



Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Dampak Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Cv Abc Mojokerto

Enny Istanti¹, Hwihanus²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
ennyistanti@ubhara.ac.id, hwihanus@untag-sby.ac.id

Alamat: Jl. Ahmad Yani No.114, Ketintang, Kec. Gayungan, Surabaya, Jawa Timur 60231

Abstrak: Sumber daya manusia adalah investasi terbesar bagi suatu organisasi. Tujuan penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, kompetensi terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja, kompetensi terhadap produktivitas kerja, gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja, kompetensi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Analisis saat ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metodologi pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan 75 responden. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV ABC Mojokerto, dan metode analisisnya menggunakan software Smart PLS. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja, Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Simpulan adalah Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, Produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja

Abstract: Human resources are the biggest investment for an organization. The purpose of the study is to test and analyze the influence of leadership style on job satisfaction, competence on job satisfaction, leadership style on work productivity, competence on work productivity, leadership style on work productivity through job satisfaction, competence on work productivity through job satisfaction and job satisfaction on work productivity. The current analysis uses a quantitative approach. The data collection methodology used a questionnaire with 75 respondents. The population and sample in this study are employees of CV ABC Mojokerto, and the analysis method uses Smart PLS software. Leadership style affects job satisfaction, Leadership style affects work productivity, Job satisfaction affects work productivity, Competence affects job satisfaction, competence affects work productivity, motivation affects job satisfaction, Motivation affects work productivity. The conclusions were Leadership style, (mean 3.22) competence (mean 3.26), motivation (5.50), work productivity (mean 3.23) and job satisfaction (mean 3.31) in the high category, Leadership style has a significant effect on job satisfaction, Competence has a significant effect on job satisfaction, Leadership style has a significant effect on work productivity, Competence has a significant effect on work productivity, Work productivity has a significant effect on job satisfaction, Motivation has a significant effect on work productivity and Motivation has a significant effect on job satisfaction

Keywords: Leadership Style, Competence, Motivation, Job Satisfaction and Work Productivity

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia yang kompeten adalah investasi terbesar bagi suatu organisasi seperti perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi nilai utama

perusahaan lebih dari nilai fisik. Dunia telah berkembang dan berubah selama era globalisasi. Keterlibatan dan ketergantungan antara negara, yaitu pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, merupakan komponen penting dari persaingan global. (Istanti Enny & Aisyah, 2022) Di era globalisasi, manajemen SDM sering dipandang sebelah mata oleh sebagian orang. Ini terjadi meskipun SDM memiliki pengaruh yang signifikan terhadap persaingan global. Dengan statusnya sebagai negara berkembang, Indonesia harus tetap terlibat dalam ekonomi global. (Achmad Daengs et al., 2020) Oleh karena itu, Indonesia harus mulai meningkatkan dan meningkatkan sumber daya manusianya. Negara yang baik hanya mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan mampu bersaing dengan sumber daya manusia lainnya. (Istanti & Sanusi, 2021)

Bagian dari manajemen organisasi yang berfokus pada unsur sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia dengan baik sehingga karyawan puas dengan pekerjaan mereka. Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah salah satu modal dan sangat penting untuk keberhasilan sebuah organisasi. Sumber daya manusia selalu menjadi pendorong organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Jika kinerja anggota atau karyawan tidak optimal, tentu tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang signifikan dalam melaksanakan tugas suatu organisasi, yang berdampak pada keberhasilannya. Sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan untuk mengembangkan fungsi perusahaan atau organisasi. Selain itu, melakukan tugas perusahaan membutuhkan keterampilan tinggi. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia berarti meningkatkan pendapatan perusahaan. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa bisnis dapat bertahan dan bersaing di pasar global. Meningkatnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh peningkatan pendapatan perusahaan. Kinerja karyawan ini berhubungan erat dengan sikap dan efektifitas. Sementara efektivitas kinerja dapat diukur dari ketepatan waktu dan biaya yang dikeluarkan untuk menyelesaikan tugas dan hasil yang sesuai dengan tuntutan.

Kinerja juga dapat menjadi ukuran seberapa baik seorang pimpinan mengontrol dan membantu anggota stafnya bekerja dengan baik, yang pada gilirannya menghasilkan kinerja yang sama. Pemimpin yang handal tidak hanya memiliki kemampuan untuk membuat rencana strategis, tetapi mereka juga memiliki kemampuan untuk menerapkan strategi tersebut dengan cara yang efektif dan efisien. Begitu juga pentingnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja karyawan akan sangat dipengaruhi oleh tindakan

pemimpin saat memberikan arahan dan instruksi. Oleh karena itu, pimpinan yang mampu mengatur semua aspek manajemen organisasi diperlukan. Meskipun banyak gaya kepemimpinan telah digunakan, karena globalisasi mengalami banyak perubahan, termasuk perubahan dalam teknologi komunikasi dan cara masyarakat melihat dunia, diperlukan kepemimpinan yang sesuai dengan perubahan tersebut.

Pemimpin harus mampu menciptakan kolaborasi dan kepercayaan di antara mereka yang mereka pimpin. Setiap pemimpin memiliki cara yang unik untuk menjalankan kepemimpinannya, berbagai cara berpikir, dan cara mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mendorong, mengarahkan, membimbing, dan memobilisasi orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai atau memenuhi tujuan.

Agar organisasi yang dipimpinnya beroperasi dengan baik, seorang pemimpin juga harus memiliki hubungan yang kuat dengan karyawannya. Pemimpin tidak dapat melakukan semua tugas; mereka harus memilih untuk menunjuk orang lain secara jelas dan akurat. Organisasi dapat dinilai berdasarkan produktivitasnya. Jika produktivitasnya tinggi, organisasi dianggap berhasil, dan jika produktivitasnya rendah, organisasi dianggap tidak atau kurang efektif.

"Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut," kata Wibowo. Oleh karena itu, kompetensi didefinisikan sebagai pengetahuan atau keterampilan yang ditunjukkan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang paling penting, sebagai unggulan bidang tersebut. Gaya kepemimpinan berhubungan dengan tingkat kompetensi, yang merupakan ide tentang penerapan setiap karyawan untuk memahami dan melaksanakan tugas yang sesuai dengan posisinya. Jika terdapat keterbatasan yang dimiliki oleh setiap orang yang dapat menghambat tingkat produktivitas karyawan, hal itu menunjukkan bahwa ada gap yang menyebabkan ketidakmampuan untuk memenuhi

Permasalahan yang terjadi salah satunya adalah terjadi turn over dikarenakan kurangnya pemahaman tugas yang didasarkan tingkat kompetensi karyawan dan tipikal gaya kepemimpinan yang dirasa pemahaman para karyawan tidak satu kata. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kompetensi pegawai merupakan kemampuan,

kecakapan untuk menguasai setiap pekerjaan sesuai dengan profesi dengan mewujudkan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Faktor produktivitas kerja pegawai adalah kemampuan dan pengalaman kerja yang tinggi, yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Jumlah tenaga kerja yang lebih besar di perusahaan akan menghasilkan hasil yang lebih baik, jadi produktivitas pegawai sangat penting bagi perusahaan. Karena tenaga kerja yang tidak memiliki keterampilan dan keahlian akan menghasilkan produktivitas yang lebih rendah, perusahaan akan dirugikan. Berbagai faktor, baik yang berkaitan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lainnya, memengaruhi produktivitas pegawai. Faktor-faktor ini termasuk pendidikan, keterampilan, disiplin kerja, sikap, etika, manajemen, motivasi kerja, teknologi, sarana, produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi, serta lingkungan kerja yang mendukung

Mendefinisikan Produktivitas adalah perbandingan output dan input, serta bagaimana sumber daya digunakan secara bijaksana dalam produksi barang dan jasa.(M. S. P. Hasibuan, 2017) Sumber daya manusia merupakan elemen paling strategis dalam suatu organisasi dan harus diakui dan dianut oleh manajemen.Peningkatan produktivitas tenaga kerja hanya dapat dilakukan melalui sumber daya manusia. Di sisi lain, SDM juga dapat menjadi sumber pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai hal.(Sutrisno, 2016)

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat di definisikan sebagai suatu peranan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan variable tergantung utama karena dua alasan, yaitu menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan merupakan preferensi nilai yang di pegang banyak penelitian perilaku organisasi. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah individu. Hal, setiap individu memiliki tingkat yang berbeda kepuasan kerja sesuai dengan keinginannya dan Sistem nilai yang dia anut. (Ayuningtyas et al., 2023).

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan gaya kepemimpinan , kompetensi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja, untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja , untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja, untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja, untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja, untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja, untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja, untuk

menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul “KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA CV ABC MOJOKERTO“

KAJIAN TEORI

Manajemen

Pengertian manajemen menurut Simamora, (2021) adalah mengelola yang meliputi meramalkan/merencanakan (planning), mengatur (to organize), mengkoordinasi (to co-ordinate) dan mengendalikan (to control). Manajemen merupakan suatu proses yang berkaitan dengan kegiatan merencanakan, mengendalikan, pengorganisasian, pengarahan, komunikasi, serta pengambilan keputusan dengan tujuan meningkatkan efisiensi produk dan jasa perusahaan.

Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat dari Mangkunegara, (2017), Sumber daya manusia (SDM) adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pemantauan pengadaan, pengembangan, pemberian layanan, integrasi, retensi, dan pemisahan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (M. Hasibuan, 2019) HRM mengacu pada penggunaan, pengembangan, evaluasi, pemberian layanan, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, dan pemantauan pengadaan, pengembangan, pelayanan, integrasi, retensi, dan pemisahan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

PERLAKUAN AKUNTANSI ATAS PENGAKUAN PENDAPATAN PADA PT “X” DI SURABAYA

Gaya Kepemimpinan

menurut Tjiptono, F., & Diana, (2019), Gaya kepemimpinan adalah metode yang digunakan manajer ketika berhadapan dengan bawahannya. Atau, perkataan dan tindakan pemimpin menarik perhatian orang lain. Gaya kepemimpinan adalah cara atau proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi kinerja bawahannya.

Kompetensi

Menurut Sedarmayanti, (2017) Kompetensi merupakan ciri-ciri mendasar seseorang yang secara langsung mempengaruhi atau dapat memperkirakan kinerja yang baik. Kompetensi merupakan suatu bentuk kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan bisnis yang diperlukan untuk pekerjaan yang dilakukan.

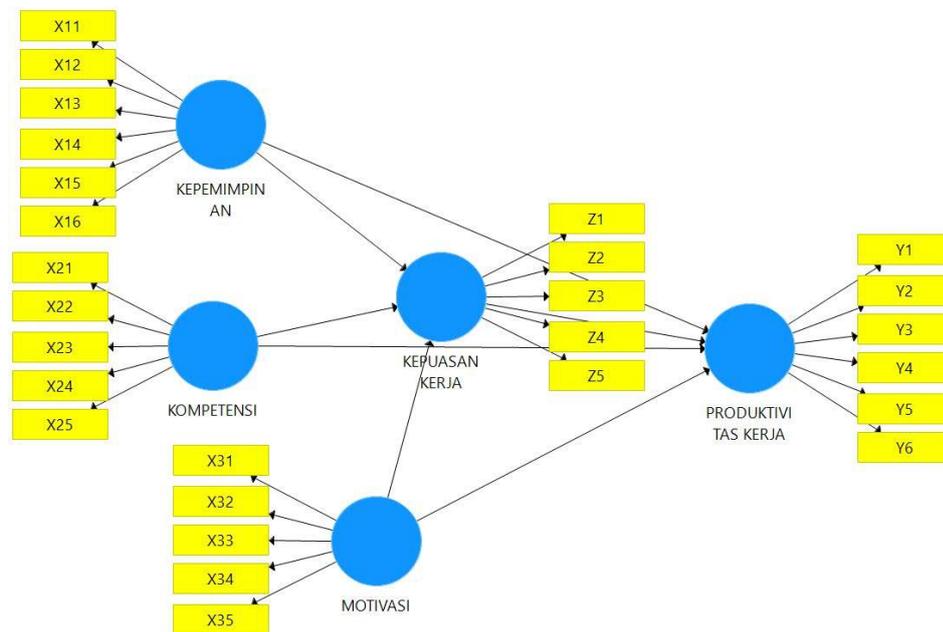
Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan, (2014), Produktivitas tenaga kerja adalah total output yang dihasilkan seseorang dalam satuan waktu kerja, termasuk aktivitas dan tugas yang membuahkan hasil dan dihasilkan dari efisiensi penggunaan input dan bahan. Produktivitas tenaga kerja adalah ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja menurut M. S. . Hasibuan, (2010) adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam etos kerja, disiplin, dan prestasi kerja Anda. Kepuasan kerja dapat dicapai di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan melalui kombinasi pekerjaan internal dan eksternal. Kepuasan kerja adalah evaluasi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan secara keseluruhan memenuhi kebutuhannya.



Sumber : Peneliti (2024)

Gambar 1

Kerangka Konseptual

Keterangan

1. Gaya kepemimpinan ke kepuasan kerja.
2. Kompetensi ke kepuasan kerja.
3. Motivasi ke Kepuasan kerja
4. Gaya kepemimpinan ke produktivitas kerja
5. Kompetensi ke produktivitas kerja.
6. Motivasi ke Produktivitas kerja
7. Kepuasan kerja ke produktivitas kerja

1. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Analisis saat ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

PERLAKUAN AKUNTANSI ATAS PENGAKUAN PENDAPATAN PADA PT "X" DI SURABAYA

Metodologi pengumpulan data yang digunakan melibatkan pengiriman kuesioner yang telah menerima sekitar 75 tanggapan responden. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pekerja di kantor Mojokerto, dan metode analisisnya menggunakan software Smart PLS.(Sugiyono, 2017)

2. Hasil Dan Pembahasan

Evaluasi Model Pengukuran atau Outer Model

Untuk mengestimasi indikator variabel yang mencerminkan struktur, diperlukan model pengukuran estimasi. Evaluasi model dapat dilakukan dengan uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas gabungan. Berikut adalah hasil dari model pengukuran. Gaya Kepemimpinan Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan Validitas konvergen adalah tes yang menunjukkan hubungan antara elemen reflektif dan variabel laten. Suatu indikator dianggap memadai jika mengandung nilai indikator 0,5–0,7 untuk setiap konstruk yang cukup besar (Ghozali, 2014). Tabel di bawah ini menunjukkan nilai faktor beban

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Loading Factor	Keterangan
Kepemimpinan	0.86	valid
	0,86	valid
	0,81	valid
	0,70	valid
	0,90	valid
	0,87	valid
Kompetensi	0,88	valid
	0,82	valid
	0,72	valid
	0,87	valid
	0,85	valid
Motivasi	0,78	valid
	0,87	valid
	0,77	valid
Kepuasan Kerja	0,88	valid
	0,83	valid
	0,85	valid
	0,85	valid
	0,82	valid
Produktivitas Kerja	0,88	valid
	0,90	valid
	0,90	valid
	0,81	valid
	0,86	valid
	0,85	valid

Sumber : Peneliti (2024)

Tabel 1 menunjukkan nilai loading factor yang dihasilkan dari masing-masing variabel indikator di atas 0,70. Dengan demikian, indikator tersebut dianggap sebagai ukuran yang valid dari variabel laten. Composite Reliabilitas digunakan untuk menguji reliabilitas indikator berdasarkan elemen strukturnya. Suatu variabel dikatakan baik jika nilai kepercayaan gabungan lebih besar dari 0,7 dan Cronbach's alpha yang direkomendasikan $> 0,6$ (Ghozali, 2016). Berikut signifikansi reliabilitas komposit dan nilai Cronbach's alpha pada tabel di bawah ini.

Tabel 2 Hasil Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,93	0,91	Reliable
Kompetensi	0,92	0,88	Reliable
Motivasi	0,85	0,75	Reliable
Kepuasan Kerja	0,93	0,90	Reliable
Produktivitas Kerja	0,95	0,93	Reliable

Sumber: Peneliti (2024)

Tabel 2 menunjukkan nilai Composite Reliability variabel laten lebih dari 0,7 sedangkan nilai variabel laten Cronbach's alpha menunjukkan nilai lebih besar dari 0,6 sehingga semua variabel menunjukkan reliabilitas yang baik

Model Struktur Evaluasi (Inner Model)

Pengujian model struktural (inner model) membantu menentukan hubungan antara nilai signifikan konstruk dengan model penelitian R-square. Model struktural diperkirakan menggunakan R-square untuk setiap variabel laten independen atau dependen. Hasil pengujian R-Square dengan SmartPLS ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3 R Square

Keterangan	R-square	R-square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,63	0,61
Produktivitas Kerja	0,89	0,88

Sumber : Peneliti (2024)

Hasil R-Square pada tabel 3 memberikan nilai 0.63 artinya 63% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi, sedangkan sisanya 17% dipengaruhi oleh variabel selain model penelitian ini. Artinya, masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. nilai 0.89 artinya 89% variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi, sedangkan sisanya 11% dipengaruhi oleh variabel selain model penelitian ini. Artinya, masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hasil Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang disajikan, diperlukan statistik-t dan nilai p-value. Hipotesis diterima jika $p\text{-value} < 0.05$. Dasar pengujian hipotesis langsung adalah return yang terkandung dalam koefisien atau nilai jalur keluaran dan pengaruh tidak langsung. Pengujian model struktural digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

Tabel 4 Hasil Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	Statistik (O/STD EV)	P value	Keterangan
Kepemimpinan – Kepuasan kerja	0,31	0,31	0,10	3,05	0,00	diterima
Kepemimpinan – Produktivitas kerja	0,23	0,23	0,05	2,42	0,01	diterima
Kepuasan kerja – Produktivitas kerja	0,83	0,83	0,06	12,81	0,00	diterima
Kompetensi – Kepuasan Kerja	0,44	0,44	0,09	4,68	0,00	diterima
Kompetensi – Produktivitas kerja	0,01	0,01	0,05	2,98	0,05	diterima
Motivasi – Kepuasan kerja	0,30	0,31	0,01	2,04	0,00	diterima
Motivasi – Produktivitas kerja	0,43	0,42	0,04	3,61	0,00	diterima

Sumber : Peneliti (2024)

Tabel 4 menunjukkan bahwa H1 gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik $2.42 > 1.96$ dan nilai p-value $0.00 < 0.05$. H2 gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai t-statistik $2.42 > 1.96$ dan nilai p-value

0.01 < 0.05. dan H3 kepuasan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja dengan nilai t-statistik 12,81 > 1.96 dan nilai p-value 0.00 < 0.05. H4 Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik 4,68 > 1.96 dan nilai p-value 0.00 < 0.05. H5 kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai t-statistik 2.98 > 1.96 dan nilai p-value 0.05. H6 motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-statistik 2,04 > 1.96 dan nilai p-value 0.00 < 0.05. Dan H7 motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan nilai t-statistik 3,61 > 1.96 dan nilai p-value 0.00 < 0.05.

PEMBAHASAN

H1: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Konstruk eksogen Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh ($\beta = 0.31$) terhadap Kepuasan Kerja. Nilai *p-values* pada hubungan konstruk ini adalah $0.000 < 0.050$. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya. Apabila Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan maka kepuasan kerja karyawan CV ABC Mojokerto akan mengalami peningkatan yang signifikan. Sebaliknya, apabila Gaya Kepemimpinan mengalami penurunan maka kepuasan kerja karyawan CV ABC Mojokerto akan mengalami penurunan yang signifikan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dijelaskan Menurut Thoah, (2001), perilaku seorang pemimpin yang berkaitan dengan kapasitasnya dalam memimpin diwujudkan dalam gaya kepemimpinannya. Untuk menggunakan gaya kepemimpinan tertentu secara efektif, seorang pemimpin pertamama harus memiliki pemahaman menyeluruh tentang orang-orang yang dipimpinnnya, kekuatan dan kelemahan mereka, dan cara terbaik menggunakan kekuatan tersebut untuk menutupi kelemahan tersebut. Hal ini akan memungkinkan pemimpin untuk memberikan dampak pada perilaku atau kepuasan kerja karyawan. Secara teori dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana semakin bagus gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja sebagaimana dikatakan oleh Kartono. Demikian pula hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan Niken Herawati & 1, (2020) Dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian penulis mendukung dari penelitian terdahulu serta beberapa teori dari Pakar.

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas

Konstruk eksogen Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh ($O = 0.23$) terhadap Produktivitas Kerja. Nilai *p-values* pada hubungan konstruk ini adalah $0.01 < 0.050$. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan pada produktivitas kaerja CV ABC Mojokerto terbukti kebenarannya. Apabila Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan maka produktivitas kerja Karyawan akan mengalami peningkatan. Sebaliknya, apabila Gaya Kepemimpinan mengalami penurunan maka produktivitas kerja Karyawan CV ABC Mojokerto Jawa Timur akan mengalami penurunan.

Dengan demikian bisa terciptanya hubungan yang positif ataupun negative, tergantung pula bagaimana atau apa gaya kepemimpinan yang ditetapkan sang pemimpin untuk memimpin bawahannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Demikian pula hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitria, (2020) Efektivitas Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Haha Multi Indo (Fitria, 2020), Hasil penelitian membuktikan: (1) Gaya kepemimpinan memiliki efektivitas positif serta signifikan pada produktivitas kerja karyawan divisi produksi, (2) Motivasi kerja memiliki efektivitas positif serta signifikan pada produktivitas kerja karyawan divisi produksi, (3) Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki efektivitas positif serta signifikan pada produktivitas kerja karyawan divisi produksi.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Konstruk Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh ($O = 0.83$) terhadap konstruk Produktivitas Kerja. Nilai *p-values* pada hubungan konstruk ini adalah $0.01 < 0.050$. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada Produktivitas Kerja CV ABC Mojokerto terbukti kebenarannya. Apabila kepuasan kerja mengalami peningkatan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan signifikan. Sebaliknya, apabila kepuasan kerja mengalami penurunan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan mengalami penurunan signifikan.

Handoko T. Hani, (2019) mengibaratkan kontroversi ini seperti kasus antara telur dengan ayam, mana yang muncul lebih dahulu. Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja adalah suatu sistem yang berlanjut/continuous. Didalam peningkatan

produktivitas kerja karyawan, perusahaan wajib mempertahankan kepuasan kerja karyawan dengan pemberian promosi jabatan, menjalin hubungan yang harmonis dan komunikatif, pemberian gaji dan upah yang sesuai. Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Demikian pula hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar *The Effect of Job Satisfaction on Employee Productivity in the Mattoangin Printing and Convection Business*, Makassar City (Safrin & Talli, 2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada usaha konveksi dan percetakan Mattoangin di kota Makassar. Artinya bahwa pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, hubungan dengan teman sekerja, promosi dan Gaji/upah erat kaitannya dengan produktivitas kerja. Apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah sebesar 0,803 setiap satuan X.

H4: Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hubungan Eksogen Kompetensi terhadap kinerja CV ABC Mojokerto yang melalui komitmen juga signifikan dengan nilai *p-values* $0.00 > 0.050$, hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi pengaruh Eksogen Kompetensi terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan pada Produktivitas Kerja melalui kepuasan kerja terbukti kebenarannya

Menurut Penelitian Deswarta, (2017) Dalam Penelitiannya Yang Berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau”. Penelitian ini menjelaskan bahwa hasil penelitian secara simultan (bersama-sama) kedua variabel yaitu kompetensi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. kemudian kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen.

H5: kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

PERLAKUAN AKUNTANSI ATAS PENGAKUAN PENDAPATAN PADA PT “X” DI SURABAYA

Konstruk Kompetensi mempunyai pengaruh ($O = 0.01$) dengan Produktivitas Kerja. Nilai *p-values* pada hubungan konstruk ini adalah $0.00 < 0.050$. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan pada Produktivitas Kerja terbukti kebenarannya. Apabila Kompetensi mengalami peningkatan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan signifikan. Sebaliknya, apabila kompetensi mengalami penurunan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan mengalami penurunan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran (Kartika, 2014) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi staf administrasi kantor berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang tepat tentang seberapa jauh tingkat kompetensi staf administrasi Universitas Kristen Satya Wacana, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor terkait terhadap tingkat kompetensi staf dan hubungannya dengan kinerja kerja mereka. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengelolaan sumber daya manusia Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW) dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya tenaga administrasi UKSW

H6: Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Hubungan Eksogen motivasi terhadap kepuasan kerja CV ABC Mojokerto yang melalui produktivitas kerja juga signifikan dengan nilai *p-values* $0.00 > 0.050$, hal ini berarti bahwa kepuasaan kerja berperan sebagai variabel mediasi pengaruh Eksogen motivasi terhadap kepuasan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada Produktivitas Kerja melalui kepuasan kerja terbukti kebenarannya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi mempengaruhi Kepuasan Kerja. Hal ini berarti Fakultas Ekonomi Universitas "T" wajib untuk menjaga motivasi dari setiap dosen yang mengajar didalam agar kepuasan kerja mereka juga tetap meningkat. Dengan nilai kepuasan kerja yang meningkat diharapkan performa dan prestasi kerja yang memukau juga akan didapatkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas "T" tersebut. Sebaliknya, jika Fakultas Ekonomi Universitas "T" tidak menjaga motivasi setiap dosen untuk berkarya, ini dapat diindikasikan menyebabkan situasi yang kurang kondusif dalam proses belajar mengajar di kelas. Akan tetapi ada beberapa hal yang dapat dipertimbangkan untuk memperkuat hasil penelitian dapat diadakan penelitian lanjutan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi

kepuasan kerja yang lain karena motivasi hanya mampu menjelaskan kurang dari seperempat bagian dari kepuasan kerja. Variabel-variabel lain seperti remunerasi dapat digunakan sebagai acuan untuk menjelaskan kepuasan kerja seorang dosen pada institusi tempat bekerja. Selain itu jumlah sampel yang diambil dapat diperbanyak apabila periode penelitian diperpanjang (Andrew** & Abstract, 2013)

H7: Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Konstruk motivasi mempunyai pengaruh ($O = 0.43$) dengan Produktivitas Kerja. Nilai *p-values* pada hubungan konstruk ini adalah $0.00 < 0.050$. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada Produktivitas Kerja terbukti kebenarannya. Apabila motivasi mengalami peningkatan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan signifikan. Sebaliknya, apabila motivasi mengalami penurunan maka Produktivitas Kerja Karyawan akan mengalami penurunan signifikan.

Dari hasil analisis diperoleh variable motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 10,188 + 0,429X_1 + 0,331X_2$, nilai korelasi sebesar 0,748 artinya variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,9% sedangkan sisanya sebesar 44,1% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($34,847 > 2,770$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima. (Maduningtias, 2020)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang Dampak Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variabel CV ABC Mojokerto Jawa Timur, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di CV ABC Mojokerto Jawa Timur.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di CV ABC Mojokerto Jawa Timur.

3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di CV ABC Mojokerto Jawa Timur.
4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di CV ABC Mojokerto Jawa Timur.
5. Produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di CV ABC Mojokerto Jawa Timur.
6. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di CV ABC Mojokerto Jawa Timur.
7. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di CV ABC Mojokerto Jawa Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Daengs, G. S., Istanti, E., Bramastyo Kusuma Negoro, R. M., & Sanusi, R. (2020). The aftermath of management actions on competitive advantage through process attributes at food and beverage industries export import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9, 1418–1425. <https://doi.org/10.6000/1929-4409.2020.09.162>
- Andrew**, I. N. S. R., & Abstract. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Media Riset Bisnis & Manajemen*, 13(1), 54–61. <https://doi.org/10.33747/capital.v3i2.125>
- Ayuningtyas, F., 1, Jurnaleko45@gmail.com, Surabaya, U. 45, Widodo, H. P., Surabaya, U. 45, GS, A. D., 2, Surabaya, U. 45, Istanti, E., 3, Surabaya, B. U., Sanusi, R., 4, 5, & Surabaya, B. U. (2023). THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE CV. OSCAR FURNITURE SURABAYA. *JOURNAL OF MANAGERIAL SCIENCES AND STUDIES*. <https://doi.org/10.61160>
- Deswarta, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Valuta*, 3(1), 19–39.
- Fitria, A. (2020). EFEKTIVITAS GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA PADA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. HAHA MULTI INDO. *JIMBis : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 344–356.
- Handoko T. Hani. (2019). *Manajemen*. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara Haji.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Istanti, E., & Sanusi, R. (2021). CUSTOMER SATISFACTION LEVEL ANALYSIS OF QUALITY ANIMAL CLINIC SERVICES IN SURABAYA (CLINIC X SURABAYA). *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3),

2258–2274.

- Istanti Enny, & Aisyah, S. (2022). Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baruna Amukti Jayasurya di Surabaya. *Jurnal Ekonomika* 45, 10(1), 42.
- Kartika, L. N. (2014). PENGARUH TINGKAT KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI PERKANTORAN. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, XVII(1), 73–90.
- Maduningtias, L. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Mediaindo Sejahtera Di Jakarta. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 21–30. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v21i1.475>
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Niken Herawati1, A. T. R., & 1, 2). (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT JMS JAKARTA. *INTELEKTIVA : JURNAL EKONOMI, SOSIAL & HUMANIORA PENGARUH*, 01(10), 1–14. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i1.1429>
- Safrin, A., & Talli, D. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar The Effect of Job Satisfaction on Employee Productivity in the Mattoangin Printing and Convection Business , Makassar City. *21 Economy Deposit Journal*, 2(2), 21–27.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Manajemen dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja* (Pertama). PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). STIE YKPN Yogyakarta.
- Sinungan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2001). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar, dan Aplikasinya*. Rajawali Press.
- Tjiptono, F., & Diana, A. (2019). *Pemasaran Esesi dan Aplikasi*. Andi Offset.