

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Salah Satu Perusahaan Pembiayaan di Indonesia

E. Michael Bayudhigantara, Arif Hidayat

Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Mercubuana Jakarta

Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE IGI Jakarta

*Correspondence email: bayudhigantara1@gmail.com

Abstrak. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan dapat ditentukan dari keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Semua perusahaan berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Namun ternyata dalam menjalankan bisnis pembiayaan yang telah dilakukan terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan, hal ini terlihat dari adanya data Performance Appraisal yang mengalami penurunan, selain itu juga dari perolehan target perusahaan yang mengalami penurunan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan salah satu perusahaan pembiayaan di Indonesia yang berjumlah 405 karyawan, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proposional random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 80 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Analisis data dilakukan dengan korelasi berganda dan regresi berganda namun terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta asumsi klasik. Berdasarkan analisis data yang dilakukan didapatkan hasil bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh dengan kinerja karyawan sebesar 0,842 dan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,039 yang lebih kecil dari 0,05. Motivasi mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan sebesar 0,885 dan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,005 yang lebih kecil dari 0,05. Kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan sebesar 0,935 dan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan mempunyai hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi mempunyai hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja mempunyai hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kepemimpinan; kepuasan kerja; kinerja karyawan; motivasi

Abstract. The survival and growth of the company can be determined from its success in managing human resources owned by the company. All companies strive to improve the performance of their employees so that company goals can be achieved. However, it turns out that in running the financing business that has been carried out there are indications of a decrease in employee performance, this can be seen from the Performance Appraisal data that has decreased, in addition to the company's target acquisition which has decreased. This research is a qualitative descriptive study, the population in this study are all employees of a finance company in Indonesia, totaling 405 employees, the sampling technique used is *proportional random sampling* with a sample of 80 respondents. Data was collected through a questionnaire. Data analysis was carried out with multiple correlations and multiple regressions, but first the validity and reliability tests and classical assumptions were carried out. Based on the data analysis, it was found that leadership has an influence on employee performance of 0.842 and has a positive and significant influence on employee performance with a significant value of 0.039 which is smaller than 0.05. Motivation has a relationship with employee performance of 0.885 and has a positive and significant effect on employee performance with a significant value of 0.005 which is smaller than 0.05. Job satisfaction has a relationship with employee performance of 0.935 and has a positive and significant effect on employee performance with a significant value of 0.000 which is smaller than 0.05. The conclusion in this study is that leadership has a relationship and has an effect on employee performance, motivation has a relationship and has an effect on employee performance, job satisfaction has a relationship and has an effect on employee performance. Leadership, motivation and job satisfaction simultaneously affect employee performance.

Keywords: leadership; job satisfaction; employee performance; motivation

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Dalam kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi penggerak utama dalam organisasi tersebut. Organisasi membutuhkan adanya sumberdaya yang potensial baik pemimpin maupun bawahan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan. Fenomena bisnis yang terjadi saat ini adalah organisasi terlalu focus menghadapi persaingan sehingga kondisi dalam organisasi terkadang diperlakukan dengan tidak efektif. Manajemen lebih tertarik pada hasil (result) dan cenderung mengabaikan proses

(process). Padahal menurut Wibowo (2014), kinerja organisasi itu tidak semata-mata ditentukan dari hasil kerja melainkan juga bagaimana proses pekerjaan berlangsung dalam organisasi.

Semua perusahaan berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini juga dilakukan oleh salah satu perusahaan pembiayaan yang merupakan anak perusahaan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk yang bergerak di sektor pembiayaan multiguna untuk melayani masyarakat Indonesia dengan cara pembayaran secara cicilan (angsuran) per bulan. Perusahaan Pembiayaan ini telah mendapatkan izin usaha dari Otoritas Jasa Keuangan melalui keputusan Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan Nomor KEP-1/D.05/2015 pada tanggal 25 Juni 2015 perihal pemberian izin usaha perusahaan Pembiayaan kepada salah satu Perusahaan pembiayaan di Indonesia. Perusahaan pembiayaan ini sebagai salah satu perusahaan pembiayaan terkemuka di Indonesia menawarkan kemudahan untuk mendapatkan pembiayaan mulai dari pembiayaan mobil baru dan bekas, motor baru dan bekas, serta pembiayaan multiguna. Perusahaan Pembiayaan ini pun memiliki dua sistem pembiayaan yang dapat dipilih nasabah (konvensional dan syariah). Namun ternyata dalam menjalankan bisnis pembiayaan yang dilakukan oleh Perusahaan Pembiayaan ini ada indikasi penurunan kinerja karyawan, hal ini terlihat dari adanya data mengenai performance appraisal yang mengalami penurunan, selain itu juga dari perolehan target perusahaan yang mengalami penurunan.



Sumber: data olahan

Gambar 1
Diagram Performance Appraisal 2017 – 2019

Gambar 1 terlihat bahwa terjadi penurunan dari on target tahun 2018 terhadap on target tahun 2019 yang artinya terjadi penurunan jumlah target yang ditentukan. Selain itu juga terjadi fluktuatif jumlah pada excellent dari tahun 2017 sampai dengan 2019 yang artinya terjadi penurunan pada jumlah persetujuan jumlah nasabah yang dapat memperoleh pembiayaan dari perusahaan pembiayaan ini. Penurunan data tersebut mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan. Namun rendahnya kinerja karyawan bukan hanya kesalahan karyawan semata, perusahaan tidak hanya melihat dari aspek kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan karyawan saja melainkan juga harus dilihat dari apakah perusahaan sudah melihat dan menanggapi keluhan yang disampaikan oleh karyawannya, sebab dengan tanpa menyeimbangkan kepentingan kedua belah pihak dimana perusahaan memandang tujuan organisasi adalah sebagai sesuatu yang sangat penting untuk dicapai, sementara disisi lain karyawan memandang perhatian terhadap keluhannya sebagai sesuatu yang penting pula, maka apa yang menjadi sasaran perusahaan secara keseluruhan dalam hal ini adalah kinerja/prestasi kerja yang baik sulit diwujudkan.

Berdasarkan pengamatan awal dan hasil wawancara dengan beberapa karyawan terhadap kondisi fakta di lapangan bahwa didapatkan tiga aspek penting yang perlu diperhatikan lebih serius dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja. Hal tersebut berdasarkan adanya kesenjangan atau gap yang berkaitan dengan kepemimpinan yang selama ini terjadi di Perusahaan Pembiayaan. Dimana yang seharusnya dengan adanya kepemimpinan yang baik dari atasan maka karyawan akan merasa diarahkan dan diperhatikan untuk dapat bekerja dengan baik. Namun selama ini pimpinan pada Perusahaan Pembiayaan tersebut belum mengarahkan dan mengelola pekerjaan karyawan dengan maksimal sehingga karyawan hanya bekerja sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang selama ini dilakukan.

Tinjauan Pustaka *Kepemimpinan*

Kepemimpinan menurut Rivai dan Mulyadi (2012), kepemimpinan pada dasarnya adalah melibatkan orang lain, melibatkan distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dan anggota kelompok, menggerakkan kemampuan dengan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku bawahan, dan

menyangkut nilai. Pimpinan sebaiknya mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Di dalam mengelola karyawan, harus diciptakan suatu komunikasi kerja yang baik antara atasan dan bawahan agar tercipta hubungan kerja yang serasi dan selaras. Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen dan memainkan peran penting serta strategis dalam menjaga kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan dan mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien (Endiana dan Sudiartana, 2015).

Motivasi

Motivasi menurut Anoraga (2014) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya, namun sebaliknya karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja, maka cenderung untuk tidak termotivasi berprestasi dalam lingkup pekerjaan maupun kurang dapat bekerja sama dengan sesama karyawan. Kesenjangan atau gap yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan di Perusahaan Pembiayaan adalah dimana yang seharusnya dengan adanya kepuasan kerja maka karyawan tersebut akan timbul perasaan puas yang pada akhirnya dapat membangun sikap komitmen didalam diri untuk bekerja dengan baik terhadap organisasinya. Namun yang selama ini terjadi karyawan merasa kurang puas dengan keadaannya seperti merasa tidak sesuai dengan jabatannya dan kompensasi yang diterimanya sehingga sering terjadi perputaran tenaga kerja pada Perusahaan Pembiayaan tersebut.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Manajemen organisasi yang baik tidak hanya dapat memberikan gaji yang memadai pada para pekerjanya tetapi juga perlu memperhatikan kepuasan karyawannya, hal ini dikarenakan kepuasan kerja karyawan tidak hanya untuk kebutuhan finansial semata namun lebih ke suatu hal yang sifatnya pribadi dan tentu saja beragam. Kepuasan kerja menurut Sutrisno (2012) merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase. Selain itu Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja.

Secara sederhana kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan seseorang akan pekerjaannya akan tergantung persepsinya tentang kesesuaian atau pertentangan antara keinginan dengan yang ia terima dari pekerjaannya. Orang akan lebih dapat merasa puas dengan pekerjaannya jika memang ia berminat dengan pekerjaan tersebut. Seseorang akan merasa lebih puas apabila ia menyenangi pekerjaannya, bila dibandingkan dengan orang yang tidak menyukai pekerjaannya (Rismanto dkk, 2017). Adanya kepemimpinan yang dapat mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan maka akan tercapai kinerja karyawan yang baik. Selain itu apabila karyawan memiliki kepuasan kerja untuk bekerja pada sesuatu perusahaan maka karyawan tersebut akan berusaha bekerja dengan baik dalam perusahaan tersebut.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan salah satu perusahaan pembiayaan di Indonesia yang berjumlah 405 karyawan. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diambil sebagai subyek penelitian. Dikarenakan sampel diambil dari beberapa unit kerja yang ada di perusahaan pembiayaan ini maka teknik sampling yang digunakan adalah *propotional random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan jika populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Namun demikian akan dilakukan penentuan jumlah sampel terlebih dahulu dengan menggunakan rumusan dari Slovin dalam Sugiyono (2013) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(moe)^2}$$

Keterangan : n = jumlah sampel; N = populasi; moe = *margin of error max* yaitu tingkat kesalahan maksimal yang masih dapat ditoleransi

n = 80,19 dibulatkan menjadi 80 responden

Berdasarkan perhitungan diatas maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 80 responden.

HASIL

Tabel 1
Model Persamaan Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.882	2.410		-3.270	.002
	X1	.118	.056	.160	2.104	.039
	X2	.343	.118	.254	2.905	.005
	X3	.777	.156	.568	4.978	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data olahan

Model dalam penelitian adalah: $Y = -7,882 + 0,118X_1 + 0,343X_2 + 0,777X_3$. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. α : - 7,882. Nilai (constant) sebesar - 7,882, dapat diartikan bahwa apabila variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), kepuasan kerja (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami perubahan atau penurunan sebesar -7,882. Hal ini mengindikasikan apabila tidak terjadi perubahan kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan menurun.
2. X_1 : 0,118. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X_1) sebesar 0,118 yang berarti jika terjadi peningkatan kepemimpinan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,118. Koefisien tersebut mengindikasikan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.
3. X_2 : 0,343. Nilai koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,343 yang berarti jika terjadi peningkatan motivasi maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,343. Koefisien tersebut mengindikasikan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa jika semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.
4. X_3 : 0,777. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,777 yang berarti jika terjadi peningkatan kepuasan kerja maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,777. Koefisien tersebut mengindikasikan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa dengan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Sedangkan uji t dari Tabel 1 menjelaskan:

1. Kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel 4.11, didapatkan hasil bahwa variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,104 yang lebih besar dari t tabel 1,664 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,039 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan/ Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel 4.11, didapatkan hasil bahwa variabel motivasi (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,905 yang lebih besar dari t tabel 1,664 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan kerja (X_3) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel 4.11, didapatkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 4,978 yang lebih besar dari t tabel 1,664 dan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Tabel 2
Hasil Uji Signifikansi Secara Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2462.020	3	820.673	205.596	.000 ^a
	Residual	303.367	76	3.992		
	Total	2765.388	79			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data olahan

Tabel 2 menjelaskan nilai F statistik sebesar 205,596 bertanda positif dengan nilai signifikansi (p) 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis yang menyatakan kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Koefisien determinasi (*adjusted R²*) dipergunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar prosentase variasi variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat. Koefisien determinasi (*adjusted R²*) dinyatakan dalam prosentase. Nilai *R²* ini berkisar antara $0 < R^2 < 1$.

Tabel 3
Model Summary^b

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.890	.886	1.99792

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data olahan

Tabel 3 menjelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi *adjusted R²* sebesar 0,886 atau 88,6 persen, maka dapat diartikan bahwa 88,6 persen variasi variabel bebas (kinerja karyawan) pada model dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu (kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja), sedangkan sisanya 11,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model (kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki korelasi dengan kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,842 yang termasuk dalam kategori sangat kuat, selain itu kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,039 yang lebih kecil dari standar signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan apabila semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Rivai dan Mulyadi (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen dan memainkan peran penting serta strategis dalam menjaga kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan dan mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien (Endiana dan Sudiartana, 2015). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Pratami (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang memiliki karakteristik, antara lain mampu menerapkan peranannya dalam melakukan suatu tugas dan memerintahkan karyawannya untuk mencapai tujuan, selalu memberikan bimbingan, dorongan, arahan yang bersifat supportif dan mampu memberikan ide-ide, memiliki hubungan yang baik dengan karyawan, dapat mendelegasikan wewenang dengan baik dan tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian membuktikan bahwa motivasi memiliki korelasi dengan kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,885 yang termasuk dalam kategori sangat kuat, selain itu motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 yang lebih kecil dari standar signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan apabila semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Robbins dan Judge (2011), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Karyawan yang memiliki motivasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya, namun sebaliknya karyawan yang tidak memiliki motivasi dalam bekerja, maka cenderung untuk tidak termotivasi berprestasi dalam lingkup pekerjaan maupun kurang dapat bekerja sama dengan sesama karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Atmaja (2017) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi dengan kinerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,935 yang termasuk dalam kategori sangat kuat, selain itu kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari standar signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan apabila semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan teori Robbins dan Judge (2011) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif pada suatu pekerjaan yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antar teman kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja. Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Manajemen organisasi yang baik tidak hanya dapat memberikan gaji yang memadai pada para pekerjanya tetapi juga perlu memperhatikan kepuasan karyawannya, hal ini dikarenakan kepuasan kerja karyawan tidak hanya untuk kebutuhan finansial semata namun lebih ke suatu hal yang sifatnya pribadi dan tentu saja beragam. Kepuasan seseorang akan pekerjaannya akan tergantung persepsinya tentang kesesuaian atau pertentangan antara keinginan dengan yang ia terima dari pekerjaannya. Orang akan lebih dapat merasa puas dengan pekerjaannya jika memang ia berminat dengan pekerjaan tersebut. Seseorang akan merasa lebih puas apabila ia menyenangi pekerjaannya, bila dibandingkan dengan orang yang tidak menyukai pekerjaannya (Rismanto dkk, 2017).

SIMPULAN

Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan semakin baik kepemimpinan yang dilakukan, dengan semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan dan dengan tingginya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga Pandji. 2003. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Endiana, I Dewa Made dan Sudiartana, I Made. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Departemen Collection Pada Perusahaan Finance di Bali. *Jurnal Bakti Saraswati*, 4(1).
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Ni Wayan Cahya Ayu Pratami. 2018. Kinerja Karyawan Perusahaan Pembiayaan PT. Adira Cabang Denpasar 1 Berdasarkan Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018*.
- Rismanto, Rosida P. Adam dan Bakri Hasanuddin. 2017. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. *E-Jurnal Katalogis*, 5(9)
- Rivai, Veithzeil. dan Mulyadi, Deddy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2011. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.

- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 13. Bandung : Penerbit CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Jakarta: Gramedia.
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.