

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Makassar

Author

A. Saldy Arnansyah Harsan¹, Mansyur Ramly², Mukhlis Sufri^{3*}

Email

andisaldy13@gmail.com

mansyur.ramly@umi.ac.id

mukhlis.sufri@umi.ac.id

Afiliasi

¹Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

^{2,3*}Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak: Penelitian ini dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan, (3) pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 46 pegawai PT. TASPEN (Persero) Makassar dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan , (2) pengaruh motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.(3) pengaruh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan seperti memberikan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana motivasi memiliki menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, sehingga kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan pegawai dapat meningkat, dan kinerja karyawan dapat menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Berdasarkan hal di atas maka karyawan memiliki peran yang strategis di dalam perusahaan, karena pegawai adalah penggerak utama dalam suatu proses kegiatan serta menentukan kelancaran aktivitas di dalam perusahaan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam kelangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi paling berharga dan pondasi paling kokoh untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Pondasi atau kontribusi lainnya seperti fasilitas dan sistem itu bisa saja sama dengan perusahaan yang lain, namun ketika berbicara mengenai sumber daya manusia, hal ini menjadi sesuatu yang unik, spesial, dan memiliki kemampuan yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang menjalani fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan. Dalam hal ini perusahaan akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan ke depannya.

Hasibuan (2016:10) mengatakan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi yaitu sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen. Pencapaian tujuan suatu organisasi merupakan fokus utama dibentuknya organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut diperlukan seorang pemimpin yang mampu bekerja secara efektif. Semakin pandai pemimpin dalam melaksanakan peranannya, tentunya semakin cepat tujuan perusahaan akan tercapai.

Kepemimpinan (Leadership) dibagi tiga, yaitu: (1) Self Leadership; (2) Team Leadership; dan (3) Organizational Leadership. Self Leadership yang dimaksud adalah memimpin diri sendiri agar jangan sampai gagal menjalani hidup. Team Leadership diartikan sebagai memimpin orang lain. Pemimpinnya dikenal dengan istilah team leader (pemimpin kelompok) yang memahami apa yang menjadi tanggung jawab kepemimpinannya, menyelami kondisi bawahannya, kesediaannya untuk meleburkan diri dengan tuntutan dan konsekuensi dari tanggung jawab yang dipikulnya, serta memiliki komitmen untuk membawa setiap bawahannya mengeksplorasi kapasitas dirinya hingga menghasilkan prestasi tertinggi. Sedangkan organizational leadership dilihat dalam konteks suatu organisasi yang dipimpin oleh organizational leader (pemimpin organisasi) yang mampu memahami nafas bisnis perusahaan yang dipimpinnya, membangun visi dan misi pengembangan bisnisnya, kesediaan untuk melebur dengan tuntutan dan konsekuensi tanggung jawab sosial, serta komitmen yang tinggi untuk menjadikan perusahaan yang dipimpinnya sebagai pembawa berkah bagi komunitas baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional.

Menurut Hasibuan (2016:13) mengatakan bahwa, pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Seorang pemimpin yang tidak hanya mempunyai jiwa kepemimpinan namun juga mampu memotivasi setiap bawahan agar mampu bekerja sesuai arahan dan efektif dalam mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation).

Hasibuan (2016:141) mengatakan “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”. Motivasi juga berlaku untuk diri seorang pemimpin sendiri. Karena dengan tidak adanya motivasi, seorang pemimpin juga tidak akan mempunyai dorongan untuk membawa perusahaan atau organisasi ke arah yang lebih maju dan berkembang.

Dalam era globalisasi ini, setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Pada dasarnya perusahaan memiliki visi dan misi tertentu yang harus di capai, salah satunya adalah untuk memperoleh profit (profit oriented). Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut, mendorong para manajemen perusahaan agar dapat memaksimalkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Berdasarkan hal di atas maka karyawan memiliki peran yang strategis di dalam perusahaan, karena pegawai adalah penggerak utama dalam suatu proses kegiatan serta menentukan kelancaran aktivitas di dalam perusahaan.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Oleh karena itu menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2005:13), ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan

(ability), dan motivasi kerja (motivation) individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (knowledge) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (skill) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (attitude) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut.

Kepuasan kerja (job satisfaction) pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan pegawai meningkat. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Pada PT. TASPEN (Persero) Makassar merupakan yang melaksanakan fungsinya sebagai instansi untuk mengelola Jaminan Sosial bagi Aparatur Sipil Negara melalui Program Pensiun, Program Tabungan Hari Tua, Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Program Jaminan Kematian (JKM) bagi masyarakat di Kota Makassar. Namun berdasarkan prasarvei peneliti dengan melihat kondisi kerja yang terjadi diduga adanya indikasi rendahnya kinerja dilihat masih terjadinya keterlambatan dalam pengurusan atau penyelesaian suatu berkas, pegawai tidak berada ditempat kerjanya, dan kurang cepatnya pelayanan yang diberikan pegawai. Hal ini merupakan indikasi masih kurangnya disiplin kerja dengan adanya fenomena tersebut dimana pegawai cenderung mengalami penurunan kinerja.

Fenomena penelitian yang terkait pada kepemimpinan pada PT. TASPEN (Persero) Makassar ditemukan bahwa penerapan gaya kepemimpinan belum optimal, dimana masih banyaknya keluhan yang disampaikan masyarakat mengenai pelayanan yang kurang memadai. Seperti sikap petugas pada saat melayani komplain dari masyarakat, keterlambatan dalam pengurusan atau penyelesaian suatu berkas, dan kurang cepatnya pelayanan yang diberikan pegawai. Minimnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Bagaimana pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi dan bagaimana pemimpin memperlakukan pegawainya sehingga kepemimpinan merupakan kunci utama dari seluruh kegiatan organisasi. Kepemimpinan sebagai sebuah fenomena kompleks memerlukan proses yang terencana, teratur, berkelanjutan dan berkesinambungan.

Selain itu, fenomena kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja belum optimal, dimana masih kurangnya sikap kerja sama antar pegawai untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan kurang inisiatifnya para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan harus menunggu dulu perintah baru mereka mengerjakannya, sehingga hal dapat menimbulkan penurunan kinerja dan kurangnya fasilitas yang ada di PT. TASPEN (Persero) Makassar membuat karyawan tidak puas untuk bekerja.

Pegawai dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Agar organisasi dapat berkembang luas dengan segala kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh pegawai yang dianggap paling kompeten, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan secara terus menerus pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di organisasi. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai, dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Fenomena lain yang terlihat di PT. TASPEN (Persero) Makassar adalah pemberian motivasi untuk para pegawai agar tetap semangat dalam melakukan tugas yang diberikan.

Dimana motivasi atau dorongan kerja adalah kemauan kerja pegawai yang timbul karena adanya dorongan dari pimpinan atau orang lain yang bersangkutan. Pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut.

Hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan dasar gambaran peneliti sebelumnya, walaupun ada perbedaan subyek, obyek, variabel penelitian, metode analisis yang digunakan maupun indikator yang diteliti. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, yang telah dilakukan oleh Dwi Wahyuni 2012 “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugrah Semesta Semarang” menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi 2014 “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK Negara Indonesia” menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Wahyu dewi 2017 “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Begawai Plasindo Karanganyar” menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Nikolas Ivan, Windayanti. 2019 “Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ” menyatakan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

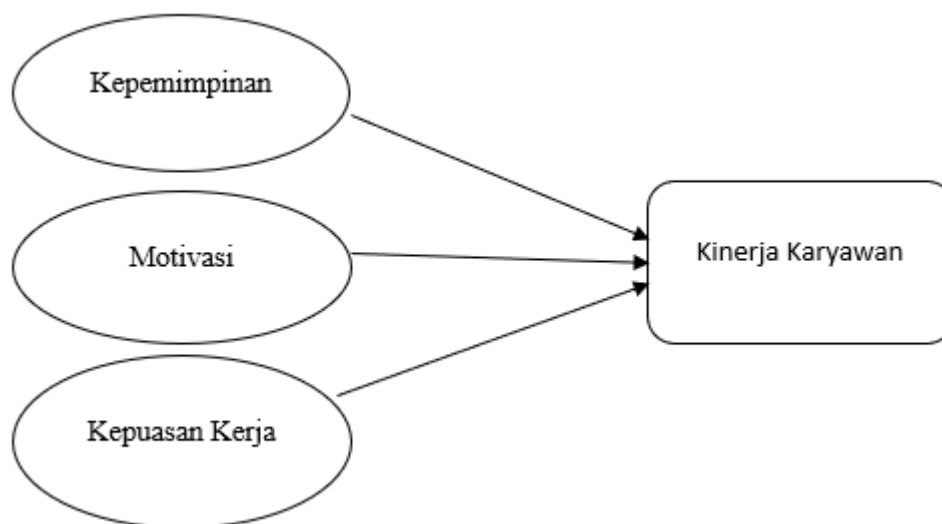
Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka masalah pokok yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah: (1) Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) cabang Makassar?, (2) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) cabang Makassar? dan (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) cabang Makassar?

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai, yang secara rinci dijelaskan sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) cabang Makassar, (2) Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) cabang Makassar dan (3) Untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) cabang Makassar.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya pihak lain, antara lain: (1) Bagi Perusahaan, dapat memberikan bahan masukan dan pertimbangan kepada pihak manajemen perusahaan didalam menetapkan kebijakan perusahaan utamanya yang menyangkut gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, (2) bagi Peneliti, diharapkan dapat menjadi tambahan wawasan dan pengalaman bagi penulis dalam mengaplikasikan teori yang telah didapat dan mampu memadukan dengan realitas yang terjadi dilapangan dan (3) bagi Akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang sumber daya manusia yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai serta sebagai acuan dalam kegiatan penelitian berikutnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Jelita Caroline Inaray, dkk. (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan faktor pendorong seorang karyawan dalam mencapai kinerja yang efektif. Gambaran ini tidak terlepas dari penelitian terdahulu sebagai rujukan dalam penelitian ini, untuk lebih jelasnya

keterkaitan ketiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen Persero cabang Makassar, (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen Persero cabang Makassar dan (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen Persero cabang Makassar.

Metode Penelitian

Menurut Zen Amiruddin (2010:1) adalah penelitian yang dilakukan dengan pengumpulan data dan menggunakan daftar pertanyaan berstruktur (kuesioner) yang disusun berdasarkan pengukuran terhadap variabel yang diteliti yang kemudian menghasilkan data kuantitatif. Sedangkan menurut Ahmad Tanzeh dan Suyitno (2012:45) yang dimaksud penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menitik beratkan pada penyajian data yang berbentuk angka atau kuantitatif yang diangkakan (skoring) yang menggunakan statistik. Dengan kata lain, dalam penelitian kuantitatif peneliti berangkat dari sebuah teori (menguji sebuah teori) menuju data dalam bentuk angka dan berakhir pada penerimaan atau penolakan dari teori yang telah diuji kebenarannya. Penelitian kuantitatif bertumpu sangat kuat pada pengumpulan data. Data yang dimaksud berupa angka hasil pengukuran. Karena itu, dalam penelitian ini statistik memegang peran sangat penting sebagai alat untuk menganalisis jawaban suatu masalah.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Karyawan yang ada di PT. Taspen (Persero) Makassar. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:108) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. populasi dibatasi penduduk atau individu yang paling sedikit memiliki sifat yang sama. Pengertian tersebut dikandung maksud populasi dalam penelitian ini adalah seluruh individu yang akan dijadikan obyek penelitian dan keseluruhan dari individu itu harus dimiliki paling tidak satu sifat yang sama. Berdasarkan pengertian tersebut diatas. maka populasi penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang ada di PT. Taspen (Persero) Makassar sebanyak 51 orang, yang mana terbagi menjadi 2 (dua) bagian, Yaitu 46 orang karyawan dan 5 orang outsourcing sehingga semua yang menjadi responden tidak dimasukkan didalam sampel.

Analisis statistik inferensial yang digunakan untuk menjawab masalah dan sekaligus menguji hipotesis. Analisis statistik inferensial dilakukan dengan menggunakan alat statistik regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut (Sugiyono, 2013:270).

$$Y = bo + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

bo = Konstanta

b1 – b3 = Koefisien regresi (parameter)

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi

X3 = Kepuasan Kerja

e = Standar error (variabel pengganggu)

Hasil dan Pembahasan

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan. Statistical Package for Social Science (SPSS) akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda.

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.550	.209		2.635	.012
KEPEMIMPINAN	.367	.114	.445	3.202	.003
MOTIVASI	.355	.153	.364	2.317	.025
KEPUASAN	.176	.080	.185	2.193	.034

Sumber: Data primer, 2020

Berdasarkan pada tabel di atas maka didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 0,550 + 0,367X1 + 0,355X2 + 0,176X3$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: (a) Nilai konstanta sebesar 0,550 menunjukkan bahwa bila variabel independennya nol maka kinerja karyawan yang dihasilkan sebesar -0,550, (b) Nilai 0,367 pada variabel kepemimpinan (X1) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepemimpinan, berarti akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Koefisien regresi 0,367 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,367 satuan. Sehingga kepemimpinan berhubungan positif terhadap kinerja karyawan, (c) Nilai 0,367 pada variabel motivasi (X2) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi, berarti akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Koefisien regresi 0,355 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,355 satuan. Sehingga motivasi berhubungan positif terhadap kinerja karyawan dan (d) Nilai 0,176 pada variabel kepuasan kerja (X3) adalah bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, berarti akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Koefisien regresi 0,176 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,176 satuan. Sehingga kepuasan kerja berhubungan positif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing indikator dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t-hitung dengan t-tabel. Untuk menentukan nilai t-tabel, maka ditentukan dengan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah indikator/variabel.

Tabel 2. Uji t (Parsial)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.550	.209		2.635	.012
KEPEMIMPINAN	.367	.114	.445	3.202	.003
MOTIVASI	.355	.153	.364	2.317	.025
KEPUASAN	.176	.080	.185	2.193	.034

Sumber: Data primer, 2020

Berdasarkan tabel di atas, untuk t hitung kepemimpinan sebesar 3,202 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 2,018. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $3,202 > 2,018$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,003 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Untuk t hitung motivasi sebesar 2,317 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 2,018. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,317 > 2,018$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,025 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, untuk t hitung motivasi sebesar 2,193 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 2,018. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,193 > 2,018$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,034 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dilakukan uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana F hitung $> F$ tabel, maka hipotesis diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila F hitung $< F$ tabel, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 3. Uji f (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7.160	3	2.387	171.562	.000 ^b
Residual	.584	42	.014		
Total	7.745	45			

Sumber: Data primer, 2020

Dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 42$ maka f tabel didapat $(3:42)=2,83$. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar $171,562 > 2,83$ nilai f tabel dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$.

Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan f tabel dimana jika f hitung > f tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan dalam mendeteksi seberapa jauh hubungan dan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Pada data yang diolah terdapat empat variabel independen. Seperti pada tabel berikut.

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962 ^a	.925	.919	.118

Sumber: Data primer, 2020

Pada tabel di atas terlihat bahwa R memperoleh nilai korelasi sebesar R=0,962 yang artinya korelasi atau hubungan antara kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar Rp96,2%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar = 0,925 yang artinya sebesar 92,5% pengaruh kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja.

Pembahasan

Dari keseluruhan hasil penelitian ini maka dapat diberikan pembahasan dari masing-masing variabel penelitian yang dapat diuraikan satu persatu yaitu:

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan dalam mencapai tujuan yang di inginkan sebuah organisasi maupun perusahaan, kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan yang baik mampu menghasilkan hasil yang baik bagi perusahaan serta menghadirkan rasa nyaman pada karyawan saat bekerja. Siagian (2010:128) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, dan dapat memberkan motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan organisasi atau karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh untuk t hitung variabel kepemimpinan sebesar 3,202 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 3,202 > dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,003 < 0,05 maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka suatu organisasi atau perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal. Hal yang sama dinyatakan oleh Elsa (2015) mengatakan dalam penelitiannya bahwa hasil uji analisis menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam jurnal Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Iskandar Indah Printing Textile Surakarta dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan yang signifikan.

Firnawan Ajie Nugraha (2009) mengatakan dalam penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan textil PT. Kosoema Putra Klaten dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan Textile PT. Kosoema Putra Klaten.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi ini adalah tindakan memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya (Wahab, 2012). Motivasi menjadi hal yang sangat penting bagi pekerja sosial, pekerja sosial yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan pekerja sosial. Semangat kerja yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

Hasil penelitian ini diperoleh t hitung untuk variabel motivasi sebesar 2,317 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,317 >$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,025 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Nafi (2017) yang meneliti masalah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja. Nafi membuktikan bahwa motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Yusuf, 2015).

Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri pekerja. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan atau instansi sangat dibutuhkan untuk mendorong kinerja pekerja. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, dll.

Penelitian ini diperoleh t hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,193 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,193 >$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,034 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iwan Kurnia Wijaya (2018). Iwan membuktikan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja suatu pekerja.

Simpulan

Penelitian ini tak lepas dari kata sempurna, maka dari itu terdapat saran dan juga masukan: (a) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. TASPEN (Persero) Kota Makassar, (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. TASPEN (Persero) Kota Makassar, (3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. TASPEN (Persero) Kota Makassar. Juga dalam penelitian ini diharapkan: (a) Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk PT. TASPEN (Persero) Kota Makassar agar lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan (b) bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan jumlah sampel penelitian serta variabel-variabel lainnya.

Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Adiyasa Waskita Nikolas Ivan, Windayanti. 2019. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*, Vol 2, No.1.
- Akh. Muwafik Saleh, *Bekerja dengan Hati Nurani*, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Anton Budi Sanstoso. (2013). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai di PT Bank “X” Skripsi. Bandung. Bandung: Universitas Widyatama.
- Aurelia Potu. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Sulutenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*
- Budiman, F. A. 2009. Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil di Kecamatan Rembang, *Jurnal Ekonomi*. Vol 4 (1), 11–28.
- Bryan Johannes Tampi. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia. Manado. *Journal “Acta Diurna”*.
- Daswati. 2012. Implementasi Peran Kepemimpinan Dengan Gaya Kepemimpinan Menuju Kesuksesan Organisasi. *Jurnal ACADEMICA Fisip Untad*.
- Departmen Agama RI. Al-Qur’an dan Terjemahnya, (Bandung : CV. Penerbit J-ART, 2004), 256
- Dwi Wahyu Wijayanti. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Daya Anugerah Semesta Semarang. Vol.12. february2012
- Endang Sukarjati. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Daerah Kota Semarang. *Journal of Management*.
- Edy Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group
- Gibson, Ivancevich and Donnelly. 2014. Organization (Terjemahan Djarkasih) Edisi Kedelapan. Jakarta : Erlangga
- Gilang Nugraha. 2013. Pengaruh Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial Terhadap Motivasi dan Semangat Kerja Karyawan. Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Handoko. 2014. Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia_BPFE, Yogyakarta.
- Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth. 2016. Management of Organization Behviur Diterjemahkan oleh Agus Dharmo, Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Melayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakkan Ketuju Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- H Wahyu Fitri, 2012, “Tujuan Pemberian Motivasi” *Jurnal Pemberian Motivasi Kerja*, Mei 2016 hlm. 45.
- H. ASEP QUSTOLANI. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*.
- Hifnawi, Muhammad Ibrahim Al. 2010. Tafsir Al-Qurthubi. Jilid 5. Jakarta: Pustaka Azzam.
- I Putu Gandi Ginantra. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasamrga Di Denpasar. Vol. 4, No 2.September 2017
- Istiqomah Qodriani Fajrin. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*

- Jelita Caroline, Olivia S. dan Victor P.K. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*
- Kemenag RI, Al-qur'an dan Terjemahannya, Bandung: PT. Sygma Esamedia Arkanleema, 2011, h. 155
- Liamatul Azizah. 2016. Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang).
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta : PT. Remaja Rosda Karya.
- Martoyo, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPEE.
- Mukrodi dan Komarudin. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Asuransi Jiwa Mega Life. Vol. 4, No.2, April 2017
- Nurdin Ismail. Drs. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya : MSC
- Oxy Rindiantika Sari. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organization Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening. Brawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Prasetyo, A. P., Syahrizal S., & Bachruddin S. L. (2015). "The Effect of the Leadership Towards Employee Performance in the Human Resources Department at the PLN West Java and Banten Distribution Office" *International Journal of Basic and Applied Sciences*. Vol. 4, No. 1, hlm 149- 155.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*, Edisi ketiga. Jakarta.
- Satulondok dan Soegoto. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA* Vol. 3 No. 3 September 2015, Hal. 849-862. ISSN 2303-11
- Susilo Toto Raharjo, Durrotun Nafisah. 2006. Analisis Pengaruh GayaKepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. Volume 3, Nomor 2, Juli, Tahun 2006
- Sutrisno, E. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Shaju, M., Subhasini D. (2017). "A study on the impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees working in Automobile Industry, Punjab, India" *Journal of Management Research*. Vol. 9, No. 1.
- Syazhashah Putra dan Ingrid Wahyuni. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*
- Tanuwijaya, J. (2017). "Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Berkas Ganda Sentosa" *Agora*. Vol. 5, No. 1, hlm 1-3.
- Veithzal Rivai, Bachtar, Boy Rafli Amar. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Tiga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wahyuni dewi Nurjanah. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Begawan Plasindo Karangayar. Vol.15.1 Januari 2017
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiastuti, I. (2017). "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung" *Jurnal Ilmiah WIDYA*. Vol. 4, No. 2, hlm 281-286.
- Yuki. 2017. *Kepemimpinan Pegawai Negeri Sipil, PT. Gunung Agung*. Jakarta.
- Yulk, Gary. 2013. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Terjemahan : Budi Supriyanto. Indeks : Jakarta.

Yohanis Salutondok. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja