

**GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi pada *Cleaning Service* PT. Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah
Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya)**

Wahyu Hidayat¹

wahyuuciha9@gmail.com

Elliv Hidayatul Lailiyah^{2*}

ellivhidayatullailiyah@gmail.com²

Ardiansyah Ahsanul Hayat³

ardiansyahah@gmail.com³

**Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan^{1,3}
Univesitas Muhammadiyah Lamongan²**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Kinerja *cleaning service* dengan Kepuasan kerja sebagai variabel Moderasi. Penelitian ini dilakukan pada bagian *Cleaning service* PT. Pelindo Daya Sejahtera unit kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya. Populasi penelitian ini sebanyak 76 orang responden karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi sebagai sampel dalam penelitian ini. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang di uji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan untuk analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan uji MRA (*Moderated Regression Analysis*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa varibel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja *Cleaning service* PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja *Cleaning service*. Kepuasan kerja memoderasi dengan memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja *Cleaning service*. Kepuasan Kerja memoderasi dengan memperkuat pengaruh varibel motivasi kerja terhadap kinerja *Cleaning service*.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja, Kepuasan Kerja, Moderasi

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style and work motivation on cleaning

service performance with job satisfaction as a moderating variable. This research was conducted at the Cleaning service PT. Pelindo Daya Sejahtera work unit Primasatya Husada Citra Hospital Surabaya. The population of this study was 76 respondents because the population was not more than 100 respondents, so the authors took 100% of the population as a sample in this study. In this study, a questionnaire was tested using validity and reliability tests, while the data analysis used in this study used the classical assumption test and the MRA (Moderated Regression Analysis) test. The results of this study indicate that the leadership style variable has an effect on performance of Cleaning service PT Pelindo Daya Sejahtera Work unit Primasatya Husada Citra Hospital Surabaya. Work motivation has a positive effect on cleaning service performance. Job satisfaction moderates by strengthening the influence of leadership style on cleaning service performance. Job satisfaction moderates by strengthening the effect of work motivation variables on cleaning service performance.

Keyword: Leadership Style, Work Motivation, Performance, Job Satisfaction, Moderation

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, karena untuk pencapaian setiap tujuan organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi itu sendiri.

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah. Namun, akan disayangkan jika potensi sumber daya manusianya tidak dipersiapkan dan dikelola dengan baik karena kita tidak bisa hanya bergantung pada kekayaan alam semata yang semakin menipis.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian dari hasil kerja seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan atau standar kerja yang merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan terus diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Selain gaya kepemimpinan yang diterapkan, motivasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat bekerja dengan baik dan efektif. (Sutrisno, 2016) menyatakan, pemimpin mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi, sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah

ditetapkan sangat bergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu menciptakan motivasi di dalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri.

Kepuasan kerja adalah hal penting yang dimiliki individu dalam bekerja. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal ini berdampak pada mental individu yang bersangkutan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mewujudkan tujuan organisasi secara efektif.

Petugas kebersihan PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya dipimpin 4 (Empat) Team Leader dan 1 (Satu) *Project Officer*. Setiap pemimpin memiliki karakteristik masing-masing dan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dipimpinnya. Fenomena yang ada pada *cleaning service* PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya jika bekerja harus selalu dipandu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hasil pekerjaannya masih belum mencapai hasil yang diharapkan. PT Pelindo Daya Sejahtera sering memberikan motivasi terhadap para karyawan, tapi kenyataan dilapangan *cleaning service* PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya ada

sebagian yang masih belum meningkat kinerjanya. Masih banyak bawahan yang kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, yang dikarenakan pemimpin mereka kurang baik dalam menyampaikan arahan dan kurang bisa memberikan motivasi pada bawahan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan target perusahaan. Hal dibuktikan dengan adanya berita acara penyelesaian pekerjaan setiap bulannya masih ada beberapa pekerjaan terdapat *complain* atau aduan dari pihak Rumah Sakit.

Berdasarkan observasi dan wawancara masih ditemukannya keluhan karyawan tentang gaya kepemimpinan salah satunya tentang pemimpin kurang jelas dalam menjelaskan pedoman kerja kepada karyawan sehingga perintah atau instruksi yang diberikan oleh pimpinan kurang diterima dengan baik oleh bawahan dan pimpinan yang kurang mengayomi sehingga karyawan merasa pimpinan kurang tegas dan bijaksana dalam memperlakukan karyawan, serta partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan masih sangat minim sehingga keluhan yang dirasakan serta saran dari karyawan tidak tersalurkan dengan baik.

Aji dan Majidah (2018) melakukan penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi

Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Andriyani (2016) melakukan penelitian mengenai Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan studi kasus pada karyawan bagian administrasi (Non-Medis) Rumah sakit panti Rapih Yogyakarta, Berdasarkan hasil olah data, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akbar et al., (2020) melakukan penelitian mengenai Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Abadi di Jakarta, berdasarkan hasil penelitian Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sehubungan dengan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja *cleaning service* dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi (studi pada *cleaning service* PT. Pelindo Daya Sejahtera unit kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya)“.

2. TEORI DAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, diperlukan evaluasi kinerja. Evaluasi dilakukan guna mengetahui seberapa jauh kinerja pegawai tersebut sudah dilaksanakan. Danang (2012) menjelaskan bahwa evaluasi kinerja terdapat delapan evaluasi kinerja yaitu penilaian, mengumpulkan informasi, kinerja, ternilai, dokumentasi, membandingkan kinerja ternilai dengan standar atasannya, dilakukan secara periodik, pengambilan keputusan SDM. (Sutrisno, 2016) menjelaskan bahwa ada enam indikator dari kinerja yakni Hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absensi.

Gaya Kepemimpinan

Rivai dan Mulyadi, (2012) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola

perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Terdapat tiga macam gaya kepemimpinan sebagai berikut (1) Gaya kepemimpinan yang otokratis, yaitu gaya kepemimpinan dimana pimpinan banyak mempengaruhi atau menentukan perilaku pengikutnya, dalam gaya ini pemimpin lebih banyak memperhatikan penyampaian dan tercapainya tujuan-tujuan organisasi, untuk itu ia lebih banyak menentukan apa yang harus dicapai dan dilaksanakan dan bagaimana mencapainya. (2) Gaya kepemimpinan yang demokrasi yaitu gaya kepemimpinan yang banyak menekankan pada partisipasi pengikut dari kecenderungan pemimpin untuk menentukan sendiri. (3) Gaya kepemimpinan bebas atau permisif, yaitu gaya kepemimpinan yang menkankan kepada keputusan kelompok dalam gaya ini, seorang pemimpin akan menyerahkan keputusannya kepada keinginan kelompok, itulah yang menjadi keputusan.

Terdapat lima indikator gaya kepemimpinan menurut (Simarmata et al., 2021) yaitu Gaya Kepemimpinan Otokratisasi dan *Dictatorial*, Gaya Kepemimpinan Militeralistis, Gaya Kepemimpinan Paternalistis, Gaya Kepemimpinan *Laissez faire*, Gaya Kepemimpinan Demokratis.

Motivasi Kerja

(Malayu, 2003) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. (Siswanto, 2021) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. (Kurniasari, 2018) menjelaskan bahwa terdapat beberapa tujuan motivasi yaitu mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, mengefektikan pengadaan karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan-bahan baku. meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah suatu kondisi dalam diri individu yang mendorong keinginan untuk melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu

(Suyanto et al., 2020). Indikator Motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2011) yaitu sebagai berikut Tanggung jawab, prestasi kerja, pengakuan atau kinerja, pekerjaan yang menantang.

Kepuasan Kerja

(Sutrisno, 2016) mengemukakan istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Menurut Aji (2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Aji (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, lingkungan kerja. Menurut Sutrisno (2016) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, fasilitas. Tumanggor, (2020)

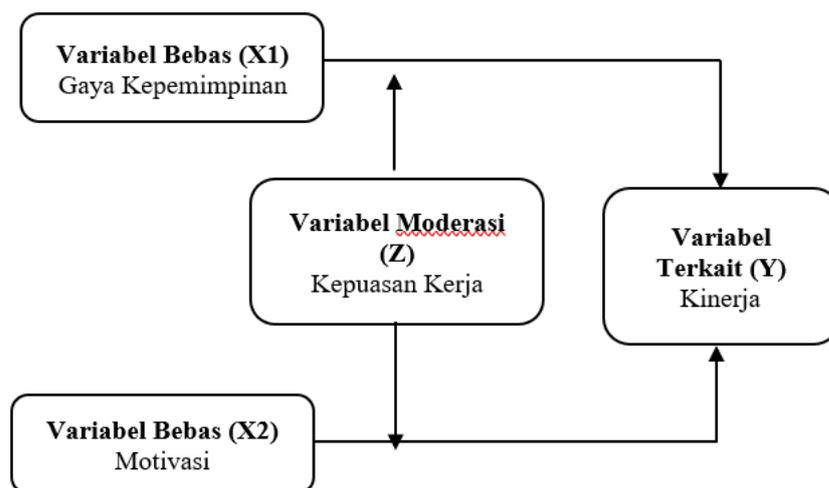
mengemukakan indikator kepuasan kerja meliputi Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Kepuasan terhadap pembayaran, Kepuasan terhadap promosi, Kepuasan terhadap supervisi, Kepuasan terhadap teman sekerja.

H1 = Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja *cleaning service* PT. Pelindo Daya Sejahtera unit kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya

H2 = Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja *cleaning service* PT. Pelindo Daya Sejahtera unit kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya.

H3 = Kepuasan kerja memoderasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja *cleaning service* PT. Pelindo Daya Sejahtera unit kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya

H4 = Kepuasan kerja memoderasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja *cleaning service* PT. Pelindo Daya Sejahtera unit kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya



Gambar 1
Kerangka Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian survei, informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisioner. Sugiyono, (2013) Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan jenis hubungan asosiatif kausalitas yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

Populasi dalam penelitian ini adalah *cleaning service* PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Pramasatya Husada Citra Surabaya sebanyak 76 Orang. Arikunto (2010) jika

jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yaitu seluruh *cleaning service* PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Pramasatya Husada Citra Surabaya sebanyak 76 Orang. Peneliti menggunakan semua populasi sebagai sebagai sampel maka teknik yang digunakan adalah teknik total sampling.

Analisa data pada penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi dan *Moderated regression analysis* (MRA). Adapun persamaan analisis regresi moderasi pada

penelitian ini adalah :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + b_4X_1*Z + b_5X_2*Z + e...$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa data pada penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi dan *Moderated regression analysis* dengan menggunakan bantuan program statistik SPSS versi 26.0. penelitian ini telah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik sehingga dapat dilakukan uji MRA. Berikut hasil uji MRA:

Tabel 1
Hasil Uji MRA

| Variabel | Nilai Koefisien Regresi | Sig |
|-----------------------------------|-------------------------|-------|
| Gaya Kepemimpinan | 0,462 | 0,000 |
| Motivasi Kerja | 0,379 | 0,000 |
| Kepuasan Kerja | 0,485 | 0,000 |
| Gaya Kepemimpinan *Kepuasan Kerja | 0,029 | 0,010 |

Motivasi Kerja

* Kepuasan 0,023 0,036

Kerja

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk yaitu:

$$Y = 0,298 + 0.462X_1 + 0.379X_2 + 0,485Z + 0.029 X_1*Z + 0.023 X_2*Z + e$$

Pada Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja *Cleaning service* diketahui nilai koefisien regresi 0,462 dan nilai signifikansi nya sebesar 0,000 (<0,05) maka variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja *Cleaning Service*. Artinya, bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula Kinerja pada *cleaning service*.

Pada Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja *Cleaning service* diketahui nilai koefisien regresi sebesar 0,379 dan signifikansinya sebesar 0,000 (<0,05) maka berkesimpulan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja *Cleaning service*. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi Motivasi kerja maka semakin tinggi pula Kinerja pada *cleaning service*.

Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja *Cleaning service*

dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel moderasi diketahui nilai koefisien regresi sebesar - 0,029 dan nilai signifikansinya sebesar 0,010 (<0,05) maka berkesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memoderasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja *cleaning service*.

Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja *Cleaning service* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel moderasi diketahui nilai signifikansinya sebesar 0,036 (<0,05) maka berkesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memoderasi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja *cleaning service*.

Tabel 2

Hasil Uji Koefisien Determinasi

| <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> |
|-----------------|--------------------------|
| 0,891 | 0,886 |

Sumber : Data diolah, 2022

Diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,886 maka memiliki arti bahwa sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja *cleaning service* setelah adanya variabel moderasi (Kepuasan Kerja) sebesar 88,6%.

Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja *Cleaning service*

Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa Hipotesis 1 diterima. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja *Cleaning service*. Gaya Kepemimpinan pada *Cleaning service* PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya melindungi bawahannya, memberi leluasa pada bawahan dalam melakukan sesuatu hal sesuai kemampuan dalam pekerjaannya, dan melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan sehingga dapat meningkatkan kinerja *Cleaning service*.

Hal ini sesuai dengan teori Erlangga (2017) yang menjelaskan bahwa "Gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain".

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dari (Andriyani, 2016) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan studi kasus pada karyawan bagian administrasi (Non-Medis) Rumah sakit panti Rapih Yogyakarta. Hasil penelitiannya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dan beberapa teori yang ada membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja *cleaning service*. Apabila seorang pemimpin tidak memiliki gaya memimpin yang bisa membangun semangat bawahan atau tidak bisa mendorong bawahan untuk bekerja lebih baik maka hasil pekerjaan yang dikerjakan tidak akan mencapai hasil yang terbaik.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja *Cleaning service*

Berdasarkan hasil analisis maka Hipotesis 2 diterima bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja *Cleaning service*. Para *Cleaning service* PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, memiliki keinginan mendapatkan upah yang sesuai dan bahkan lebih tinggi dari biasanya serta memiliki keinginan untuk belajar untuk menguasai pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja *Cleaning service*.

(Sutrisno, 2016) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan

bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya dari Juniantara dan Riana, (2015) dimana hasil penelitiannya adalah variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja *cleaning service*. Karena setiap orang yang bisa membangun atau mendapatkan motivasi untuk dirinya sendiri maka setiap individu tersebut akan bisa semakin maju, dan dengan semangat menyelesaikan pekerjaannya dengan sempurna.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja *Cleaning service* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan hasil analisis maka Hipotesis 3 diterima. Kepuasan Kerja Memoderasi dengan memperkuat pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja *Cleaning service* PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya.

Kepuasan Kerja pada *Cleaning service* PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya yaitu dapat melaksanakan tugas sesuai target dengan puas, mendapatkan intensif

yang sesuai dengan kontrak kerja, mendapatkan kesempatan promosi untuk ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan pengarahan dan perintah yang jelas, memiliki rekan kerja yang bisa kerja sama dengan baik. Sehingga adanya kepuasan kerja dapat memperkuat Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja *Cleaning service*.

Penelitian ini mendukung penelitian (Alam dan Monica (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi. Hasil penelitiannya Kepuasan Kerja Memoderasi dengan memperkuat variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa kepuasan kerja memoderasi dengan memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja *cleanin service*. Semakin tinggi Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja *cleaning service*. Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan, maka jika pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang tepat kepada bawahannya, maka para bawahan akan merasakan kepuasan kerja yang baik, yang mana dengan para bawahan merasakan kepuasan kerja yang baik, maka kinerja

karyawan akan maksimal.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja *Cleaning service* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan hasil analisis maka Hipotesis 4 diterima. Variabel kepuasan kerja mampu memoderasi dengan memperkuat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja *cleaning service*.

Kepuasan Kerja pada *Cleaning service* PT Pelindo Daya Sejahtera Unit Kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra Surabaya yaitu dapat melaksanakan tugas sesuai target dengan puas, mendapatkan intensif yang sesuai dengan kontrak kerja, mendapatkan kesempatan promosi untuk ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan pengarahan dan perintah yang jelas, memiliki rekan kerja yang bisa kerja sama dengan baik, sehingga dapat memperkuat dalam meningkatkan kinerja *Cleaning service*.

Aji (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Alam & Monica, 2015) Pengaruh motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja

sebagai Variabel Moderasi. Hasil penelitiannya Kepuasan Kerja Memoderasi dengan memperkuat variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa kepuasan kerja memoderasi dengan memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja *cleaning service*. Semakin tinggi nilai Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja maka semakin tinggi pula nilai Kinerja *cleaning service*. Kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan, maka jika seseorang memilikimotivasi yang baik dan bisa membangun semangat kerja pada dirinya sendiri maka dirinya akan merasakan kepuasan kerja yang baik, yang mana dengan para bawahan merasakan kepuasan kerja yang baik, maka kinerja mereka pula akan maksimal.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa :

a. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja *Cleaning service* PT Pelindo Daya Sejahtera unit kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra. Hal ini berarti bahwa semakin kondusif gaya kepemimpinan yang diterapkan berdasarkan visi dan misi

perusahaan maka semakin baik kinerja *Cleaning service* PT Pelindo Daya Sejahtera unit kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra.

- b. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja *Cleaning service* PT Pelindo Daya Sejahtera unit kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diterapkan maka semakin baik kinerja *Cleaning service* PT Pelindo Daya Sejahtera unit kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra.
- c. Kepuasan kerja dapat memoderasi dengan memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja *Cleaning service* PT Pelindo Daya Sejahtera unit kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Nilai Gaya Kepemimpinan dan kepuasan kerja yang didapatkan *Cleaning service* semakin baik kinerja *Cleaning service* PT Pelindo Daya Sejahtera unit kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra.
- d. Kepuasan kerja dapat memoderasi dengan memperkuat motivasi kerja terhadap kinerja *Cleaning service* PT Pelindo Daya Sejahtera unit kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja dan kepuasan kerja yang didapatkan

Cleaning service maka semakin baik kinerja *Cleaning service* PT Pelindo Daya Sejahtera unit kerja Rumah Sakit Primasatya Husada Citra.

6. SARAN PENELITIAN

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, diharapkan pemimpin melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan terkait menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan akan merasa diperhatikan dan akhirnya akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Cleaning service perlu diberikan motivasi yang membangun, sehingga *Cleaning service* memiliki keinginan untuk mencapai sesuatu sesuai dengan motivasi yang dimiliki dan akhirnya akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan atau menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja serta kepuasan karyawan.

REFERENSI

Aji, N. B. (2018). Analisis swot daya saing sekolah: studi kasus di sebuah sma swasta di kota tangerang. *Jurnal Operations Excellence: Journal of Applied Industrial Engineering*, 10(1), 65–

73.

Aji, S. H. B., & Majidah, M. (2018). Pengaruh Struktur Kepemilikan, Kebijakan Hutang Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kebijakan Dividen (studi Empiris Pada Perusahaan Sektor Pertambangan Yang Terdaftar Di Bei Periode 2012-2016). *EProceedings of Management*, 5(3).

Akbar, I. R., Prasetiyani, D., & Nariah, N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 84–90.

Alam, I. A., & Monica, L. T. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 242–265.

Andriyani, E. I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta). *Skripsi Di Publikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*.

Arikunto, S. (2010). Metode peneltian. *Jakarta: Rineka Cipta*.

Danang, S. (2012). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: PT Buku*

- Seru.
- Erlangga, C. Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia). *Jurnal Komunikasi*, 8(2).
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611–628.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32–39.
- Malayu, H. (2003). Organisasi dan motivasi dasar Peningkatan Produktivitas. *Bumi Aksara*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga. *Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada*.
- Simarmata, H. M. P., Hidayatulloh, A. N., Revida, E., Hasibuan, A., Komariyah, I., Kuswandi, S., Hutabarat, M. L. P., Purba, S., Firdaus, E., & Tjiptadi, D. D. (2021). *Organisasi: Manajemen dan Kepemimpinan*. Yayasan Kita Menulis.
- Siswanto, B. (2021). *Pengantar manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suyanto, U. Y., Lailiyah, E. H., & Purwanti, I. (2020). *The Effect of Compensation and Transformational Leadership on Job Satisfaction mediated with Job Motivation*.
- Tumanggor, R. O. (2020). *Kepuasan Kerja dan Subjective Well-Being dari Perspektif Psikologi Industri & Organisasi*. Penerbit Andi.

