

**PENGARUH BEBAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PT. SURVEYOR INDONESIA**

*Influence Of Work Load, Leadership Style and Worksatisfaction on
Employee Motivation of PT Surveyor Indonesia*

**Erni Sugiartini,
Program Studi Manajemen
Email : ernisugiartini@gmail.com**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA**

Abstract

This study aims to examine the effect of workload, leadership style, and job satisfaction as independent variables on employee work motivation as the dependent variable. The first hypothesis examines the variable workload affects employee motivation. The second hypothesis to test the leadership style variable influences employee work motivation, the third hypothesis to test work satisfaction variables affect the employee work motivation, and the third hypothesis to test workload, leadership style, and job satisfaction simultaneously influence employee work motivation. The population in this study were all employees at PT Surveyor Indonesia Surabaya. The research sample was selected using purposive sampling technique. According to Sugiyono (2011: 84) explains that: "Purposive sampling technique for determining samples with certain considerations." From this understanding facilitates research, the authors determine the traits and characteristics used in this study. The results of the study indicate that workload, leadership style, and job satisfaction have a significant effect simultaneously on the work motivation of PT Surveyor Indonesia Surabaya employees.

Keyword : Workload, Leadership Style, Job Satisfaction, Work Motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Beban kerja, Gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas / variabel *independent* terhadap motivasi kerja karyawan sebagai variabel terikat / *dependent*. Hipotesis pertama menguji variabel beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hipotesis kedua untuk menguji variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, hipotesis ketiga untuk menguji variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, dan hipotesis ketiga untuk menguji beban kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Surveyor Indonesia surabaya. Sampel penelitian dipilih

dengan menggunakan teknik sampling purposive. Menurut Sugiyono (2011:84) menjelaskan bahwa: “Sampling Purposive teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.” Dari pengertian tersebut memudahkan penelitian, penulis menetapkan sifat-sifat dan karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT Surveyor Indonesia Surabaya.

Kata Kunci : Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Tujuan suatu perusahaan adalah berorientasi untuk mendapatkan laba sebanyak-banyaknya dan untuk mencapai misinya hal yang perlu diberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah salah satunya Gaya Kepemimpinan dan beban kerja karyawan yang akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Banyak dari penelitian telah membuktikan bahwa organisasi atau perusahaan yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung produktivitas karyawannya lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki karyawan yang kurang puas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah Gaya Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan (*leadership*) merupakan faktor yang mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain untuk berkontribusi terhadap kesuksesan dan efektivitas suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Menurut Eddy Soeryanto Soegoto (2014:346), kepemimpinan adalah proses mengarahkan, menginstruksikan atau memengaruhi orang lain atau organisasi untuk melaksanakan suatu tugas atau tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang

sama belum tentu dapat menghasilkan *output* yang serupa pula apabila diterapkan pada tipe karyawan yang berbeda.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak dapat dianggap remeh karena hal ini dapat menentukan kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang. Semakin tepat penggunaan tipe gaya kepemimpinan dengan lingkungan dan karyawan akan semakin baik kinerja yang dicapai. Indikator gaya kepemimpinan yang sukses dapat dilihat dari bagaimana kesuksesan yang diperoleh perusahaan sejalan dengan kesejahteraan yang diterima oleh karyawannya baik dari segi materi maupun moral.

Selain Gaya Kepemimpinan, faktor Beban kerja juga merupakan hal yang perlu di perhatikan. Menurut UU Kesehatan No.36 tahun 2009, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal.

Setiap orang yang bekerja

mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan juga berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja adalah pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Motivasi kerja sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan.

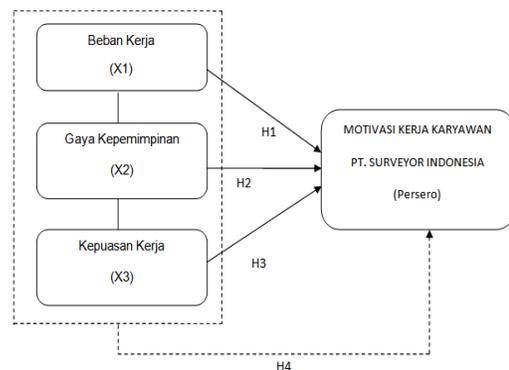
Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan di lingkungan kerja menghasilkan beban kerja dan kepuasan kerja yang akan berdampak ada motivasi kerja karyawan.

Manajemen sumber daya manusia yang baik serta efektif dan efisien sangatlah diperlukan dalam sebuah perusahaan untuk dapat mencapai tujuan/target perusahaan. Untuk menunjang kinerja karyawan, motivasi kerja karyawan adalah hal penting yang perlu diperhatikan perusahaan. Dalam hal ini Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya yaitu Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan

dan Kepuasan kerja.

Berikut Kerangka konseptual dengan rumusan masalah atau dugaan sementara yang diambil sebagai hipotesis sebagai berikut :

1. Beban Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Surveyor Indonesia
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Surveyor Indonesia
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Surveyor Indonesia
4. Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Surveyor Indonesia



LANDASAN TEORI

(1) Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum, seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran, dan manajemen operasi. Manajemen sumber daya manusia menjadi bidang kajian

penting dalam organisasi karena permasalahan yang dihadapi perusahaan. bukan hanya persoalan bahan mentah, alat-alat kerja dan produksi, atau modal kerja saja, tetapi juga masalah tenaga kerja atau sumber daya manusia yang nota bene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya suatu perusahaan. Menurut Herbert J. Chriden dan Arthur W. Sherman (1966:1), manajemen sumber daya manusia dalam beberapa bentuk sudah muncul sejak pertama kali manusia menemukan keuntungan dari kerja keras, kerja sama, dan dengan cara lain untuk mencapai tujuan sipil dan militer.

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu: Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pelaksanaan, dan Pengendalian.

- a. Perencanaan merupakan pemilihan sasaran tenaga kerja atau penentuan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang kemudian dijabarkan ke dalam bentuk kerjasama dan pembagian tugas;
- b. Pengorganisasian sebagai kegiatan untuk mengorganisasi karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja dan bagan dalam organisasi yang telah ditetapkan bersama.
- c. Pengarahan adalah kegiatan yang

dilakukan untuk mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

- d..Pelaksanaan dilakukan oleh manajer untuk dapat mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mempengaruhi kepada bawahan untuk bekerja dengan sadar dan tanpa paksaan untuk mencapai tujuan.
- e. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

(2) Pengertian dan Jenis Beban Kerja

Beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaannya ditunjukkan oleh Suma'mur dalam Tarwaka (2015). Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Sedangkan menurut Riggio (2000:250) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan

muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Beban kerja meliputi 2 jenis, sebagaimana dikemukakan oleh Munandar (2001) ada 2 jenis beban kerja, yaitu :

1. Beban kerja kuantitatif, meliputi :
 - a) Harus melaksanakan observasi secara ketat selama jam kerja
 - b) Banyaknya pekerjaan dan beragamnya pekerjaan yang harus dikerjakan
 - c) Kontak langsung pegawai dengan client (pihak ketiga)
 - d) Rasio jumlah pegawai
2. Beban kerja kualitatif, meliputi :
 - a) Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan.
 - b) Tanggung jawab yang tinggi
 - c) Tuntutan terjadinya nihil kesalahan
 - d) Setiap saat dihadapkan pada pengambilan keputusan yang tepat

(3) Pengertian Gaya Kepemimpinan dan Jenis Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi para bawahannya dalam mencapai tujuan. Gaya Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tiap-tiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (1992: 296) “Corak atau gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap efektivitas seorang pemimpin”. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pemimpin harus mampu mendelegasikan tugas dari pimpinan ke bawahannya dengan komunikatif, sehingga diperlukan adanya meeting yang membahas tentang masalah-masalah yang dihadapi bawahan yang berkaitan dengan pencapaian target.

1) Kepemimpinan Otokratis

Merupakan kepemimpinan yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan. Menggunakan kekuasaan posisi dan kekuatan dalam memimpin. Pemimpin menentukan semua tujuan yang akan dicapai dalam pengambilan keputusan. Informasi yang diberikan hanya pada kepentingan tugas. Motivasi dengan *reward* dan *punishment*. Gaya kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan kekuatan jabatan dan kekuatan pribadi secara otoriter, melakukan sendiri semua perencanaan tujuan dan pembuatan keputusan dan memotivasi bawahan

dengan cara paksaan, sanjungan, kesalahan dan penghargaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada gaya kepemimpinan ini segala keputusan berada di tangan pemimpin. Pendapat atau kritik dari bawahan tidak pernah dibenarkan. Pada dasarnya sifat yang dimiliki sama dengan gaya kepemimpinan dictator tetapi dalam bobot yang agak kurang.

Gaya kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Wewenang mutlak berada pada pimpinan
- b) Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan
- c) Kebijaksanaan selalu dibuat oleh pimpinan
- d) Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan
- e) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara ketat
- f) Prakarsa harus selalu berasal dari pimpinan
- g) Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan atau pendapat
- h) Tugas-tugas dari bawahan diberikan secara instruktif
- i) Lebih banyak kritik daripada pujian
- j) Pimpinan menuntut prestasi sempurna dari bawahan tanpa syarat

k) Pimpinan menuntut kesetiaan tanpa syarat

l) Cenderung adanya paksaan, ancaman dan hukuman

m) Kasar dalam bersikap

n) Tanggung jawab dalam keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pimpinan

Pemimpin sangat dominan dalam setiap pengambilan keputusan dan setiap kebijakan, peraturan, prosedur diambil dari idenya sendiri. Kepemimpinan jenis ini memusatkan kekuasaan pada dirinya sendiri. Ia membatasi inisiatif dan daya pikir dari para anggotanya. Pemimpin yang otoriter tidak akan memperhatikan kebutuhan dari bawahannya dan cenderung berkomunikasi satu arah yaitu dari atas (pemimpin) ke bawah (anggota). Jenis kepemimpinan ini biasanya dapat kita temukan di akademi kemiliteran dan kepolisian.

2) Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi. Pada gaya kepemimpinan demokratis (*democratic leadership style*) ditemukan peran serta bawahan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan secara musyawarah. Menggunakan kekuatan posisi dan pribadinya untuk mendorong ide dari staf, memotivasi kelompok untuk menentukan tujuan sendiri. Membuat

rencana dan pengontrolan dalam penerapannya. Informasi diberikan seluas-luasnya dan terbuka. Pada gaya kepemimpinan demokratis (*democratic leadership style*) ditemukan peran serta bawahan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan secara musyawarah. Hubungan dengan bawahan dibangun dengan baik. Pemimpin yang demokratis menggunakan kekuatan jabatan dan kekuatan pribadi untuk menggali dan mengolah gagasan bawahan dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Segi positif dari gaya kepemimpinan ini mendatangkan keuntungan antara lain keputusan serta tindakan yang lebih objektif, tumbuhnya rasa ikut memiliki, serta terbinanya moral yang tinggi. Sedangkan kelemahannya keputusan serta tindakan kadang-kadang lamban, rasa tanggung jawab kurang, serta keputusan yang dibuat terkadang bukan suatu keputusan yang terbaik.

Gaya kepemimpinan ini biasa diterapkan dalam sebuah perusahaan dan akan efektif apabila setiap karyawan mengikuti setiap alur prosedur dan melakukan tanggung jawab rutin setiap hari. Tetap saja dalam gaya kepemimpinan ini tidak ada ruang bagi para anggota untuk melakukan inovasi karena semuanya sudah diatur dalam sebuah tatanan prosedur yang harus dipatuhi oleh setiap lapisan.

3) **Kepemimpinan Partisipatif**

Dalam gaya kepemimpinan partisipatif, ide dapat mengalir dari bawah (anggota) karena posisi kontrol

atas pemecahan suatu masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Pemimpin memberikan ruang gerak bagi para bawahan untuk dapat berpartisipasi dalam pembuatan suatu keputusan serta adanya suasana persahabatan dan hubungan saling percaya antar pimpinan dan anggota.

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gabungan antara otoriter dan demokratis, yaitu pemimpin yang menyampaikan hasil analisis masalah dan kemudian mengusulkan tindakan tersebut pada bawahannya. Staf dimintai saran dan kritiknya serta mempertimbangkan respon staf terhadap usulannya, dan keputusan akhir ada pada kelompok.

4) **Kepemimpinan Situasional**

Pemimpin yang menerapkan jenis kepemimpinan situasional lebih sering menyesuaikan setiap gaya kepemimpinan yang ada dengan tahap perkembangan para anggota yakni sejauh mana kesiapan dari para anggota melaksanakan setiap tugas. Gaya kepemimpinan situasional mencoba mengkombinasikan proses kepemimpinan dengan situasi dan kondisi yang ada.

Setidaknya ada 4 gaya yang diterapkan oleh pemimpin jenis ini, diantaranya:

- a) *Telling-Directing* (memberitahu, menunjukkan, memimpin, menetapkan)
- b) *Selling-Coaching* (menjual, menjelaskan, memperjelas, membujuk)

c) *Participating-Supporting*
(mengikutsertakan, memberi semangat, kerja sama)

d) *Delegating* (mendelegasi, pengamatan, mengawasi, penyelesaian)

5) Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*

Kepemimpinan *Laissez Faire* adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan dengan cara berbagai kegiatan dan pelaksanaannya dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan. Dalam kepemimpinan *laissez-faire* merupakan pimpinan ofisial, karyawan menentukan sendiri kegiatan tanpa pengarahan, supervisi dan koordinasi. Staf/bawahan mengevaluasi pekerjaan sesuai dengan caranya sendiri. Pimpinan hanya sebagai sumber informasi dan pengendalian secara minimal. Peranan pimpinan hampir tidak terlihat karena segala keputusan diserahkan kepada bawahan, jadi setiap anggota organisasi dapat melakukan kegiatan masing - masing sesuai dengan kehendak masing-masing pula.

Gaya kepemimpinan ini bercirikan sebagai berikut:

- a) Pemimpin melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan
- b) Keputusan lebih banyak dibuat oleh bawahan
- c) Kebijakan lebih banyak dibuat oleh bawahan

d) Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahan

e) Kepentingan pribadi lebih penting dari kepentingan kelompok

f) Pemimpin melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan

g) Hampir tiada pengawasan terhadap tingkah laku

h) Prakarsa selalu berasal dari bawahan

i) Hampir tiada pengarahan dari pimpinan

j) Peranan pimpinan sangat sedikit dalam kegiatan kelompok

k) Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh perseorangan

Setiap gaya kepemimpinan biasa efektif dalam situasi tertentu tetapi tidak efektif dalam situasi lainnya (Tannenbaum dan Schmit, 1973; dikutip dari Gillies, 1996). Faktor yang menentukan efektifitas gaya kepemimpinan secara situasional meliputi : kesulitan atau kompleksitas tugas yang diberikan, waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas, ukuran unit organisasi, pola komunikasi dalam organisasi, latar belakang pendidikan dan pengalaman pegawai, kebutuhan pegawai dan kepribadian pemimpin (Gillies, 1996)

(4) Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja (Tangkilisan, 2005, p.164). Berdasarkan Robbins (2003, p.30), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Jones (Akehurst et al., 2009:5) bahwa seseorang dengan kepuasan kerja tinggi akan menyukai (*satisfaction*) pekerjaannya secara umum, dimana seseorang merasakan diperlakukan selayaknya dan percaya bahwa pekerjaan mempunyai banyak segi yang diinginkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kepuasan kerja seseorang. Sejalan dengan hal tersebut George dan Jones (2008:82) menyatakan bahwa: *the collection of feelings and beliefs that people have about their current jobs.* (Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan (anggapan) yang dimiliki setiap individu tentang pekerjaannya saat ini). Dengan demikian, kepuasan kerja seseorang

tergantung pada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut pandangan atau persepsinya yang telah dicapai melalui pekerjaannya. Jadi, seorang akan merasakan kepuasan (*satisfaction*) jika tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan apa yang sesungguhnya terjadi, sebaliknya, apabila terdapat perbedaan antara apa yang diinginkan dengan kenyataan, maka seseorang akan merasakan ketidakpuasan (*dissatisfaction*). Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki oleh seorang karyawan, baik yang menyenangkan (emosi positif) dan tidak menyenangkan (emosi negatif) tentang pekerjaannya.

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001:225) yaitu sebagai berikut :

- 1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*) Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya
- 2) Perbedaan (*Discrepancies*) Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

- 3) Pencapaian nilai (*Value attainment*) Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- 4) Keadilan (*Equity*) Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- 5) Komponen genetik (*Genetic components*) Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

(5) Pengertian Motivasi Kerja Dan Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi atau motivation berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan pendek, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja. Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford (1969:173) bahwa "*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*" Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian

kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2010). Motivasi merupakan pemberian atau penimbulan motif, dan hal atau keadaan yang menimbulkan motif, jadi motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasi (Wexley dan Yukl dalam As'ad, 2002).

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006: 73).

Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S.P. Hasibuan (2006:146) mengungkapkan bahwa:

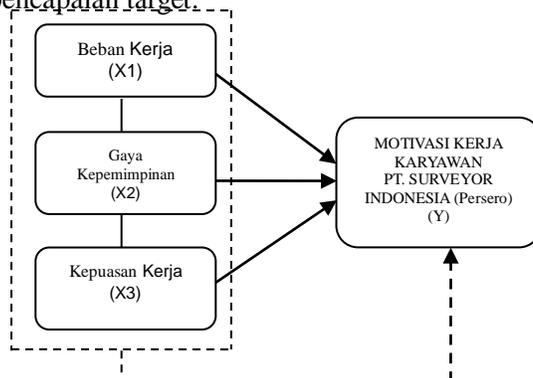
- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Kerangka Konseptual

Manajemen sumber daya manusia yang baik serta efektif dan efisien sangatlah diperlukan dalam sebuah perusahaan untuk dapat mencapai tujuan/target perusahaan. Untuk menunjang kinerja karyawan, motivasi kerja karyawan adalah hal penting yang perlu diperhatikan perusahaan. Dalam hal ini Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya yaitu Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan kerja.

Dengan kepuasan kerja yang diperoleh karyawan, diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut sehingga memberikan hasil yang maksimal dalam bekerja dan mencapai tujuan suatu perusahaan. Kemudian adanya pengukuran beban kerja juga harus dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja karyawan berdasarkan banyaknya pekerjaan. Sementara itu gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pemimpin harus mampu mendelegasikan tugas dari pimpinan ke bawah dengan komunikatif, sehingga diperlukan adanya meeting yang membahas tentang masalah-masalah yang dihadapi bawahan yang berkaitan dengan pencapaian target.



METODE PENELITIAN

Dalam teknik pengambilan sample ini penulis menggunakan teknik sampling purposive. Menurut Sugiyono (2011:84) menjelaskan bahwa: “Sampling Purposive teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.” Dari pengertian tersebut memudahkan penelitian, penulis menetapkan sifat-sifat dan karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini memiliki ketentuan yaitu karyawan PT. Surveyor Indonesia yang berjenis kelamin laki-laki & perempuan, yang sudah bekerja minimal selama satu tahun atau lebih karena karyawan tersebut sudah mendapat skor evaluasi kerja. Untuk menentukan ukuran besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus dari Slovin yang dikutip Sevilla (1994) dalam Umar (2002:141) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Berdasarkan dari sumber data tersebut diatas, penulis dalam mengumpulkan data menggunakan teknik pengumpulan data berikut ini :

- 1) Kuisisioner

Data dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisisioner. Teknik ini dilakukan dengan cara menyebar daftar pertanyaan atau kuisisioner yang disediakan sebelumnya dengan maksud untuk mengumpulkan data dan informasi langsung dari responden yang bersangkutan. Adapun kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner terstruktur. Kuisisioner dalam penelitian

ini, dimaksud untuk memperoleh data primer dan merupakan teknik utama dalam pengumpulan data.

Untuk mengolah data yang berbentuk kuisioner yang dituangkan dalam pernyataan-pernyataan, masing-masing pertanyaan diberikan alternatif jawaban berdasarkan metode likert.

2) Observasi

Yaitu dengan cara melakukan observasi secara langsung terhadap karyawan PT Surveyor Indonesia Surabaya

3) Wawancara

Yaitu dengan cara melakukan wawancara secara langsung terhadap karyawan PT Surveyor Indonesia Surabaya

Metode Analisis Data

Teknik analisa dalam penelitian ini melalui tahapan sebagai berikut :

Data diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) untuk pengolahan data primer dan data sekunder.

Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu kuisioner di katakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2001). Seperti jika akan diukur kepuasan kerja seorang karyawan, maka pada pertanyaan tersebut harus bisa secara tepat mengungkapkan tingkat kepuasan kerjanya. Dalam penelitian ini uji validitas digunakan untuk mengetahui adakah korelasi Beban kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja

terhadap motivasi kerja karyawan PT Surveyor Indonesia. Uji validitas data dapat dilakukan dengan total pengamatan menggunakan rumus korelasi Spearman's sebagai berikut :

$$r_s = \frac{1 - 6 \sum D^2 i}{n(n^2 - 1)}$$

dimana :

r_s : Koefisien korelasi

d_i : Selisih untuk setiap data

n : Jumlah Sampel atau data

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk suatu pengetahuan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya. Suatu tes dikatakan dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi jika tes tersebut dapat memberikan hasil yang tetap.

Pengukuran reabilitas pada dasarnya bisa dilakukan dengan dua cara :

- 1) *Repeated Measure* atau ukur ulang. Disini responden akan di sodori pertanyaan yang sama dalam waktu yang berbeda (sebulan lagi, dua bulan lagi, dan seterusnya), dan kemudian dilihat apakah ia konsisten dengan jawabannya.
- 2) *One Shot* atau di ukur sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil pertanyaan lain.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah pengembangan dari analisis regresi linear sederhana dimana terdapat lebih dari satu variabel independen X. Analisis ini digunakan untuk melihat sejumlah variabel independen X_1, X_2, X_3, \dots terhadap variabel dependen Y berdasarkan nilai variabel-variabel independen X_1, X_2, X_3, \dots

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Model regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

(Sumber: Sugiyono, 2013:277)

Dimana :

Y : Motivasi Kerja Karyawan PT. Surveyor Indonesia

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi dari masing-masing independen

Variabel : X_1, X_2, X_3

a : Konstanta

e : adalah error atau sisa (residual)

X_1 : Beban Kerja

X_2 : Gaya Kepemimpinan

X_3 : Kepuasan Kerja

Dengan menggunakan analisis regresi berganda ini dapat diketahui apakah Y dipengaruhi atau tidak dipengaruhi oleh X_1, X_2 , dan X_3

secara parsial dan simultan.

Uji Regresi Secara Simultan / Bersama-sama (F)

Metode untuk menguji signifikansi pengaruh beban kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan secara simultan digunakan uji F dengan rumus (Sudjana, 1992:385)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar seluruh variabel bebas / *independent variable* secara serempak atau bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat / *dependent variable* dengan cara membandingkan nilai kritis F dengan nilai F test (F rasio) yang terdapat pada table *Analysis of Variance* dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 26.00. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 10% atau 0,10. Adapun tahapannya adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi ganda

n = ukuran sampel

k = jumlah variabel bebas

Uji Regresi Secara Parsial / Sendiri-sendiri (t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Uji t ini sekaligus untuk mengetahui besarnya distribusi masing-masing variabel bebas

terhadap variabel tergantung, dengan melihat nilai koefisien determinasi parsial. Nilai koefisien determinasi parsial yang besar menunjukkan pengaruh yang dominan.

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat yaitu dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} . Masing-masing t hasil perhitungan ini kemudian

dibandingkan dengan t_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan taraf kesalahan 0,05. Adapun tahapannya sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Dimana :

t = distribusi t

r = koefisien korelasi parsial

r^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 responden melalui penyebaran kuisioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel akan didasarkan pada tentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

1. Dekripsi Variabel Beban Kerja

Variabel beban kerja pada penelitian ini di ukur melalui 5 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut.

Hasil tanggapan terhadap beban kerja dapat dijelaskan pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja

VARIABEL BEBAN KERJA (X1)									
ITEM	PERTANYAAN	SS	%	S	%	TS	%	SYS	%
X1.1	Mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus di selesaikan	7	14,0	26	52,0	17	34,0	0	0
X1.2	Mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	3	6,0	27	54,0	20	40,0	0	0
X1.3	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang sangat singkat	13	26,0	21	42,0	14	28,0	2	4,0
X1.4	Seringkali mengerjakan dua / lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan	16	32,0	22	44,0	12	24,0	0	0
X1.5	Di dalam pekerjaan memiliki potensi konflik yang sangat besar yang banyak menuntut	10	20,0	21	42,0	19	38,0	0	0

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS, 2019

Mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus di selesaikan sebanyak 7 responden atau 14% Sangat setuju, 26 responden atau 52% setuju, dan 17 responden atau 34% tidak setuju. Dari pertanyaan mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi sebanyak 3 responden atau 6% sangat setuju, 27 responden atau 54% setuju, dan 20 responden atau 40% tidak setuju. Dari pertanyaan Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang sangat singkat sebanyak 13 responden atau 26% sangat setuju, 21 responden atau 42% setuju, 14 responden atau 28% tidak setuju, dan 2 responden atau 4% menyatakan sangat tidak setuju. Dari pertanyaan Seringkali mengerjakan dua / lebih pekerjaan dalam waktu yang bersamaan sebanyak 16

responden atau 32% sangat setuju, 22 responden atau 44% setuju, dan 12 responden atau 24% menyatakan tidak setuju. Dari pertanyaan Di dalam pekerjaan memiliki potensi konflik yang sangat besar yang banyak menuntut sebanyak 10 responden atau 20% sangat setuju, 21 responden atau 42% setuju, dan 19 responden atau 38% menyatakan tidak setuju.

2. Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel Gaya Kepemimpinan pada penelitian ini di ukur melalui 5 buah indikator.

Hasil tanggapan terhadap Gaya Kepemimpinan dapat dijelaskan pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden mengenai Gaya Kepemimpinan

VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X2)									
ITEM	PERTANYAAN	SS	%	S	%	TS	%	STS	%
X2.1	Pimpinan dapat menciptakan hubungan kerjaya yang menyenangkan	20	40,0	23	46,0	5	10,0	2	4,0
X2.2	Pimpinan mendelegasikan wewenang dengan baik	17	34,0	28	56,0	4	8,0	1	2,0
X2.3	Pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat	24	48,0	21	42,0	4	8,0	1	2,0
X2.4	Pimpinan memberikan instruksi kerja dalam memberikan tugas kepada bawahan selalu jelas	19	38,0	22	44,0	7	14,0	2	4,0
X2.5	Pimpinan bersedia membantu dan memberikan solusi kepada bawahannya tentang masalah yang terkait dengan pekerjaan	18	36,0	29	58,0	2	4,0	1	2,0

Dari tabel diatas menunjukkan tanggapan responden dari pertanyaan Pimpinan dapat menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan sebanyak 20 responden atau 40% sangat setuju, 23 responden atau 46% setuju, 5 responden atau 10% tidak setuju dan 2 responden atau 4% menyatakan sangat tidak setuju. Selanjutnya pertanyaan Pimpinan mendelegasikan wewenang dengan baik sebanyak 17 responden atau 34% sangat setuju, 28 responden atau 56% setuju, 4 responden atau 8%

tidak setuju dan 1 responden atau 2% menyatakan sangat tidak setuju. Pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat sebanyak 24 responden atau 48% sangat setuju, 21 responden atau 42% setuju, 4 responden atau 8% tidak setuju dan 1 responden atau 2% menyatakan sangat tidak setuju. Pimpinan memberikan instruksi kerja dalam memberikan tugas kepada bawahan selalu jelas sebanyak 19 responden atau 38% sangat setuju, 22 responden atau 44% setuju, 7 responden atau 14% tidak setuju, dan 2 responden atau 4% sangat tidak setuju. Pimpinan bersedia membantu dan memberikan solusi kepada bawahannya tentang masalah yang terkait dengan pekerjaan sebanyak 18 responden atau 36% sangat setuju, 29 responden atau 58% setuju, 2 responden atau 4% tidak setuju, dan 1 responden atau 2% menyatakan sangat tidak setuju.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja pada penelitian ini di ukur melalui 5 buah indikator.

Hasil tanggapan terhadap Kepuasan kerja dapat dijelaskan pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden mengenai Kepuasan Kerja

VARIABEL KEPUASAN KERJA (X3)									
ITEM	PERTANYAAN	SS	%	S	%	TS	%	STS	%
X3.1	Peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memburatkan karyawan	9	18,0	33	66,0	7	14,0	1	2,0
X3.2	Suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja terbina dengan baik	21	42,0	26	52,0	2	4,0	1	2,0
X3.3	Tugas/pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan	11	22,0	35	70,0	3	6,0	1	2,0
X3.4	Kemampuan rekan kerja (Tim Kerja) untuk saling bekerja sama dalam bekerja mencapai target	16	32,0	28	56,0	5	10,0	1	2,0
X3.5	Pimpinan menilai prestasi kerja karyawan secara obyektif	9	18,0	28	56,0	11	22,0	2	4,0

Sumber : Hasil data pengolahan SPSS, 2019

Dari tabel 4.6 menunjukkan tanggapan responden dari pertanyaan Peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memberatkan karyawan sebanyak 9 responden atau 18% sangat setuju, 33 responden atau 66% setuju, sebanyak 7 responden atau 14% tidak setuju, dan 1 responden atau 2% menyatakan sangat tidak setuju. Suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja terbina dengan baik sebanyak 21 responden atau 42% sangat setuju, 26 responden atau 52% setuju, 2 responden atau 4% tidak setuju, dan 1 responden atau 2% sangat tidak setuju. Tugas/pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan sebanyak 11 responden atau 22% sangat setuju, 35 responden atau 70% setuju, 3 responden tidak setuju atau 6% dan 1 responden atau 2% sangat tidak setuju. Kemampuan rekan kerja (Tim Kerja) untuk saling bekerja sama dalam bekerja mencapai target sebanyak 16 responden atau 32% sangat setuju, 28 responden atau 56% setuju, 5 responden atau 10% tidak setuju dan 1 responden atau 2% sangat tidak setuju. Pimpinan menilai prestasi kerja karyawan secara obyektif sebanyak 9 responden atau 18% sangat setuju, 28 responden atau 56% setuju, 11 responden atau 22% tidak setuju, dan 2 responden atau 4% menyatakan sangat tidak setuju.

4. Variabel Motivasi Kerja

Variabel Motivasi kerja karyawan pada penelitian ini di ukur melalui 5 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap Kepuasan kerja dapat dijelaskan pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja Karyawan

VARIABEL MOTIVASI KERJA KARYAWAN (V)									
ITEM	PERTANYAAN	SS	%	S	%	TS	%	STS	%
Y.1.1	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya	32	64,0	17	34,0	1	2,0	0	0
Y.1.2	Saya mampu mengembangkan potensi diri	23	46,0	25	50,0	2	4,0	0	0
Y.1.3	Saya merasa nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja	14	28,0	32	64,0	4	8,0	0	0
Y.1.4	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja	17	34,0	33	66,0	0	0	0	0
Y.1.5	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih	6	12,0	32	64,0	9	18,0	3	6,0

Sumber : Hasil data pengolahan SPSS, 2019

Dari tabel 4.7 menunjukkan tanggapan responden dari pertanyaan Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya sebanyak 32 responden atau 64% sangat setuju, 17 responden atau 34% setuju. 1 responden atau 2% menyatakan tidak setuju. Saya mampu mengembangkan potensi diri sebanyak 23 responden atau 46% sangat setuju, 25 responden atau 50% setuju, dan 2 responden atau 4% menyatakan tidak setuju. Saya merasa nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja sebanyak 14 responden atau 28% sangat setuju, 32 responden atau 64% setuju, dan 4 responden atau 8% tidak setuju. Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja sebanyak 17 responden atau 34% sangat setuju dan 33 responden atau 66% menyatakan setuju. Kemudian untuk pertanyaan Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih sebanyak 6 responden atau 12% sangat setuju, 32 responden atau 64% setuju, 9 responden atau 18% tidak setuju dan 3 responden atau 6% menyatakan sangat tidak setuju.

Uji Normalitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.50217256
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.074
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil data pengolahan SPSS, 2019

Uji Autokorelasi

Tabel 4.12
Hasil uji Autokorelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563 ^a	.317	.273	1.550

- a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2
- b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil data pengolahan SPSS, 2019

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Metode Analisis Regresi Linier Berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel beban kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Surveyor Indonesia. Perhitungan secara rinci dapat dilihat pada lampiran-lampiran dan hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel 4.13 dan tabel 4.14 berikut :

Tabel 4.13

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.430	3	17.143	7.132	.000 ^b
	Residual	110.570	46	2.404		
	Total	162.000	49			

- a. Dependent Variable: Total_Y
- b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Sumber : Hasil data pengolahan SPSS, 2019

Tabel 4.14
Coefficients^a

Tabel 4.14 Coefficients ^a						
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.906	2.454		3.222	.002
	Total Variabel Beban Kerja	.071	.094	.099	.758	.452
	Total Variabel gaya Kepemimpinan	.119	.090	.198	1.328	.191
	Total Variabel Kepuasan Kerja	.358	.116	.455	3.079	.003

Sumber : Hasil data pengolahan SPSS, 2019

Sumber : Hasil data pengolahan SPSS, 2019

Pembuktian Uji Hipotesis

Uji F (Pengujian Hipotesis secara Simultan)

Uji simultan / uji F adalah pengujian secara menyeluruh untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien regresi variabel independen (X) yang terdiri dari beban kerja (X₁), gaya kepemimpinan (X₂), dan kepuasan kerja (X₃) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y) PT. Surveyor Indonesia (surabaya).

Tabel 4.16
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51.430	3	17.143	7.132	.000 ^b
	Residual	110.570	46	2.404		
	Total	162.000	49			

- a. Dependent Variable: Total_Y
- b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Sumber : Hasil data pengolahan SPSS, 2019

Untuk menguji hipotesis ini dapat dilakukan dengan mencermati hasil analisis regresi berganda yang dapat dilihat pada tabel 4.14 diatas yang dapat

disarikan sebagai berikut :

Untuk nilai F_{hitung} sebesar 7.132 dengan jumlah responden sebanyak 50 atau $N = 50$ item data dan K (jumlah variabel) sebesar 4, maka untuk (4,50) pada tingkat kesalahan 10%, berdasarkan Tabel Uji-F ditemukan Nilai F tabel sebesar 2,06. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ (7.132 > 2,06), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa "secara simultan beban kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan (Y) PT Surveyor Indonesia terbukti dan benar. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 (0%) yang berada jauh dibawah 1% dan 5%. Secara keseluruhan koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0,317 (31,7%) yang berarti secara simultan bahwa beban kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) memiliki hubungan yang sangat kuat (karena diatas 50%) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) PT Surveyor Indonesia. Sedangkan untuk koefisien determinasi simultan (R Square) sebesar 0,317 (31,7%), artinya variasi naik turunnya motivasi kerja ditentukan sebesar 31,7% oleh variabel dalam model, yaitu beban kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) sedangkan hanya 68,3% ditentukan oleh variabel diluar model

Uji t (Pengujian Hipotesis secara Parsial)

Uji t dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Adapun variabel bebas yang dimaksud adalah beban kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2) dan kepuasan kerja

(X_3), ternyata mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja karyawan (Y) PT Surveyor Indonesia, dimana pengujian ini membandingkan antara tingkat probabilitas t dengan signifikan 10%.

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Dari pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.17

Hasil Uji t Coefficients ^a					
Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	7.906	2.454		3.222	.002
Total Variabel Beban Kerja	.071	.094	.099	.758	.452
Total Variabel Gaya Kepemimpinan	.119	.090	.198	1.326	.191
Total Variabel Kepuasan Kerja	.358	.116	.455	3.079	.003

Sumber : Hasil data pengolahan SPSS, 2019

Sumber : Hasil data pengolahan SPSS, 2019

PEMBAHASAN

Dalam pembahasan ini akan dikemukakan besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut baik secara simultan maupun parsial dengan berbagai argumen-argumen yang berdasarkan uraian sebelumnya.

1. Dari analisa data pertama yang menyatakan Beban kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT Surveyor Indonesia Surabaya, tidak terbukti. Hal ini disebabkan karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,758 < 1,67528). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,452 yang berada dibawah nilai toleransi 10% atau 0,452 > 0,10. Dari hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa beban kerja antar

pegawai tidak sama dikarenakan adanya perbedaan project / pekerjaan yang di bebaskan. Dengan adanya perbedaan project maka terdapat perbedaan perlakuan untuk pekerjaan tersebut.

Sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Putu Melati Purbaningrat Yo, Ida Bagus Ketut Surya melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai variabel mediasi.”** Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya. Stres kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja. Stres kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya

2. Dari analisa data kedua yang menyatakan Gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT Surveyor Indonesia tidak terbukti. Hal ini disebabkan karena t -hitung tidak langsung $< t$ -tabel ($1,326 < 1,67528$). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,191 yang berada diatas nilai toleransi 10 % atau $0,191 > 0,10$. Menurut hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial karena tergantung oleh karakteristik masing-masing pemimpin dan bagaimana ia memperlakukan tim nya. Berbeda

Tim dan Pimpinan maka berbeda pula perlakuannya.

3. Dari analisa data yang ketiga Kepuasan kerja (X_3) dinyatakan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT Surveyor Indonesia terbukti benar. Hal ini disebabkan karena t -hitung $> t$ -tabel ($3,079 > 1,67528$). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,003 yang berada dibawah nilai toleransi 10 % atau $0,003 < 0,10$. Dari hasil penelitian di lapangan yang terjadi adalah kepuasan kerja merupakan satu variabel yang dominan dimana untuk menunjang niat pegawai untuk tetap semangat dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dimaksudkan adalah meskipun pegawai mendapat kerja yang lebih tetapi tetap mendapatkan fasilitas yang diinginkan dan tidak merasa dibawah tekanan.

Dengan ini saya menyetujui jurnal dari Denno Heryanto, Sukisno S. Riadi, Robiansyah yang melakukan penelitian mengenai **“Analisis pengaruh kepuasan kerja dukungan organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja.”** Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Kepuasan variabel kerja memiliki efek pada motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, Dukungan organisasi memiliki efek pada motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dan Gaya kepemimpinan berpengaruh pada motivasi kerja positif dan

- signifikan.
4. Dari analisa data keempat yang menyatakan “Beban kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT Surveyor Indonesia” terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena F hitung $>$ F tabel ($7.132 > 2,06$). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 (0%) yang berada jauh dibawah 5% dan 10%. Kemudian kesimpulan dari analisa keempat di dukung oleh hasil fakta di lapangan, bahwa ketiga variabel bisa sangat berkaitan dan berpengaruh karena apabila beban kerja tinggi, gaya kepemimpinan yang buruk tetapi mereka mendapatkan kepuasan kerja karena adanya faktor-faktor lain yang mereka dapatkan di lingkungan kerja maka itu bisa tetap dijadikan motivasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan dari hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Surveyor Indonesia.
2. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Surveyor Indonesia.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja

karyawan PT Surveyor Indonesia.

4. Beban kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan PT Surveyor Indonesia.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran membangun yang dapat dipergunakan sebagai sarana perbaikan mutu sumber daya manusia di PT Surveyor Indonesia (surabaya)

1. Hendaknya Pimpinan PT Surveyor Indonesia senantiasa melakukan evaluasi terhadap beban kerja setiap karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh tiap-tiap karyawan dan mengevaluasi beban kerja antar karyawan agar tidak adanya rasa iri sesama karyawan.
2. Hendaknya Pimpinan PT Surveyor Indonesia secara berkala melakukan perbaikan gaya kepemimpinan kepada karyawan. Melakukan evaluasi rutin kepada setiap pimpinan (supervisor) dan Tim nya untuk mengetahui kendala yang ada dalam tim. Dengan demikian dapat membuat semangat kerja karyawan meningkat.
3. Hendaknya Pimpinan PT Surveyor Indonesia tetap mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman yang sudah baik dan senantiasa memperbaiki lingkungan kerja tersebut agar menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan.

4. Hendaknya Pimpinan PT Surveyor Indonesia terus berusaha menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik,

aman dan nyaman. Dengan demikian karyawan bisa bekerja dengan tenang dan aman dan kesehatannya terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Agripa Toar Sitepu, (2013). “*Beban Kerjadan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk cabang Manado*”, Jurnal Emba. Vol. 1 No.4, Hal.1123-1133.
- Alberto., 1995. *A comparison of organizational structure, job stress, and satisfaction in audit and Management. All Businnes.*
- Brewer, E. and Jama McMahan Landers. 2003. *The Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction Among Industrial and Technical Teacher Educators.*
- Brahmasari, I. A . 2008. “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan*” (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia) *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan.* Vol. 10, No. 2, pp: 124-135.
- Dessler, Garry, 2013, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Terjemahan Agus Dharma, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Emanuel, Ariek. (2011). “*Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan dan Perilaku Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Efektifitas Organisasi Pada PT. Wirajaya Anugrah Perkasa*”. Retrieved April 30, 2012. From source: <http://eprints.binus.ac.id/6309/>
- Flippo, Edwin B. 2013. *Manajemen Personalia. Edisi Ke-enam Jilid I.* (Alih Bahasa oleh Mohamad Masud. Jakarta: Erlangga.
- Frederick, Hezberg, at al, 2011. *The Motivation to Work*, John Wisley & Sons, New York.
- Handoko, T. Hani, 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.*
- Iskandar, S., & Sembada, G. G. (2012). “*Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang*”. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 26-38.
- Leila, G. 2002. *Stres dan Kepuasan Kerja.* Jurnal USU Digital Library
- Munparidi. 2012. “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang*”. *Jurnal Orasi Bisnis.* Vol.VII. Hal: 47-54
- Pio R. J., Nimran, U., Alhabsji, T., dan Hamid, D. (2015) “*Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen*

- Organisasional, Dan Kinerja Karyawan*". Jurnal DeReMa. 10 (1):22-60
- Pujiastuti. 2013. "*Pengaruh Penghargaan, Stres Kerja dan Jenis Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*". Proceeding Seminar Nasional Dan call For Papers Sancang 2013 Surakarta, 23 Maret 2013.
- Putra, Bonaventura Ridya. 2012. "*Pengaruh Job Stressor terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Pemeditasi*". Jurnal Studi manajemen Indonesia, 1(2), pp: 72-82.
- Putra, Achmad Syukriansyah. (2012). "*Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*". Jurnal Studi Manajemen Indonesia. Hal : 22.
- Rahayu, Vivi Ariyani, dkk. 2013. "*Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Cabang Madiun*". JRMA. Vol.1. No.1. Hal: 89-93.
- Sandhi, Arief Setya. 2013. "*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada RSUD Puri Asih Salatiga*". Skripsi. UNDIP Semarang.
- Siswanto, Rendyka Dio. 2017. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*". Vol. 42 No. 1 Januari 2017
- Sugiyono, Dr. 2010. "*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*". Jakarta. Penerbit ALFABETA.
- Sunarso. (2010). "*Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah*". Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia". Vol 4. No 1.
- Syaiyid, Elzi. 2013. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja PT. Malang Intermedia Pers*". Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 1 No. 1 April 2013..
- Utomo, B. (2002). "*Menentukan Faktor faktor Kepuasan Kerja dan Tingkat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT P. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*", Vol. 7 (2), 171-188.