>
- Darmawan, R. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Survei pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2795–2805. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1733>
- Ilham, G. G., Lantara, N. F., & Arfah, A. (2023). The effect of organizational culture, motivation, compensation and leadership style on employee performance at Mutiara Sorong Hospital. *Journal of Accounting Finance (JAF)*, 4(1), 48–64. <https://doi.org/10.52103/jaf.v4i1.1226>
- Ilham, M. (2020). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Univista Utama Medan. *Skripsi: Ekonomi dan Bisnis*.
- Kusmiati, I., Nasywa Sahila, A., Damayanti, S., Saraswati, A., & Apriliani, A. (2022). Pentingnya motivasi pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja. *Karimah Tauhid*, 1(6), 869–879.
- Lazuardi, B., & Harahap, M. I. (2024). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja personil polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 2(1), 125–134. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i1.1917>
- Astuti, M. D., Akhmad, K. A., & Rahmawati, E. D. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi (JRIME)*, 2(3), 406–422. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v2i3.2162>
- Pembangunan, U., & Budi, P. (2025). Analisis gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas PKPP Perumahan dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan Kabupaten Simalungun. *Jurnal*, 4(2), 2069–2085.
- Rachmawati, N. A., & Frianto, A. (2022). Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja PNS di Badan Kepegawaian Daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 703–713. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n2.p702-713>

- Rezeki, F., Badrianto, Y., Turmudhi, A., & Kosasih, K. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan di UD Sukinem. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 13(1), 68–73. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i1.2968>
- Supriatna, A., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., Halu, U., Sri, O., Mahrani, W., Oleo, H., Madjid, R., Putera, A., & Oleo, U. H. (2024). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja personel Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara. *JUMBO*, 8(1), 1–15. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>
- Tokilo, H., & Firman, A. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja melalui motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Mitra Bahari Persada di Kabupaten Morowali. *Jurnal*, 58(1), 58–72. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/ej>
- Turmudhi, A., & Ristianawati, Y. (2023). Performance of Village-Owned Moro Berkah's employees: Analyzing workplace motivation and workplace discipline. *ADPEBI International Journal of Business and Social Science*, 3(1), 42–49. <https://doi.org/10.54099/aijbs.v3i1.552>
- Wahyono, A. T., Sptyana, R. F., Fajrul, M., & Kaharudin, E. (2025). Upaya meningkatkan kinerja karyawan yang kondusif pada PT Mustika Jaya Lestari melalui motivasi pelatihan dan lingkungan kerja. *Jurnal*, 2(1), 456–462.
- Wahyuni, A. S., Sultan, M. S., & Dandu, S. (2023). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD PPSLU Mappakasunggu Parepare. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 1(2), 186–198.