

KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT ANUGERAH LELANG INDONESIA DIPENGARUHI GAYA KEPEMIMPINAN, KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI

Indar Anggraini¹, Misna Ariani², Imam Arrywibowo³

Prodi Manajemen, Universitas Balikpapan

¹indaranggraini6@gmail.com, ²misna.ariani@uniba-bpn.ac.id, ³imam@uniba-ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dipakai buat mengetahui pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Anugerah Lelang Indonesia. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT Anugerah Lelang Indonesia dengan jumlah 35 responden yang akan dijadikan sampel. Jenis penelitian yang dipakai ialah penelitian kuantitatif dengan teknik purposive sampling dan dalam pengumpulan datanya melewati penyebaran kuesioner. Adapun metode penelitian ini memakai pengolahan data Smart-PLS dengan model analisi memakai outer model, inner model, persamaan dasar dan pengtestan bootstrapping. Berlandaskan hasil riset ini memperlihatkan bahwasannya variabel gaya kepemimpinan, kerjasama tim, komunikasi dan motivasi berdampak terhadap kepuasan kerja PT Anugerah Lelang Indonesia

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan; Kerjasama Tim; Komunikasi; Motivasi; Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research was used to determine the influence of Leadership Style, Teamwork, Communication and Motivation on Job Satisfaction at PT Anugerah Lelang Indonesia. The population in this research is all employees of PT Anugerah Lelang Indonesia with a total of 35 respondents who will be used as samples. The type of research used is quantitative research with purposive sampling techniques and data collection through distributing questionnaires. This research method uses Smart-PLS data processing with an analysis model using outer model, inner model, basic equations and bootstrapping testing. Based on the results of this research, it shows that the variables of leadership style, teamwork, communication and motivation influence job satisfaction at PT Anugerah Lelang Indonesia

Keywords: Leadership style; Teamwork; Communication; Motivation; Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Di zaman yang serba modern ini, banyak perusahaan yang berlomba buat menjadi yang terbaik dalam menghadapi persaingan. Perkembangan teknologi dan persaingan yang bertambah ketat dalam era globalisasi memaksa perusahaan buat terus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis. Globalisasi lebih dirasakan menguntungkan bagi negara-negara maju, karena sumber daya manusia dianggap sebagai "jantung" utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Jika sumber daya manusia yang dimiliki mampu memberikan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, maka perusahaan akan lebih mudah menggapai tujuannya (Supriadi, 2022).

PT Anugerah Lelang Indonesia ialah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa balai lelang otomotif motor dan mobil. PT Anugerah Lelang Indonesia dibentuk pada bulan Februari tahun 2018, secara nasional PT Anugerah Lelang Indonesia saat ini sudah mempunyai 9 cabang office dan didalam cabang tersebut termuat 24 hub (anak cabang yang

lebih kecil) yang tersebar di seluruh Indonesia. PT Anugerah Lelang Indonesia cabang Balikpapan beralamatkan di Gg. Padibu No 42, JL. Soekarno Hatta, Batu Ampar, Kecamatan Balikpapan Utara, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur.

PT Anugerah Lelang Indonesia, sebagai perusahaan nasional yang bergerak di bidang jasa lelang otomotif, sangat menyadari bahwasannya sumber daya manusia yang berkualitas ialah kunci utama buat menghadapi persaingan baik di tingkat domestik, nasional, maupun internasional, baik saat ini maupun di masa depan. Buat itu, perusahaan mengakui bahwasannya sumber daya manusia yang berkualitas wajib mempunyai keterampilan yang dibutuhkan agar perusahaan mampu bertahan dan berkembang. Salah satu aspek utama buat menggapai hasil kerja yang optimal ialah kepuasan kerja karyawan (PT Anugerah Lelang Indonesia, 2024).

Kepuasan kerja ialah perasaan yang dirasakan oleh karyawan tentang apakah pekerjaan mereka mendukung / tidak mendukung kebutuhan dan harapan mereka. Karyawan akan merasa puas jika aspek-aspek pekerjaan dan kebutuhan pribadi mereka saling mendukung, sedangkan jika aspek-aspek tersebut tidak sesuai, maka kepuasan kerja akan berkurang. Beberapa aspek yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain gaya kepemimpinan, kerjasama tim, komunikasi, dan motivasi (Mangkunegara, 2021).

Gaya kepemimpinan dalam institusi / perusahaan ialah elemen yang sangat penting. Gaya kepemimpinan dianggap krusial karena dua alasan: pertama, perubahan gaya kepemimpinan sering kali mampu mempengaruhi kinerja suatu unit / institusi. Kedua, hasil riset memperlihatkan bahwasannya salah satu aspek internal yang berdampak terhadap keberhasilan institusi ialah gaya kepemimpinan, yang mencakup proses kepemimpinan di setiap tingkatan institusi, serta hubungan dengan kerjasama tim, komunikasi, dan motivasi (Setiyanto & Indrasari, 2020).

Kerjasama tim ialah kelompok orang yang bekerja bersama dengan menggabungkan usaha mereka secara sistematis buat menggapai tujuan bersama. Kinerja tim yang solid mampu menghasilkan hasil yang lebih baik dibandingkan dengan kinerja individu dalam suatu institusi. Namun, buat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan, kerjasama tim wajiblah efektif (Nainggolan, 2020).

Selain itu, komunikasi juga menjadi aspek yang mempengaruhi kepuasan karyawan (Karyaningsih, 2018). Komunikasi ialah proses penyampaian gagasan, fakta, pikiran, perasaan, dan nilai individu kepada orang lain. Dalam komunikasi, individu-individu terlibat dalam hubungan kelompok, institusi, / masyarakat yang saling merespons dan menciptakan pesan buat beradaptasi dengan lingkungan masing-masing.

Motivasi, di sisi lain, merujuk pada dorongan / keinginan yang membuat individu melakukan tindakan buat menggapai tujuan tertentu (Asral Kelvin Sahrain, 2022). Dalam konteks institusi / perusahaan, motivasi memegang peranan penting karena berhubungan langsung dengan unsur manusia dalam institusi. Masalah motivasi menjadi tanggung jawab manajemen buat menciptakan, mengatur, dan melaksanakannya. Mengingat sifat motivasi yang berfungsi sebagai rangsangan buat mendorong perbuatan individu, manajemen perlu menciptakan motivasi yang mampu menumbuhkan keinginan individu buat bertindak sesuai dengan tujuan institusi.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja ialah aspek penting dalam menggapai hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja mempunyai banyak aspek, di mana beberapa sisi mampu memberikan

kepuasan, sementara sisi lainnya mungkin kurang memuaskan (Nainggolan et al., 2020). Secara umum, kepuasan kerja mampu diartikan sebagai perasaan yang dirasakan oleh individu mengenai pekerjaan yang sudah diselesaikan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya menjadi aspek krusial dalam keberhasilan suatu perusahaan (Edi Siregar & Vidya Nourma Linda, 2022). Menurut Kheit Davis (1985:96) dalam bukunya, "Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with which employees view their work" (Kepuasan kerja ialah perasaan mendukung / tidak mendukung yang dialami pegawai dalam bekerja). Wexley dan Yuki (1977:98) juga mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "the way an employee feels about his or her job" (Cara seorang pegawai merasakan pekerjaannya). Sementara itu, Arsilah (2019) menjelaskan bahwasannya kepuasan kerja ialah perasaan individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh aspek internal (hasil kerja) serta aspek eksternal (lingkungan kerja). Indikator-indikator yang dipakai buat mengukur kepuasan kerja antara lain ialah (Busro, 2018): (1) Gaji, (2) Pekerjaan, (3) Supervisi, (4) Promosi, dan (5) Rekan Kerja.

Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan ialah cara / perilaku yang dipilih oleh seorang pemimpin buat mempengaruhi pikiran, sikap, dan perilaku anggota institusi di bawah pimpinannya (Monyka Dayu Astuti, 2024). Gaya kepemimpinan yang efektif akan berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan pendekatan kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan mau mendengarkan masukan dari bawahannya secara selektif, dengan dasar pengetahuan yang kuat dan analisis yang mampu dipertanggungjawabkan (Rahmat, 2024). Selain itu, gaya kepemimpinan juga ialah cara seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya buat mempengaruhi perilaku mereka agar mau bekerja sama dan produktif demi menggapai tujuan institusi (Setiyanto & Indrasari, 2020). Seorang pemimpin wajib mampu menciptakan hubungan yang harmonis dengan bawahannya, termasuk dalam membina kerjasama, mengarahkan, dan memotivasi mereka buat meningkatkan gairah kerja. Melewati integrasi tersebut, diharapkan mampu tercipta motivasi kerja yang optimal yang didukung oleh fasilitas institusi buat menggapai tujuan institusi. Setiyanto dan Indrasari (2020) juga menjelaskan beberapa teori gaya kepemimpinan, yakni: (1) Teori Otokratis, (2) Teori Psikologis, (3) Teori Sosiologis, (4) Teori Pemberian, (5) Teori Laissez Faire, (6) Teori Perilaku, dan (7) Teori Sifat.

Kerjasama Tim (X2)

Kerjasama tim ialah kelompok individu yang bekerja bersama buat menggapai target yang sama. Setiap anggota tim perlu mempunyai petunjuk dan proses yang jelas agar seluruh mampu berkoordinasi dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya aturan dan prosedur yang baik, kinerja karyawan mampu meningkat (Hermanto, 2020). Nainggolan (2020) mengungkapkan bahwasannya kerjasama tim ialah kemampuan buat bekerja bersama-sama dalam menggapai visi dan misi yang sama. Dengan kata lain, kerjasama tim ialah kekuatan yang mendorong individu buat menggapai tujuan institusi secara kolektif. Melewati kerjasama yang solid, pencapaian besar yang sebelumnya dianggap sulit dicapai bisa diraih. Oleh karena itu, kerjasama tim wajib dibangun dan dipelihara dengan baik. Setiyanto dan Indrasari (2020) menyatakan bahwasannya kerjasama tim ialah kemampuan sekelompok orang dalam menyelesaikan pekerjaan bersama dengan mengarahkan setiap potensi buat menggapai hasil yang lebih baik. Prestasi yang tercapai akan meningkatkan semangat anggota tim buat menggapai tujuan selanjutnya. Indikator yang mempengaruhi

kerjasama tim menurut Setiyanto dan Indrasari (2020) meliputi: (1) Fokus pada tujuan tim, (2) Saling memberi motivasi, (3) Menjalin kerjasama antar anggota tim, dan (4) Koordinasi dalam menyelesaikan tugas.

Komunikasi (X3)

Menurut Hasibuan (2020), komunikasi ialah suatu proses di mana sumber menyampaikan pesan kepada penerima melewati berbagai saluran. Proses ini melibatkan pengiriman pesan kepada penerima melewati berbagai media yang dilangsungkan oleh komunikator, yang dikenal sebagai tindakan komunikasi. Saputra & Rotua Turnip (2018) menyatakan bahwasannya komunikasi ialah bentuk interaksi antar manusia yang saling memengaruhi satu sama lain, baik secara sengaja maupun tidak sengaja. Bentuk komunikasi tidak hanya terbatas pada bahasa verbal, tetapi juga mencakup ekspresi wajah dan penggunaan teknologi. Edi Siregar dan Vidya Nourma Linda (2022) menjelaskan bahwasannya komunikasi ialah proses penyampaian ide dan informasi dalam bentuk perintah serta petunjuk kerja dari pimpinan kepada karyawan / bawahannya buat melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin. Dalam komunikasi yang efektif, termuat beberapa indikator yang wajib diperhatikan, yakni: (1) Persepsi, (2) Ketepatan, (3) Kredibilitas, dan (4) Pengendalian (Edi Siregar & Vidya Nourma Linda, 2022).

Motivasi X4)

Motivasi menjadi salah satu topik yang banyak dibahas dalam beberapa tahun terakhir. Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan, panduan, dan dukungan terhadap perilaku karyawan dalam kaitannya dengan pekerjaan mereka. Motivasi karyawan bertujuan buat mengarahkan kebutuhan individu menuju perilaku yang memberikan kepuasan dan menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan (Asral Kelvin Sahrain, 2022). Motivasi ialah dorongan / kekuatan yang memicu suatu tindakan / perbuatan. Dalam bahasa Inggris, motivasi berarti pemberian motif, yakni aspek yang menimbulkan dorongan / keadaan yang mendorong individu buat bertindak. Secara harfiah, motivasi mampu diartikan sebagai pemberian motif, yang didasari oleh kebutuhan individu buat meraih kebanggaan, kehormatan, serta potensi memperoleh kekayaan (Hasibuan, 2019). Motivasi kerja mencakup perilaku dan aspek-aspek yang mempengaruhi pegawai buat berperilaku terhadap pekerjaannya, yang ialah proses yang mencerminkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dalam usaha menggapai tujuan institusi (Priansa, 2020). Priansa (2020) dalam bukunya menyebutkan beberapa teori motivasi yang dikenal luas, seperti Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, yang meliputi: (1) Kebutuhan fisiologis, (2) Kebutuhan rasa aman, (3) Kebutuhan sosial, dan (4) Kebutuhan aktualisasi diri (Priansa, 2020: 51).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilangsungkan di PT Anugerah Lelang Indonesia cabang Balikpapan yang berlokasi di Gg. Padibu No 42, JL. Soekarno Hatta, Batu Ampar, Kecamatan Balikpapan Utara, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur. Sampel yang diambil dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT Anugerah Lelang Indonesia cabang Balikpapan yang berjumlah 35 orang. Jenis penelitian yang dipakai ialah penelitian kuantitatif dengan teknik purposive sampling dan dalam pengumpulan datanya melewati penyebaran kuesioner. Adapun metode penelitian ini memakai pengolahan data Smart-PLS dengan model analisi memakai outer model, inner model, persamaan dasar dan pengtestan bootstrapping.

HASIL RISET DAN PEMBAHASAN

Di dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang di peroleh dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang berjumlah 35 orang karyawan di PT. Anugrah Lelang Indonesia. Adapun kuesioner yang disebar yakni melewati penyebaran dengan secara manual. Adapun karekteristik responden yang akan di analisis dalam penelitian ini yakni jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Tabel 1 Data Karyawan Berlandaskan Jenis Kelamin

DATA RESPONDEN	JUMLAH	PERSENTASE
Laki-laki	31	88,57%
Perempuan	4	11,43%
Total	35	100,00%

Sumber : Data Primer Di Olah (2024)

Berlandaskan tabel 1 diatas karakteristik responden berlandaskan jenis kelamin dibedakan menjadi dua, di antaranya yakni: Laki-laki dan Perempuan. Responden dengan jenis kelamin laki-laki mempunyai jumlah sejumlah 31 orang responden (88,57%), sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sejumlah 4 orang (11,43%).

Tabel 2 Data Karyawan Berlandaskan Jenis Usia

DATA RESPONDEN	JUMLAH	PERSENTASE
20-30 Tahun	22	62,86%
31-40 Tahun	10	28,57%
> 40 Tahun	3	8,57%
Total	35	100,00%

Sumber : Data Primer Di Olah (2024)

Berlandaskan tabel 2 diatas karakteristik responden berlandaskan usia digolongkan menjadi 3 jenis diantaranya yakni : usia 20-30 tahun, 31-40 tahun, dan > 40 tahun. Responden dengan usia 20-30 tahun sejumlah 22 orang (62,86%), responden dengan usia 31-40 tahun sejumlah 10 orang (28,57%), dan responden dengan usia diatas > 40 tahun berjumlah sejumlah 3 orang (8,57%).

Tabel 3 Data Karyawan Berlandaskan Jenis Pendidikan

DATA RESPONDEN	JUMLAH	PERSENTASE
SMP	1	2,86%
SMK	19	54,29%
S1	15	42,86%
Total	35	100,00%

Sumber : Data Primer Di Olah (2024)

Berlandaskan tabel 3 kateristik responden berlandaskan pendidikan terakhir di golongan menjadi 3 yakni : SMP, SMK, dan S1. Adapun responden dengan pendidikan terakhir SMP sejumlah 1 orang (2.86%), responden dengan pendidikan terakhir SMK sejumlah 19 orang (54,29%) dan responden dengan pendidikan terakhir S1 sejumlah 15 orang (42,86%).

Tabel 4 Data Karyawan Berlandaskan Jenis Lama Bekerja

DATA RESPONDEN	JUMLAH	PERSENTASE
1-2 Tahun	21	60,00%
3-4 Tahun	10	28,57%
>4 Tahun	4	11,43%
Total	35	100,00%

Sumber : Data Primer Di Olah (2024)

Berlandaskan tabel 4 karakteristik responden berlandaskan lama bekerja digolongkan menjadi tiga bagian, antara lain : 1-2 tahun, 3-4 tahun, dan >4 tahun. Responden dengan lama bekerja 1-2 tahun sejumlah 21 orang (60,00%), responden dengan lama bekerja 3-4 tahun sejumlah 10 orang (28,57%), dan responden dengan lama bekerja diatas >4 tahun sejumlah 4 orang (11,43%)

Analisis Measurement Model (Outer Model)

Data responden yang sudah dihimpun dianalisis dengan memakai Partial Least Square (PLS). Dalam uji validitas akan dilangsungkan pengtestan Construct Reliability dan Discriminant Validity.

Uji Validitas dan Uji Reliability

Sebelum melanjutkan uji hipotesis, model wajib dilakuka uji instrument dengan memakai uji validitas dan reliabilitas. Adapun hasil uji validitas dengan memakai Smart-PLS, yakni:

Tabel 5 Validitas Diskriminan *Fornell-Larcker Criterion*

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Kepuasan Kerja (Y)	Kerjasama Tim (X2)	Komunikasi (X3)	Motivasi (X4)
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.865				
Kepuasan Kerja (Y)	0.775	0.825			
Kerjasama Tim (X2)	0.764	0.827	0.867		
Komunikasi (X3)	0.866	0.777	0.869	0.783	

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Kepuasan Kerja (Y)	Kerjasama Tim (X2)	Komunikasi (X3)	Motivasi (X4)
Motivasi (X4)	0.756	0.822	0.757	0.947	0.897

Sumber : Hasil Analisis Data Smart-PLS (2024)

Hasil pada tabel 5 memperlihatkan bahwasannya nilai korelasi antara konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya, yang menandakan bahwasannya model mempunyai validitas diskriminan yang baik. Buat menilai reliabilitas konstruk, mampu dilihat dari nilai Cronbach's alpha dan composite reliability.

Tabel 6 Construct Reliability and Validity

INDIKATOR	Cronbach Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.975	3.358	0.971	0.892
Kepuasan Kerja (Y)	0.912	0.932	0.935	0.742
Kerjasama Tim (X2)	0.928	1.042	0.945	0.810
Komunikasi (X3)	0.936	0.908	0.939	0.758
Motivasi (X4)	0.896	0.901	0.928	0.764

Sumber : Hasil Analisis Data Smart-PLS (2024)

Hasil pada tabel 6 memperlihatkan bahwasannya nilai composite reliability lebih besar dari 0,70, yang berarti seluruh variabel mempunyai reliabilitas yang baik. Selain itu, nilai Cronbach's alpha yang lebih dari 0,70 mengindikasikan bahwasannya seluruh indikator sudah reliabel

HASIL PENGUKURAN INNER MODEL

Proses selanjutnya ialah menguji model dalam. Nilai R-Square (R^2), Ukuran Efek (F^2), dan Path Coefficient dihitung.

R-Square (R^2)

Pengaruh variabel laten endogen dan eksogen mampu diukur dengan nilai R-Square.

Tabel 7. Nilai R-Square (R^2)

Indikator	R-square	Adjusted R-square
Kepuasan Kerja (Y)	0.334	0.245

Sumber : Hasil Analisis Data Smart-PLS (2024)

Hasilnya variabel kepuasan kerja mempunyai nilai R-Square yang lemah sebanyak 0,334, yang berarti bahwasannya gaya kepemimpinan, kerjasama tim, motivasi, dan komunikasi menyumbang 33,4 persen dari variabel kepuasan kerja, sedangkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini menyumbang 24,5 persen.

Effect Size (F^2)

Nilai F^2 dipakai buat mengukur besarnya pengaruh variabel laten dalam model struktural. Nilai F^2 sebanyak 0,285, 0,165, 0,265, dan 0,245 mampu diinterpretasikan buat menilai apakah pengaruh prediktor variabel laten pada tingkat struktural tergolong lemah, sedang, / besar. Penjelasan mengenai hasil F^2 mampu dilihat pada tabel 8 di bawah ini.

Tabel 8. Nilai Effect Size (F^2)

INDIKATOR	Gaya Kepemimpinan (X1)	Kerjasama Tim (X2)	Komunikasi (X3)	Motivasi (X4)	Kepuasan Kerja (Y)
Gaya Kepemimpinan (X1)					0.285
Kerjasama Tim (X2)					0.165
Komunikasi (X3)					0.265
Motivasi (X4)					0.245
Kepuasan Kerja (Y)					

Sumber : Hasil Analisis Data Smart-PLS (2024)

Berlandaskan tabel 8 memperlihatkan nilai F^2 tiap variabel mempunyai nilai kriteria yakni: nilai F^2 dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebanyak 0,285 yang berarti variabel laten mempunyai pengaruh lemah, nilai F^2 variabel Kerjasama Tim terhadap kepuasan kerja sebanyak 0,165 yang berarti variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, nilai F^2 variabel Komunikasi terhadap kepuasan kerja sebanyak 0,265 yang berarti variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah dan nilai F^2 dari variabel motivasi terhadap kepuasan kerja sebanyak 0,245 yang berarti variabel laten mempunyai pengaruh yang kuat.

Model FIT

Hasil uji model FIT dilihat pada nilai Normal Fit Index (NFI) dan Standardized Root Mean Square Residual (SRMR). Nilai SRMR yang baik wajib di bawah 0,08 dan nilai NFI yang baik wajib di atas 0,90.

Tabel 9. Nilai Model Fit

Indikator	Model jenuh (saturated)	Perkiraan model
SRMR	0.121	0.121
NFI	0.635	0.635

Sumber : Hasil Analisis Data Smart-PLS (2024)

Berlandaskan table 9 diatas memperlihatkan bahwasannya nilai SRMR sebanyak 0,121 akibatnya model dianggap marginal dan nilai NFI memperlihatkan nilai sebanyak 0,635 yang berarti nilai tersebut (marginal).

Pengtestan Hipotesis

Pengtestan hipotesis dilaksanakan dengan memeriksa perhitungan rasio jalan pada pengtestan dalam model. Dengan nilai p-value signifikan 0,05 (5%), nilai tstatistik lebih besar dari nilai tabel.

Tabel 10. Nilai Pengtestan Path Coefficients

Indikator	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)	Keterangan
Motivasi (X4) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.871	0.724	0.396	2.203	0.014	Berdampak
Komunikasi (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,794	0,566	0,842	1,884	0.043	Berdampak
Kerjasama Tim (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,682	0,558	0,408	2.938	0.035	Berdampak
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,394	0,246	0,39	2.018	0.039	Berdampak

Sumber : Hasil Analisis Data Smart-PLS (2024)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berlandaskan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai p-value sebanyak 0,039 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-statistik sebanyak 2,018 (t-statistik > t-tabel 1,96). Nilai original sample sebanyak 0,394 memperlihatkan hubungan positif. Temuan ini mengindikasikan bahwasannya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh (+) dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja, akibatnya hipotesis pertama mampu diterima. Hasil riset ini searah dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Setiyanto & Indrasari (2020) serta Dinaria Br Sembiring (2019), yang menemukan bahwasannya Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh (+) dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja

Berlandaskan hasil uji hipotesis, ditemukan nilai p-value sebanyak 0,035, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-statistik sebanyak 2,938 ($t\text{-statistik} > t\text{-tabel } 1,96$). Nilai original sample sebanyak 0,682 memperlihatkan hubungan positif. Temuan ini memperlihatkan bahwasannya variabel Kerjasama Tim (X2) mempunyai pengaruh (+) dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja, akibatnya hipotesis pertama mampu diterima. Hasil riset ini searah dengan temuan yang disampaikan oleh Santhi & Harmiatun (2024), yang memperlihatkan bahwasannya Kerjasama Tim mempunyai pengaruh (+) dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berlandaskan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwasannya nilai p-value sebanyak 0,014, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-statistik sebanyak 2,203 ($t\text{-statistik} > t\text{-tabel } 1,96$). Nilai original sample sebanyak 0,871 memperlihatkan hubungan positif. Temuan ini mengindikasikan bahwasannya variabel Motivasi (X4) berdampak (+) dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja, akibatnya hipotesis pertama mampu diterima. Penelitian ini searah dengan temuan sebelumnya, seperti yang dikemukakan oleh Dinaria Br Sembiring (2019), yang menyatakan bahwasannya Kerjasama Tim mempunyai pengaruh (+) dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berlandaskan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwasannya nilai p-value sebanyak 0,014, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t-statistik sebanyak 2,203 ($t\text{-statistik} > t\text{-tabel } 1,96$). Nilai original sample sebanyak 0,871 memperlihatkan hubungan positif. Temuan ini mengindikasikan bahwasannya variabel Motivasi (X4) berdampak (+) dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja, akibatnya hipotesis pertama mampu diterima. Penelitian ini searah dengan temuan sebelumnya, seperti yang dikemukakan oleh Dinaria Br Sembiring (2019), yang menyatakan bahwasannya Kerjasama Tim mempunyai pengaruh (+) dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN

Berlandaskan hasil riset dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka buat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini mampu ditarik suatu kesimpulan yakni:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan berdampak terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Anugerah Lelang Indonesia. Hal tersebut membuktikan bahwasannya bertambah baik gaya kepemimpinan maka bertambah tinggi pula Tingkat kepuasan kerja yang diperoleh karyawan PT Anugerah Lelang Indonesia
2. Variabel Kerjasama Tim berdampak terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Anugerah Lelang Indonesia. Hal tersebut membuktikan bahwasannya bertambah meningkatnya kerjasama tim karyawan, maka akan bertambah tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Anugerah Lelang Indonesia
3. Variabel Komunikasi berdampak terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Anugerah Lelang Indonesia. Hal tersebut membuktikan bahwasannya bertambah meningkatnya komunikasi karyawan, maka bertambah tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Anugerah Lelang Indonesia
4. Variabel Motivasi berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan PT Anugerah Lelang Indonesia. Hal tersebut membuktikan bahwasannya bertambah meningkatnya motivasi sesama karyawan, maka bertambah tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Anugerah Lelang Indonesia

SARAN

Berlandaskan kesimpulan yang sudah diuraikan sebelumnya, Adapun saran yang mampu peneliti berikan ialah yakni:

1. Berlandaskan analisis data, indikator Gaya Kepemimpinan (X1) pada variabel kepemimpinan yang patsipatif mempunyai hasil yang paling rendah. Buat mengatasi hal ini, beberapa saran yang mampu diberikan ialah pemimpin tim maupun Perusahaan mampu lebih aktif lagi memberikan jalan keluar setiap Keputusan yang akan di terapkan dalam institusi Perusahaan.
2. Berlandaskan analisis data, indikator koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas (X2) pada variabel Kerjasama tim di PT. Anugrah Lelang Indonesia memperlihatkan hasil yang paling rendah. Buat mengatasi hal ini, beberapa saran yang mampu diberikan ialah membangun koodinasi yang lebih baik antara karyawan dan pimpinan secara maksimal agar kepuasan kerja mampu tercapai dengan mksimal.
3. Berlandaskan analisis data, indikator pengendalian emosional (X3) pada variabel komunikasi di PT. Anugrah Lelang Indonesia mempunyai hasil yang paling rendah. Buat mengatasi hal ini, beberapa saran yang mampu diberikan ialah karyawan dan pimpinan wajib mengembangkan kesadaran emosi dalam mengendalikan komunikasi yang baik dan mampu diterima dengan baik oleh rekan kerja maupun rekan tim.
4. Berlandaskan analisis data, indikator motivasi (X4) di PT. Anugrah Lelang Indonesia agar lebih meningkat lagi guna membuat karyawan lebih nyaman dan semangat serta memberikan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsilah, N., Lie, D., Butarbutar, M., & Nainggolan, L. E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Balai Diklat Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(2), 72–81. <https://doi.org/10.37403/maker.v4i2.100>
- Asral Kelvin Sahrain. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Gorontalo. *Tamaddun Journal of Islamic Studies*, 1(1), 13–37. <https://doi.org/10.55657/tajis.v1i1.18>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Sumber Daya Manajemen Manusia*. Prenada Media Group.
- Edi Siregar, & Vidya Nourma Linda. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25–36. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201>
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hermanto. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam. *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infiniti Marine Di Kota Batam*, 3, 1–50.
- Karyaningsih, P. D. (2018). *Ilmu Komunikasi* (A. C (ed.)). Samudra Biru.
- Mangkunegara. (2021). *Sumber Daya Manusia*.
- Monyka Dayu Astuti, Khabib Alia Akhmad, & Esti Dwi Rahmawati. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Institusi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi (Jrime)*, 2(3), 406–422. <https://doi.org/10.54066/jrime-itb.v2i3.2162>
- Nainggolan, N. T., Lie, D., Nainggolan, L. E., Tinggi, S., Ekonomi, I., Agung, S., & Utara, S. (2020). *Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja*

*Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang
Provinsi Sumatera Utara.* 6(3), 181–192.

<http://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/altijarah>

Ndraha, M. I. K., Ndraha, A. B., Telaumbanua, Y., Komunikasi, P., Pemerintah, A., Dan, D.,
Buat, B. P. D., Ndraha, M. I. K., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. (2022). Penguatan
Komunikasi Antara Pemerintah Desa Dan Bpd Buat Menghasilkan Produk Regulasi Desa
Yang Berkualitas Di Desa Lolozasai Kecamatan Gido. *Emba*, 10(4), 1373–1380.

Rahmat, D., Jaya, P., Romdonih, F., Pamulang, U., Barat, P., Selatan, K. T., Pamulang, U.,
Barat, P., & Selatan, K. T. (2024). *KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA
KARYAWAN PT MAHADANA ASTA BERJANGKA CABANG KUNINGAN JAKARTA.*
2(4), 2006–2016.

Setiyanto, A., & Indrasari, M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim,
komunikasi, dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai kantor kesyahbandaran
utama tanjung perak. *Soetomo Business Review*, 1(1), 27–40.

Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Yusniar Mendo, A., L. Asi, L., Podungge,
R., Amelia Nuryadin, A., Hakri Bokingo, A., & Utami, F. (2022). Manajemen Sumber
Daya Manusia. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 1).