

**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA :  
MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI  
(PADA PABRIK TEH DANAU KEMBAR PTP NUSANTARA VI)**

**M.Afuan<sup>1)</sup>, Innaka Tiur Kamelia<sup>2)</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Corresponding Email: m.afuan@upiypk.ac.id

**ARTIKEL INFO**

**Sejarah Artikel:**

Diterima 8 Juni 2022

Direvisi 22 Juli 2022

Diterima 01 September 2022

Tersedia Online : 20 September  
2022

**KATA KUNCI:**

Motivasi, Gaya Kepemimpinan,  
Iklim Organisasi, Kinerja  
Pegawai, Kepuasan Kerja.



Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah  
Lisensi Cc By-Sa

Hak Cipta © 2022 Oleh Penulis.  
Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia

**Abstract.** *This study aims to analyze and prove the effect of Motivation, Leadership Style and Organizational Climate on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables. The population of this research is the employees of The Twin Lakes Factory PTP Nusantara VI. Sampling in this study using the Census Method with a sample of 70 respondents. Collecting data through a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique in this study used the SmartPLS 3 Structural Equation Modeling (SEM) method. The results showed that motivation had a positive and insignificant effect on job satisfaction. Leadership Style positive and significant influence on Job Satisfaction. Organizational Climate positive and significant influence on Job Satisfaction. Motivation has a positive and insignificant effect on Employee Performance.*

**Keywords:** *Motivation, Leadership Style, Organizational Climate, Employee Performance, Job Satisfaction.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Populasi penelitian ini karyawan Pabrik The Danau Kembar PTP Nusantara VI. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Metode Sensus dengan sampel 70 responden. Pengumpulan data melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Gaya Kepemimpinan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Iklim Organisasi pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci:** Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja.

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian terpenting yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut organisasi atau perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia yang kompeten, terampil, bekerja keras, patuh dan menguasai lingkungan kerja, sehingga kinerja yang dilakukan akan maksimal yang nantinya akan berdampak baik bagi organisasi atau perusahaan.

Pemanfaatan sumber daya manusia haruslah dilakukan dengan sebaik mungkin dengan melakukan perencanaan yang matang. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah orang yang mengelola perusahaan atau sering disebut dengan karyawan. Perencanaan SDM ini dimulai dari pengaturan dan penempatan karyawan pada posisi yang tepat. Menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan pengalaman kerja yang dimilikinya, sehingga kontribusi atau kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut dapat berlangsung maksimal.

Pabrik Teh Danau Kembar PTP Nusantara VI adalah perusahaan yang beroperasi dibidang industri. Pendirian pabrik teh ini bertujuan untuk membangun perekonomian masyarakat, alasannya pendirian pabrik karena di sekitar situ banyak kebun teh sehingga di tengah-tengah kebun dapat membuat pabrik (dekat dengan bahan baku). Perusahaan teh danau kembar ini mengelola 2 kebun yaitu Afdeling A yang terletak dekat dengan danau kembar dan Afdeling B yang berada disekitar pabrik. Afdeling A menanam teh yang berjenis tri2024 dengan luas 257,38 Ha. Sedangkan Afdeling B menanam jenis teh tri2025. Perusahaan teh danau kembar ini mengolah 2 lahan yakni inti dan plasma, kebun inti memiliki luas sebesar 6458 Ha, dan plasma seluas 300 Ha. Teh merupakan tanaman tahunan, Penanaman teh pertama kali pada tahun 1980.

Daun teh yang terdapat di pabrik teh danau kembar terdapat 2 jenis yakni tri2024, dan tri2025 dengan rendemen teh sebesar 21,5%. Dalam menghasilkan teh yang berkualitas melalui beberapa tahap pengolahan teh yaitu pemetikan, pelayuan daun, turun daun, penggulungan, pengayakan, fermentasi, pengeringan, dan sortasi. Hasil teh yang telah dikelola akan diikutkan lelang di KPB jakarta pada hari rabu, harga teh yang akan dilelang paling tinggi sebesar 2 dollar. Anggaran hasil produksi rata-rata 35 ton/hari, sedangkan hasil teh jadi sebesar 5-6 ton. Teh lokal akan dikirim dan di olah di Belawan. Teh yang di ekspor ke luar negeri dimanfaatkan untuk kosmetik, minum, obat dan lain-lain.

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah Gaya Kepemimpinan. Seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan memimpin yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Yang dimaksud dengan kemampuan memimpin adalah kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya dengan baik. Selain itu seorang pemimpin juga harus bersifat fleksibel, dalam arti mampu beradaptasi dengan bawahan dan lingkungan kerjanya. Untuk itu dibutuhkan hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan, maupun antara rekan sejawat sehingga hal ini dapat mendorong kerjasama guna mencapai tujuan organisasi (Purwanto et al., 2020). Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. erta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Perusahaan Pabrik Teh Danau Kembar PTP Nusantara VI, yang berlokasi Jorong Kayu Jao, Nagari Batang Barus, Kec. Gunung Talang, Kab. Solok Sumatera Barat (kode pos). Pabrik Teh Danau Kembar PTP Nusantara VI adalah perusahaan yang beroperasi dibidang industri. Pendirian pabrik teh ini bertujuan untuk membangun perekonomian masyarakat, alasannya pendirian pabrik karena di sekitar situ banyak kebun teh sehingga di tengah-tengah kebun dapat membuat pabrik (dekat engan bahan baku). adalah Pabrik Teh Danau Kembar PTP Nusantara VI Jorong Kayu Jao, Nagari Batang Barus, Kab. Solok Sumatera Barat.

**Tabel 1.** Data Kinerja Pegawai Tahun 2018-2022 Pada Pabrik Teh Danau Kembar PTP Nusantara VI

No	Program Kerja	Target (100%)	Realisasi (100%)				
			2018	2019	2020	2021	2022
1.	Absensi Karyawan	100	75	80	80	85	90
2.	Kelengkapan Sarana dan Prasarana	100	75	80	80	80	80
3.	Pencapaian Target Produksi	100	80	75	70	75	75
4.	Proses Distribusi	100	80	75	70	75	75
5.	Evaluasi Kinerja	100	80	80	75	75	70

*Sumber: Pabrik Teh Danau Kembar PTP Nusantara VI*

Dari tabel 1.1 terindikasi bahwasannya masih rendahnya capaian pada program kerja sebagian besar belum terealisasi dengan baik, dilihat dari persentasi pecapaian dan target yang telah ditentukan. Seperti pencapaian target produksi yang dari tahun ke tahun mengalami penurunan serta proses distribusi yang tidak stabil. Dari hal tersebut bahwa kinerja pegawai Pabrik Teh Danau Kembar PTP Nusantara VI masih belum optimal, disinyalir penyebab oleh motivasi, gaya kepemimpinan, dan iklim organisasi yang belum optimal.

## METODELOGI PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini diperoleh data dari variabel- variabel yang akan diteliti pada karyawan Perusahaan Pabrik Teh Danau Kembar PTP Nusantara VI yang berjumlah 70 orang karyawan. Mengingat jumlah populasi relatif sedikit, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden, dimana semua anggota populasinya dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan.

### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner disebar kepada seluruh sampel untuk di isi penilaiannya sesuai dengan Skala Likert dengan Skor 1-5.

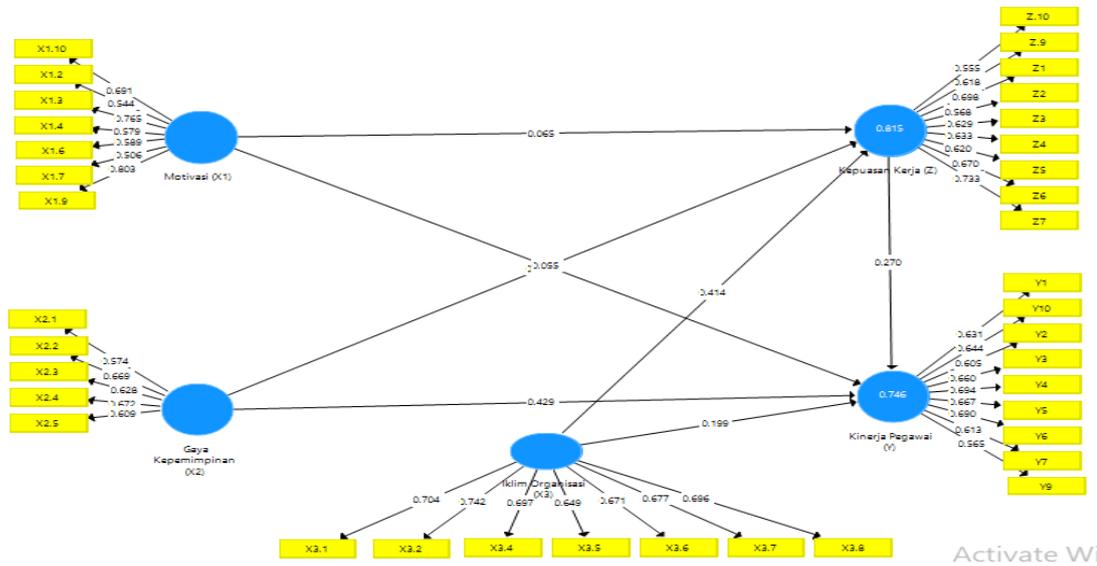
**Teknik Analisis Data**

Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS) SmartPLS 3. Partial Least Square (PLS) merupakan metode yang power full oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Pengujian Data**

**Pengujian Outer Model**



**Gambar 1. Outer Model**

Sumber: Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Pada gambar di atas semua indikator memiliki nilai *convergent validity* < 0,50.

**Penilaian Reliabilitas**

**Tabel 2. Nilai Construct Reliabilty dan Validity**

	Cronbach's Al...	rho_A	Reliabilitas Ko...	Rata-rata Varia...
Gaya Kepemimpinan (X2)	0.625	0.628	0.768	0.399
Iklim Organisasi (X3)	0.818	0.818	0.865	0.478
Kepuasan Kerja (Z)	0.817	0.824	0.860	0.407
Kinerja Pegawai (Y)	0.822	0.826	0.863	0.412
Motivasi (X1)	0.790	0.718	0.832	0.420

Sumber: Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Berdasarkan tabel di atas telah ditemukan nilai *cronbach alpha* di atas 0,60 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai *composite reliability* masing-masing konstruk di atas 0,70, demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable*.

**Persamaan Model & R-Square**

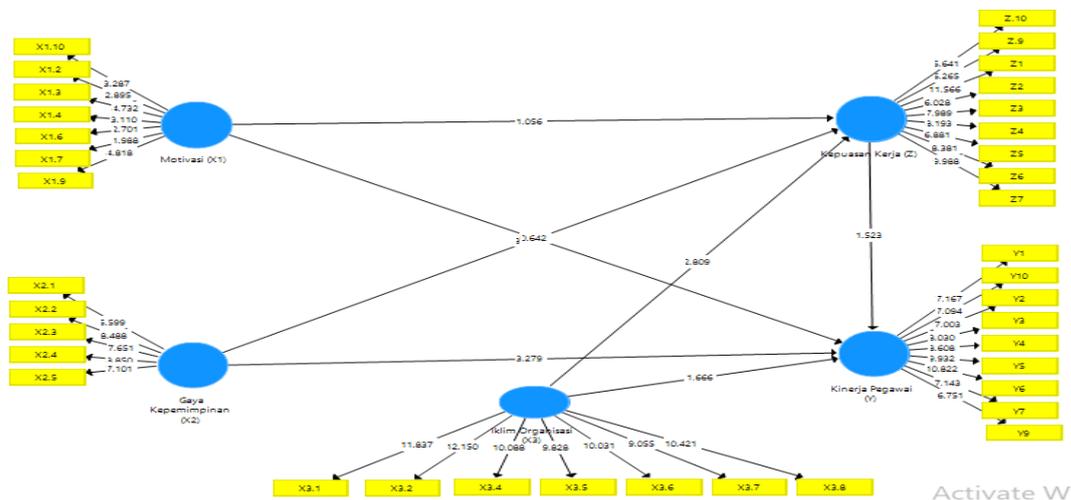
**Tabel 3. Nilai R-Square**

	R Square	Adjusted R Sq...
Kepuasan Kerja (Z)	0.815	0.806
Kinerja Pegawai (Y)	0.746	0.730

Sumber: Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Pada table 3 diatas, terlihat nilai *R-Square* konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,815 atau sebesar 81,5 %, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Kinerja Pegawai dari konstruk Motivasi, Gaya kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai, Sisanya 18,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditentukan dalam penelitian ini. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,746 atau sebesar 74,6 % menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi serta menjelaskan atau mempengaruhi Kepuasan Kerja, Sisanya 25,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditentukan dalam penelitian ini.

**Pengujian Inner Model**



**Gambar 3. Inner Model**  
Sumber: Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima.

**Tabel 4.**  
*Path Coefficients*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (  O/...	P Values
Gaya Kepemimpinan (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.523	0.492	0.153	3.426	0.001
Gaya Kepemimpinan (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.429	0.433	0.131	3.279	0.001
Iklim Organisasi (X3) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.414	0.436	0.147	2.809	0.005
Iklim Organisasi (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.199	0.225	0.119	1.666	0.096
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.270	0.240	0.177	1.523	0.128
Motivasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.065	0.081	0.061	1.056	0.292
Motivasi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.055	0.054	0.085	0.642	0.521

Sumber: Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

**Tabel 5. Path Analysis**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (  O/...	P Values
Motivasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.017	0.020	0.024	0.725	0.469
Iklim Organisasi (X3) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.112	0.101	0.085	1.317	0.189
Gaya Kepemimpinan (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.141	0.122	0.102	1.393	0.164

Sumber: Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

**KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa dari tujuh hasil penelitian yang paling dominan adalah pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja item pernyataan paling dominan adalah X1.9 dengan pernyataan kuesioner Pimpinan selalu memberikan penilaian atas hasil pekerjaan saya dan pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dengan item pernyataan paling dominan adalah X3.2 dengan pernyataan Saya bekerja sesuai dengan standar keamanan dan keselamatan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu penelitian ini sangat penting untuk instansi pemerintah atau swasta dalam pengambilan keputusan terkait Motivasi dan Kepuasan Kerja khususnya karyawan Perusahaan Pabrik Teh Danau Kembar PTP Nusantara VI.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Asbari, M., Purwanto, A., & Budi, P. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah . *Jurnal Produktivitas*, 7(1), 62–69. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29406/jpr.v7i1.1797>
- Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58–70. <https://doi.org/10.35308/jbkan.v4i1.1510>
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i1.172>
- Goh, S. K., Jayaraman, K., Mostafiz, I., & Leow, Y. M. (2020). The effect of organisational climate on employees' creative performance through knowledge sharing behaviour. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 18(1), 1–14. <https://doi.org/10.34190/EJKM.18.01.001>
- Ikhsan Maulana Ibrahim, & Lisa Widawati. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan di PT. X Bandung. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1), 432–438. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.1218>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., & Ramdan, M. (2020). Gaya Kepemimpinan Di Madrasah Aliyah: Authentic, Tansformational, Authoritarian Atau Transactional? *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 15–31. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i1.544>
- Supriyadi, H. (2018). Gaya Kepemimpinan Presiden Indonesia. *Jurnal Agregasi : Aksi Reformasi Government Dalam Demokrasi*, 6(2). <https://doi.org/10.34010/agregasi.v6i2.1136>

Sya'idah, E. H., Jauhari, T., Vaulia, N., & Jatmiko. (2020). *Techniques of Motivation, Compensation, and Leadership on Employee's Performance*. 473(Icss), 789–792.  
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.201014.170>