

## Analisis Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Upah Insentif, Kepemimpinan, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Butik Azahra Store

Suparni<sup>1</sup>, BRM Suryo Triono<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Politeknik Manufaktur Ceper, <sup>2</sup>Universitas Dharma AUB Surakarta

Email : <sup>1</sup>[aniksuparni1975@gmail.com](mailto:aniksuparni1975@gmail.com), <sup>2</sup>[brmsuryotriono@gmail.com](mailto:brmsuryotriono@gmail.com)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh upah insentif, kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Butik Azahra Store . Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode sensus. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 44 karyawan dan mengambil sampel sebanyak 44 responden, dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dari penelitian ini menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji determinasi ( $R^2$ ). Dari hasil regresi menunjukkan bahwa variabel upah insentif, kepemimpinan, komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Butik Azahra Store . Hasil uji t menunjukkan variabel upah insentif berpengaruh tidak signifikan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadapkepuasan kerja. Hasil uji F menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel upah insentif, kepemimpinan, komunikasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Hasil uji determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel upah insentif, kepemimpinan, dan kepuasan kerja menjelaskan sebesar 57,6% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan Butik Azahra Store , sedangkan sisanya 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja.

**Kata Kunci :** Upah Insentif, Kepemimpinan, Komunikasi, Kepuasan Kerja

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of incentive wages, leadership and communication on employee job satisfaction at PT. Distriversa in Sukoharjo. This research is a quantitative research with census method. The population in this study amounted to 44 employee and took a sample of 44 respondents, in this study using census methods. Data collection techniques using questionnaires. Data analysis techniques from this study use test instruments, classical assumption test, multiple linear regression, t test, F test, and determination test ( $R^2$ ). From the regression results indicate that the incentive wage variable, leadership, communication have a positive effect on employee job satisfaction at PT. Distriversa in Sukoharjo. The results of the t test show that the incentive wage variable has no significant effect, work motivation has a significant effect on job satisfaction, communication variables have a significant effect on job satisfaction. The results of the F test indicate that there is a significant effect between incentive wage variables, leadership, communication together on job satisfaction. The result of the determination test ( $R^2$ ) shows that the incentive, leadership, and job satisfaction variables explain 57.6% of the employee job satisfaction variables of PT. Buanamas Distriversa, while the remaining 42.4% is influenced by other variables not explained in this study, such as work motivation and work environment.*

**Keywords:** Employee Performance, Leadership, Work Motivation, Work Discipline

### PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis. Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dan non finansial di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Pada setiap perusahaan, faktor sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu hal yang perlu diperhatikan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah tingkat saat karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang ditawarkan perusahaan tempatnya bekerja. Para karyawan bekerja di perusahaan untuk

menyelesaikan berbagai tugas sesuai posisi dan jabatan mereka. Untuk mencapai tujuan ini, para karyawan dituntut memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan baik diharapkan bisa meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, yang pada akhirnya membawa kesejahteraan bersama. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang penting untuk diteliti dalam pengelolaan SDM.

Upah insentif merupakan salah satu kompensasi yang bisa memotivasi kerja karyawan. Upah insentif adalah salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan, karena upah insentif adalah upah yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Upah insentif merupakan salah satu pendorong bagi karyawan untuk lebih giat bekerja, karena upah yang tinggi akan merangsang karyawan dan juga memberikan motivasi kerja karyawan sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi.

Komunikasi merupakan tingkatan tempat informasi disebarluaskan di antara para karyawan. Bentuk-bentuk komunikasi dalam perusahaan bisa dikelompokkan dalam beberapa jenis, misalnya komunikasi formal dan nonformal, bisa juga komunikasi horizontal dan vertikal. Namun, untuk penelitian ini penulis membahas komunikasi vertikal antara atasan dan bawahan. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Komunikasi antara atasan dan bawahan meliputi komunikasi yang berhubungan dengan tugas, prestasi bawahan, karier, daya tanggap atasan dan komunikasi pribadi. Komunikasi antara atasan dan bawahan merupakan faktor yang penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Atasan selaku karyawan yang memimpin departemen memiliki tanggungjawab mengelola bawahan agar bekerja sesuai tugas. Untuk mengarahkan para bawahan bekerja efektif, pemimpin perlu menggunakan pendekatan tertentu kepada karyawan. Pendekatan ini menggambarkan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi sikap karyawan, yang selanjutnya juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil wawancara dengan karyawan Butik Azahra Store berdiri sejak tahun 2011, merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang fashion, dimana dituntut untuk memiliki manajemen yang handal, karena manajemen memegang peranan penting di dalam suatu perusahaan. Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar mencapai tujuan dan sasaran. Dalam menjalankan pengaruhnya seorang pemimpin memerlukan kesediaan para bawahannya untuk menerima pengarahan dan bantuan mereka dalam menentukan suatu kebijaksanaan untuk membuat keputusan Handoko (1997). Indikator kepemimpinan menggunakan teori dari Wahjosumidjo (1991:154) yaitu: bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil dari organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai. diperoleh beberapa fenomena, bahwa insentif yang diberikan kepada karyawan adanya ketidaksesuaian dengan standar yang telah ditetapkan. Permasalahan didalam pemberian insentif pada Butik Azahra Store, adanya pemberian bonus yang tidak sesuai, pemberian komisi yang tidak tepat waktu, kompensasi tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sehingga mengakibatkan pada penurunan kepuasan kerja pegawai. Upah insentif adalah tambahan upah yang diberikan karena adanya prestasi kerja yang lebih tinggi dari prestasi kerja standar. Tujuan sistem upah insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menukarkan perangsang finansial diatas dan melebihi upah dan gaji besar. Dengan adanya upah insentif diharapkan karyawan mampu meningkatkan prestasinya, sehingga apa yang diinginkan perusahaan dapat tercapai. Dari latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH UPAH INSENTIF, KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BUTIK AZAHRA STORE DI SUKOHARJO". Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan tersebut di atas, guna membatasi masalah yang dikarenakan kompleksnya permasalahan, maka perumusan masalah yang dikaji penulis dalam penelitian ini adalah : Apakah Upah Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Butik Azahra Store di Sukoharjo? Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Butik Azahra Store di Sukoharjo? Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Butik Azahra Store di Sukoharjo?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Sumaryati (1993:7), pengertian upah insentif adalah tambahan upah yang diberikan karena adanya prestasi kerja yang lebih tinggi dari prestasi kerja standar. Sistem upah insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan prestasi kerja. Upah insentif pada umumnya digunakan untuk mengembangkan

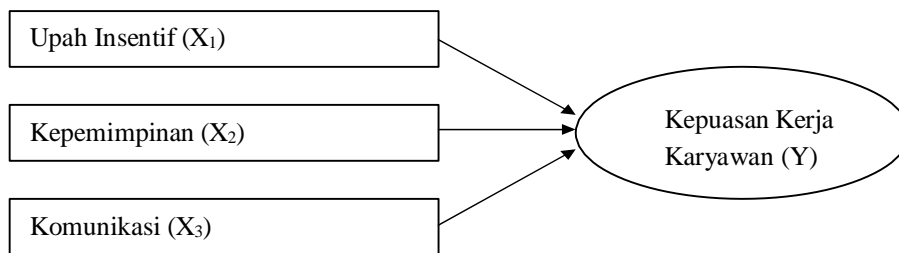
rencana-rencana upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standart produktivitas karyawan. Menurut Handoko (1995), tujuan sistem upah insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menukarkan perangsang finansial diatas dan melebihi upah dan gaji besar. Dengan adanya upah insentif diharapkan karyawan mampu meningkatkan prestasinya, sehingga apa yang diinginkan perusahaan dapat tercapai. Di lain pihak karyawan yang menerima upah insentif akan memperoleh upah yang lebih besar dari upah pokok, dan ini akan menjamin kehidupan karyawan menjadi lebih baik.

Bagi suatu organisasi, pencapaian tujuan merupakan alasan yang penting mengapa organisasi itu didirikan. Untuk mencapai tujuan organisasi banyak faktor yang memengaruhi, misalnya manajemen, pegawai, modal dan lainnya. Sebagai pelaku manajemen, pimpinan mempunyai peranan yang penting, karena tanpa danya seorang pemimpin maka organisasi itu akan sulit mencapai tujuan. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja dan tingkat keefektifan suatu organisasi. Dalam kapasitasnya sebagai pemimpin, seorang pemimpin akan melakukan berbagai hubungan interpersonal dengan bawahan. Keberhasilan pimpinan dalam melaksanakan berbagai peran tersebut sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang baik sangat membantu keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Menurut Handoko (1997) gaya kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar mencapai tujuan dan sasaran. Dalam menjalankan pengaruhnya seorang pemimpin memerlukan kesediaan para bawahannya untuk menerima pengarahan dan bantuan mereka dalam menentukan suatu kebijaksanaan untuk membuat keputusan. Selain itu, para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan mengenai apa saja yang harus dilakukan tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Pada saat seseorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain maka dapat dikatakan bahwa kegiatan tersebut melibatkan aktivitas kepemimpinan. Jika kepemimpinan tersebut terjadi dalam suatu organisasi untuk mengembangkan dan memotivasi bawahan menuju tercapainya efektivitas yang tinggi maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Artinya gaya kepemimpinan mana yang sesuai diterapkan pada situasi tersebut sehingga pelaksanaan gaya kepemimpinan itu dapat berlangsung efisien baik bagi pemimpin maupun bagi bawahan. Seperti yang dikemukakan oleh Miftah Toha (1993) bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin yang baik diharapkan dapat memahami segala aspek perilaku kepemimpinan dan mengetahui kapan fungsi kepemimpinan diperlukan. Menurut Veithzal Rivai (2003) pemimpin yang baik perlu memiliki tiga macam, yaitu : pertama, sadar kapan pemimpin itu diperlukan dalam situasi tertentu, dua, sadar akan perubahan tata nilai baik dalam lingkungan unit kerjanya maupun dalam masyarakat, ketiga, sadar betapa pentingnya kepemimpinan yang efektif yang mampu menggerakkan orang lain bekerja seefektif mungkin. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh dalam pencapaian efektivitas kerja karyawan. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain.

Komunikasi dalam organisasi merupakan proses penyampaian informasi yang akurat dari satu unit (pengirim) ke unit lain (penerima). Beberapa pengertian komunikasi antara lain, Moekidjad (1993:11): Menurut Wether dan davis Komunikasi adalah penyampaian informasi dan pengertian dari seseorang kepada orang lain. Menurut Flipppo Komunikasi adalah kegiatan mendorong orang-orang lain untuk menafsirkan suatu ide dengan cara yang diinginkan oleh si pembicara atau si penulis. Komuniaksi tidak hanya informatif tetapi juga bersifat persuasif yaitu agar pihak penerima bersedia menerima suatu paham atau keyakinan, melakukan suatu perbuatan. Penelitian mengenai kepuasan kerja tidak saja bermanfaat bagi perusahaan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja. Tetapi juga dirasakan manfaatnya oleh karyawan sebagai salah satu upaya dari perusahaan untuk meningkatkan kehidupannya. Beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja antara lain : Menurut As'ad (1998:105)

Kepuasan kerja merupakan suatu silang yang positif dan menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi kerja dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah finansial, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Menurut Handoko (1996:193) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kerangka pemikiran merupakan alur atau tata urusan pemikiran yang akan dilaksanakan dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Adapun kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.1

Sumber: Sudhama (2003), Ramlan (2005), Dewi (2014)

Keterangan :

Dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh dari beberapa variabel independen yaitu upah insentif ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ) dan komunikasi ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Hipotesis adalah pernyataan singkat oleh Moh.Nasir (1996), yang dapat disimpulkan dari kerangka pemikiran yang merupakan jawaban sementara atas pemecahan masalah yang akan dihadapi, sehingga pernyataan tersebut masih harus diuji kebenarannya lewat pengumpulan data dan penganalisaan data. Berdasarkan kajian penelitian terdahulu maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah: Upah Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Distriversa Buanamas Sukoharjo. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Distriversa Buanamas Sukoharjo. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Distriversa Buanamas Sukoharjo.

**METODE**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji signifikannya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Butik Azahra Store dari dimensi Upah Insentif, Kepemimpinan, dan Komunikasi. Jumlah sampel penelitian adalah 44 orang dengan teknik sensus. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan pengujian instrument : uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji  $R^2$ . Sehingga dapat diperoleh gambaran perilaku obyek penelitian.

**HASIL PENELITIAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh model outer loading memiliki nilai lebih besar dari r tabel (0.29), yang berarti seluruh variabel dinyatakan valid. Sebagaimana yang dinyatakan pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
upah insentif (X1)	1	0,654	0,2973	Valid
	2	0,511	0,2973	Valid
	3	0,556	0,2973	Valid
	4	0,500	0,2973	Valid
kepemimpinan (X2)	1	0,659	0,2973	Valid
	2	0,418	0,2973	Valid
	3	0,731	0,2973	Valid
	4	0,685	0,2973	Valid
	5	0,464	0,2973	Valid
	6	0,621	0,2973	Valid
	7	0,526	0,2973	Valid
	8	0,722	0,2973	Valid
komunikasi (X3)	1	0,407	0,2973	Valid
	2	0,464	0,2973	Valid
	3	0,564	0,2973	Valid
	4	0,522	0,2973	Valid

	1	0,374	0,2973	Valid
	2	0,503	0,2973	Valid
	3	0,495	0,2973	Valid
	4	0,633	0,2973	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	5	0,593	0,2973	Valid
	6	0,555	0,2973	Valid
	7	0,636	0,2973	Valid
	8	0,621	0,2973	Valid
	9	0,414	0,2973	Valid
	10	0,550	0,2973	Valid

Sumber: data primer diolah (2023)

Keterangan :

.Pengujian validitas dilakukan membandingkan nilai rhitung dengan nilai rtabel. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel memiliki rhitung lebih besar dari rtabel (rhitung > rtabel), rtabel dari penelitian ini adalah 0, 297. Hal ini berarti masing-masing item pertanyaan dari variabel upah insentif (X<sub>1</sub>), kepemimpinan (X<sub>2</sub>), komunikasi (X<sub>3</sub>) terbukti valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Upah Insentif (X1)	0,753	Reliabel
Kepemimpinan(X2)	0,858	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,702	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,814	Reliabel

Sumber: data primer diolah (2023)

Uji reliabilitas juga menunjukkan hasil positif, dengan semua variabel memiliki nilai cronbach's alpha lebih dari 0,6, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini konsisten dan reliabel, sebagaimana yang ada pada tabel berikut.

Tabel 3. Uji Normalitas

Pengujian	Signifikansi	keputusan
Kolmogorov-Smirnov	0,443	Terdistribusi normal

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,443 dengan memiliki Asymp Sig 0,989 > 0,05, maka residual terdistribusi secara normal.

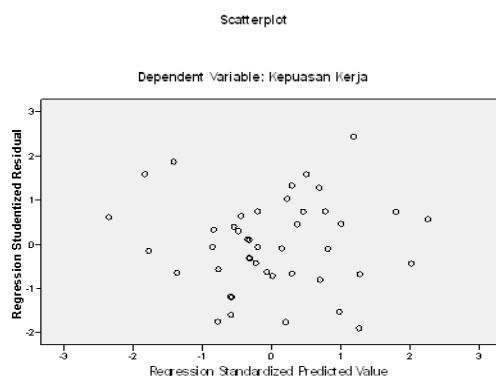
Tabel 4. Uji Multikolinieritas

	Tolerance	VIF
Upah Insentif	0,918	1,089
Kepemimpinan	0,974	1,028
Komunikasi	0,915	1,092

Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance value lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa gambar data tidak membentuk suatu pola tertentu. Sehingga hasil analisis data tersebut menunjukkan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Autokorelasi

Model	Variabel Independen	Durbin Waston
1	Upah Insentif Kepemimpinan Komunikasi	1.980

Sumber: data primer diolah (2023)

Dari uji autokorelasi menunjukkan nilai sebesar 1.980. Nilai dw berada diantara -2 sampai 2 maka data tersebut tidak mengalami autokoreksi.

## UJI HIPOTESIS

### 1. Regresi Linier Berganda

Berdasarkan uji hipotesis, dilakukan metode regresi linier berganda dan *path analysis*. Adapun hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi Linier		Uji T		Keterangan
	B	Std. Error	T- hitung	T-tabel	
Constant	5,712	4,637			
Upah Insentif	0,266	0,157	1,691	1,97202	Signifikan
Kepemimpinan	0,739	0,107	6,884	1,97202	Signifikan
Komunikasi	0,443	0,154	2,883	1,97202	Signifikan

Sumber: data primer diolah (2023)

Dari pengujian statistik didapat persamaan regresi sebagai tabel berikut :

$$Y = 5,712 + 0,265 X_1 + 0,739X_2 + 0,443 X_3 .$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut : Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 5,712, artinya apabila variabel upah insentif ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), komunikasi ( $X_3$ ) konstan, maka kepuasan kerja ( $Y$ ) karyawan Butik Azahra Store adalah positif.  $B_1$  sebesar 0,265, menunjukkan bahwa upah insentif ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Butik Azahra Store dengan koefisien regresi sebesar 0,265 yang artinya apabila variabel upah insentif meningkat, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dengan asumsi bahwa pada variabel kepemimpinan dan komunikasi dalam kondisi konstan.  $B_2$

sebesar 0,739, menunjukkan bahwa kepemimpinan ( $X_2$ ), mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Butik Azahra Store dengan koefisien regresi sebesar 0,739 yang artinya apabila variabel kepemimpinan meningkat, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dengan asumsi bahwa pada variabel upah insentif dan komunikasi dalam kondisi konstan.  $B_3$  sebesar 0,443, menunjukkan bahwa komunikasi ( $X_3$ ), mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Butik Azahra Store dengan koefisien regresi sebesar 0,322 yang artinya apabila variabel komunikasi meningkat, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dengan asumsi bahwa pada variabel upah insentifi dan kepemimpinan dalam kondisi konstan. Dari analisis regresi tersebut diketahui bahwa nilai variabel kepemimpinan adalah variabel yang dominan meningkatkan kepuasan kerja karyawan Butik Azahra Store karena variabel pemimpin memiliki koefisien regresi terbesar.

2. Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
Upah Insentif	0,265	0,157	1,691	0,099
Kepemimpinan	0,739	0,107	6,884	0,000
Komunikasi	0,443	0,154	2,883	0,006

Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel maka hasil uji t padapenelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Hasil uji t upah insentif ( $X_1$ ) terhadapkepuasan kerja (Y)  
Hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  1,691 dengan nilai signifikasi 0,099 > 0,05 maka Hoditerima, sehingga variabel upah insentif berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Butik Azahra Store . Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 1 tidak terbukti.
- b. Hasil uji t kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y)  
Hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  6,884 dengan nilai signifikasi 0,000 < 0,05 maka Hoditolak, sehingga variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasankerja karyawan Butik Azahra Store . Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 2 terbukti kebenarannya.
- c. Hasil uji t komunikasi ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja (Y)  
Hasil perhitungan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,883 dengan nilai signifikasi 0,006 < 0,05 maka Hoditolak, sehingga variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasankerja karyawan Butik Azahra Store . Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 3 terbukti kebenarannya.

3. Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	df	F	Sig.
1 Regression	3	20,463	0,000

Sumber: data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji F secara simultan diketahui besarnya nilai  $F_{hitung}$  20,463 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel upah insentif ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), komunikasi ( $X_3$ ) secara bersama- sama atau secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y) Butik Azahra Store .

4. Uji Koefisien Determinasi (AdjustedR<sup>2</sup>)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,778 <sup>a</sup>	,605	,576

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R square) sebesar 0,576. Hal ini menunjukkan bahwa variabel upah insentif, kepemimpinan, dan komunikasi menjelaskan sebesar 57,6% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan Butik Azahra Store, sedangkan sisanya 42,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan atau yang paling terbesar dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Butik Azahra Store. Hal ini mengidentifikasi bahwa, jika kepemimpinan ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan Butik Azahra Store juga akan meningkat. Implikasi upaya peningkatan kepemimpinan dilakukan dengan cara: pimpinan selalu mendukung karyawan agar selalu mencapai target penjualan, pimpinan menghargai karyawannya dengan bicarasantun, pimpinan sebagai katalisator mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasilkerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan komunikasi merupakan variabel besar yang kedua dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Butik Azahra Store. Hal ini mengidentifikasi bahwa, jika komunikasi ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan Butik Azahra Store juga akan meningkat. Implikasi peningkatan komunikasi dengan cara: pimpinan berbagi informasi tentang prestasi-prestasi kerja yang baik dan buruk, pimpinan memberikan informasi tentang tugas apa yang harus dikerjakan, pimpinan memberikan umpan balik ketika karyawan berkomunikasi dengan dirinya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Butik Azahra Store. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja maka upah insentif cukup dipertahankan saja.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini, yang berdasarkanpengujian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjakaryawan bagian *maintenancefoundry* di Butik Azahra Store. Kesimpulandari pengujian ini hipotesis 1 terbukti.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjakaryawan bagian *maintenancefoundry* di Butik Azahra Store. Kesimpulandari pengujian ini hipotesis 2 terbukti.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positifdan tidak signifikan terhadap kinerjakaryawan bagian *maintenance foundry* di Butik Azahra Store tetapi sudah baik dan dipertahankan saja.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>), motivasi kerja (X<sub>2</sub>), disiplin kerja (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama atau secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *maintenancefoundry* di Butik Azahra Store.
5. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisiendeterminasi R<sup>2</sup> (Adjusted R square) sebesar 0,317. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan,motivasi kerja, dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 31,7% terhadap variabel kinerja karyawan bagian *maintenance foundry* di Butik Azahra Store, sedangkan sisanya68,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam



penelitian ini.

### Saran

Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Saran Bagi Perusahaan:

- a. Kepemimpinani dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Butik Azahra Store Hal ini dapat dilakukan dengan cara: pimpinan selalu mendukung karyawan agar selalu mencapai target penjualan, pimpinan menghargai karyawannya dengan bicara santun, pimpinan sebagai katalisator mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja.
- b. Komunikasi dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Butik Azahra Store dengan cara: pimpinan berbagi informasi tentang prestasi-prestasi kerja yang baik dan buruk, pimpinan memberikan informasi tentang tugas apa yang harus dikerjakan, pimpinan memberikan umpan balik ketika karyawan berkomunikasi dengan dirinya.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel ini, agar memperoleh hasil yang bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disarankan untuk memperluas variabel independen yang akan diteliti misalnya Motivasi dan Budaya Organisasi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Nur. 2006. *Komputer Statistik Laboratorium Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Al-Nsour, Marwan. (2012). *Relationship between Incentives and Organizational Performance for Employees in the Jordanian Universities. International Journal of Business and Management*. 7, 78-89.
- Arikunto, Suharsini. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh. 1998. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Psikologi Industri, Liberty, Yogyakarta.
- Dewi Sartika Handayani<sup>1</sup> (2014). *Hubungan Komuniiasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda*. eJournal Ilmu Komunikasi, 2 (4), 2014 : 41-52 ISSN 0000-0000, [ejournal.ilkom.fisip-unmul.org](http://ejournal.ilkom.fisip-unmul.org).
- Djarwanto PS dan Subagyo Pangestu, 1998. *Statistik Induktif*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gunawan, R. *Sudarmanto*. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*. Graha Ilmu, Edisi Pertama. Yogyakarta.
- Heidjrahman R dan Husnan, *Suad*, 2000. *Manajemen Personalialia*, Edisi keempat, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Husein Umar, 2002. *Manajemen, Metode, Kasus*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- I Dewa Gede Kresna Wirawan, I Nyoman Sudharma. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol.4, No.10, (2015) 3037-3062. ISSN: 2302-8912.
- Manullang, M.2001. *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mas'ud, Fuad (2004), *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Miftah Toha. 1993. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Raya Grafindo Persada.
- Ruvendi, Ramlan. 2005. *Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor*. Jurnal Ilmiah Binaniaga, Vol. 01, No. 1 Tahun 2005.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta

- Sarwoto. 2010. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Scott, William, 1994. *Manajemen Personalia* (terjemahan M. Manullang), Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods For Business*, Wiley dan Sons, Ltd.
- Siagian, P. Sondang, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 1995. *Metodologi Penelitian Survey*. LP3ES, Jakarta.
- Sukanto, Reksohadiprojo dan Hani Handoko, 1987. *Organisasi Perusahaan*, BPFE, Yogyakarta.
- T. Hani Handoko, 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi dua, BPFE UGM. Yogyakarta.
- Veithzal, Rivai, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Voon, M.L., Lo, M.C., Ngui, K.S. dan Ayob, N.B. 2011. *The influence of Leadership Styles on Employee Job Satisfaction in Public Sector Organization Malaysia*. *International Journal of Business, Management and Social Sciences*. 2(1). pp: 24-32.
- Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan Dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.