

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. NIAGA NUSA ABADI MAKASSAR**

TESIS

RYAN TRIWAHYU PRATAMA

NIM : 4620104034



Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar Magister

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR

2022

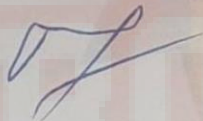
HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan
Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Niaga
Nusa Abadi Makassar
2. Nama Mahasiswa : Ryan Triwahyu Pratama
3. NIM : 4620104034
4. Program Studi : Magister Manajemen

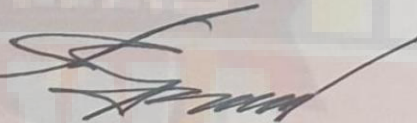
Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Miah Said, S.E, M.Si

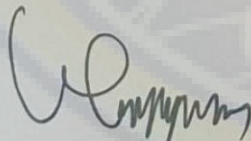


Dr. Thamrin Abduh, SE, M.Si

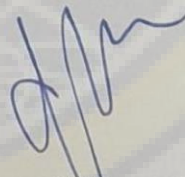
Mengetahui

Direktur
Program Pascasarjana

Ketua Program Studi Manajemen



Prof. Dr. Ir. A. Muhibuddin, M.Si
NIDN 00 0508 6301



Dr. Ir. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., SE., MM
NIDN 09 3112 7501

HALAMAN PENERIMAAN

Pada Hari / Tanggal : Senin / 22 Agustus 2022

Tesis Atas Nama : Ryan Triwahyu Pratama

NIM : 4620104034

Telah Diterima Oleh Panitia Ujian Tesis Program Pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Pada Proram Studi Manajemen

PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Miah Said, S.E, M.Si

(Pembimbing 1)

Sekretaris : Dr. Thamrin Abduh, SE, M.Si

(Pembimbing 2)

Anggota Penguji : 1. Dr. Muh. Kafrawi Yunus, SE, M.M

2. Dr. Lukman Setiawan, SE, M.Si

Makassar, 22 Agustus 2022

Direktur Pascasarjana,

Prof. Dr. Ir. Andi Muhibuddin, M. Si

NIDN. 0005086301

PERNYATAAN KEORISINILAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ryan Triwahyu Pratama
Nim : 4620104034
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan
Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Niaga
Nusa Abadi Makassar

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis penelitian yang saya serahkan
melalui penelitian ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Makassar, Agustus 2022

Pembuat Pernyataan



Ryan Triwahyu Pratama

PRAKATA

Segala puja dan puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta'ala Rabbul Jalaali Wal Ikram, Tuhan semesta alam, atas segala Rahmat dan Karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar”. Peneliti menyadari bahwa tanpa adanya pihak lain maka peneliti tidak akan mampu menyelesaikan penelitian ini. Oleh, karena itu, pada kesempatan ini peneliti ini menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam penyelesaian penelitian ini.

Ucapan terima kasih terutama peneliti ucapkan kepada kedua orang tua yang sangat saya sayangi. Ayahanda Rahmadi Jasmin dan Ibunda tercinta Almh. Nurhayati Ismail serta Kakak saya Rezky Awaliyah Ramadhani, Sukriyanto, Riesma Dwi Sari dan suami Rezky Agung, adik saya Risaldy Citra Mandala, Risandi Wira Kencana dan keponakan saya Ananda Ozil, Adinda Aleya Humairah serta Alinea Philosophia. Terima kasih telah membesarkan, mendidik, dan memberikan dukungan moral dan materil serta kasih sayang dan doa yang tidak ternilai serta menghibur disaat lelah. Dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Hasanuddin Remmang, SE, M.S.i selaku Ketua Prodi Magister Manajemen Universitas Bosowa Makassar.

2. Ibu Dr. Miah Said, SE, M.Si, dan Bapak Dr. Thamrin Abduh, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi serta saran kepada saya dalam menyelesaikan tesis ini.

3. Bapak Dr. Kafrawi Yunus, SE, M.Si selaku Dosen Penguji I dan Bapak Dr. Lukman Setiawan, SE, M.M, selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan tesis ini.

4. Seluruh dosen-dosen Prodi Magister Manajemen Universitas Bosowa Makassar yang telah membagikan ilmunya kepada peneliti selama ini.

5. Seluruh staf bidang akademik, administrasi, dan perpustakaan Prodi Magister Manajemen Universitas Bosowa Makassar, yang telah melancarkan segala urusan peneliti.

6. Seluruh Keluarga Besar PT. Niaga Nusa Abadi Makassar yang telah memberikan izin, membantu, dan memberikan semangat kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

7. Sahabat-sahabat terbaik peneliti di perkuliahan, Kanda Elman, Kanda Suyuti, Kanda Hadriah, Kanda Cudai, Kanda Rahmatullah, Kanda Rakhsan, Kanda Haeruddin, Kanda Andi Irfan, Kanda Syamsuddin, Kanda Andi Sunrah, Kanda Aswan dan Nyonya Fitra, Kanda Dedi, Bung Nata, Kanda Widya dan Ibu Asraeni, Kanda Idham, Kanda Ahmad Kamal, Ilham, Naylah, Intan, Tri Ayu, Kanda Fahrudin, Fredrik, Qadafi, Kanda Ridawati, Hema, Ibu Erni, Azzahrah, Andini, Nasrullah, Agus, Kanda Erwin, yang

senantiasa menolong, mendoakan dan memberikan masukan dan motivasi, bahkan tak jarang membantu dari segi materil dalam menyelesaikan penelitian ini.

8. Kepada saudara-saudara saya di SUBURBIA, sampai kapanpun jalannya waktu, dan dimanapun Langkah ku tuju, kau selalu jadi tempat pulangku.

9. Untuk saudara-saudara saya di PSM FANS, terima kasih atas waktu dan kesempatannya bertukar pikiran, ruang yang tak henti-hentinya memberikan pelajaran dan pengalaman.

10. Kepada keluarga yang tak sedikit berperan, Puang Udding, Tante Niar, Kak Ana, Kak Jaya, Kak Eva, Kak Ita', Kak Wawan, Kak Tini, Mama Ida, Nak Aesar, Lisa. Karena dalam pengerjaan tesis ini banyak menghabiskan waktu dan asupan dikediaman kalian.

11. Kepada Tim Baswara Management, Aghazkuy, Fikri, Hanif, Oji, Lintang, Alu, Boy, Harnis, yang selalu menyediakan ruang tawa dan pengalaman.

12. Serta yang paling spesial saya ucapkan terimakasih kepada Andi Ummahera dan Mammi Tercinta yang telah memberikan semangat kepada peneliti, serta begitu banyak dukungan materi maupun non materi dalam melakukan penelitian ini.

Akhir kata peneliti berharap tesis ini bermanfaat bagi para pembaca dan dapat dipergunakan untuk menambah pengetahuan dan bahan masukan bagi peneliti selanjutnya.

ABSTRAK

RYAN TRIWAHYU PRATAMA. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Niaga Nusa Abadi Makassar. (Dibimbing oleh Miah Said dan Thamrin Abduh).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar. Penelitian ini merupakan jenis penelitian statistik deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Makassar. Dan teknik sampling yang digunakan adalah teknik Quota Sampling, dimana sampel dalam penelitian ini mengambil perwakilan dari populasi yang ada sebanyak 55 Orang (50% dari jumlah populasi). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Niaga Nusa Abadi Makassar. Hal ini dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,379 berarti 37,9% menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi. Sedangkan sisanya 62,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kinerja

ABSTRACT

RYAN TRIWAHYU PRATAMA. *The Influence of Leadership, Job Satisfaction and Motivation on Employee Performance at PT. Niaga Nusa Abadi Makassar. (Supervised by Miah Said and Thamrin Abduh).*

This study aims to determine and analyze the influence of leadership, job satisfaction, and motivation on the performance of employees of PT. Niaga Nusa Abadi Makassar. This research is a type of descriptive statistical research. The population in this study were employees at PT. Niaga Nusa Abadi Makassar. And the sampling technique used is the Quota Sampling technique, where the sample in this study takes representatives from the existing population of 55 people (50% of the total population). Data collection methods in this study were questionnaires and documentation studies. Methods of data analysis using descriptive methods and multiple linear regression analysis. The results showed that the variables of leadership, job satisfaction, and motivation had a positive and significant influence on employee performance at PT. Niaga Nusa Abadi Makassar. This can be seen from the Adjusted R Square value of 0.379 which means 37.9% indicating that the employee performance variable can be explained by leadership, job satisfaction, and motivation. While the remaining 62.1% can be explained by other factors not examined in this study.

Keywords: *Leadership, Job Satisfaction, Motivation, and Performance*

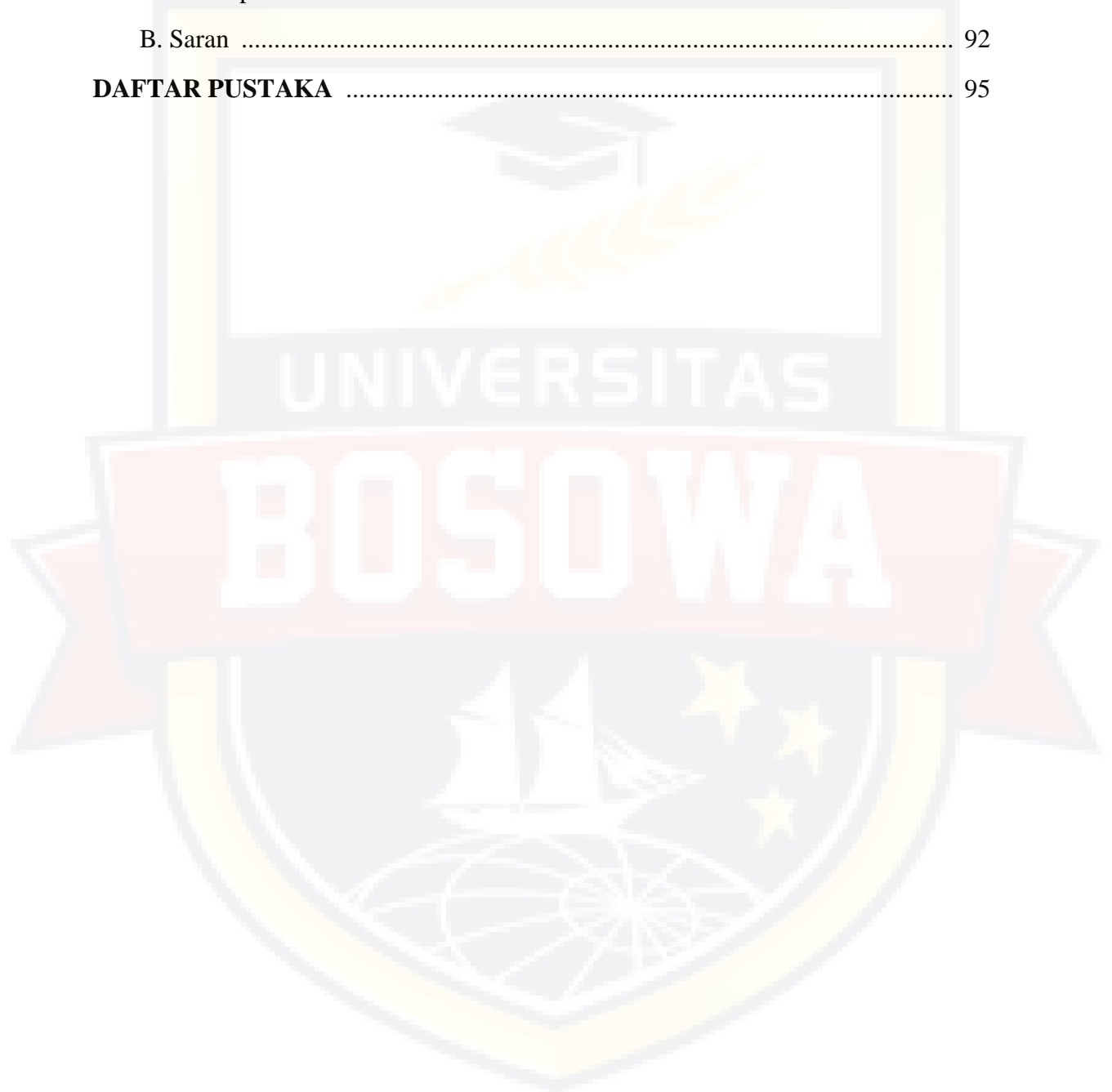
DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN PENGESAHAN	i
PERNYATAAN KEORISINILAN	ii
PRAKATA	iii
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	9
F. Sistematika Pembahasan	9
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR	11
A. Deskripsi Teori	11
1. Kepemimpinan	11
2. Kepuasan Kerja	23
3. Motivasi	30
4. Kinerja Karyawan	39
B. Penelitian Terdahulu	45

C. Kerangka Konseptual	49
D. Hipotesis	52
BAB III METODE PENELITIAN	53
A. Jenis Penelitian	53
B. Lokasi Penelitian	53
C. Populasi dan Sampel	53
D. Instrumen Penelitian	54
E. Variabel Penelitian	54
F. Jenis dan Sumber Data	55
G. Teknik Pengumpulan Data	55
H. Uji Validitas dan Reliabilitas	55
I. Teknik Analisis Data	58
J. Defenisi Operasional.....	66
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	70
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	70
1. Profil Perusahaan	70
2. Visi Misi	71
B. Hasil Pengujian Hipotesis	71
1. Analisis Deskriptif	71
2. Karakteristik Responden	72
3. Analisis Deskriptif Variabel	74
4. Analisis Regresi Linear Berganda	78
5. Uji Asumsi Klasik	80
6. Pengujian Hipotesis	85
C. Pembahasan Hasil Penelitian	88
1. Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	88
2. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	89

3. Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	90
BAB V PENUTUP	92
A. Kesimpulan	92
B. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	95

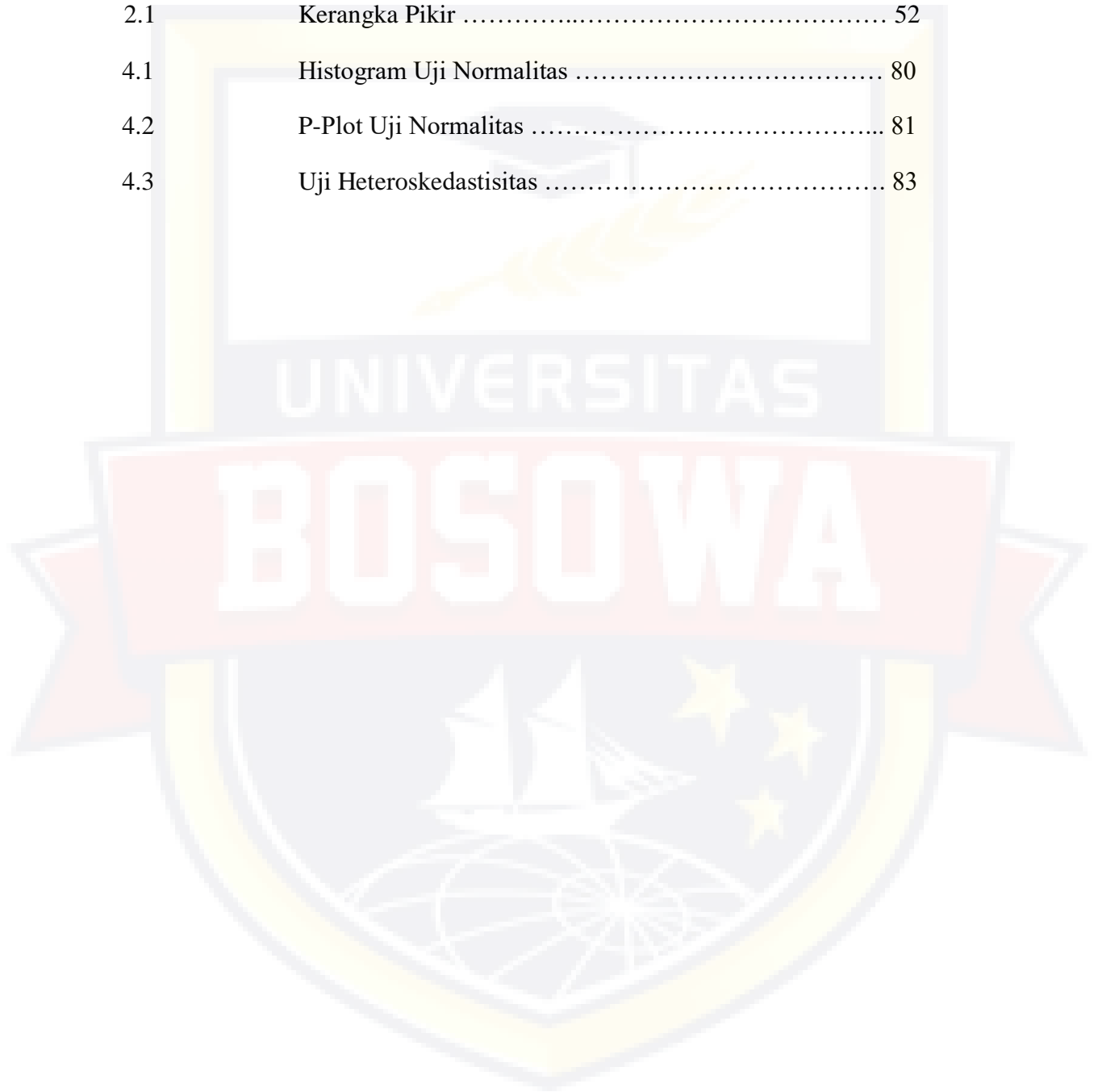


DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	45
3.1	Hasil Uji Validitas	56
3.2	Hasil Uji Reliabilitas	58
3.3	Alternatif Jawaban dan Nilai Skor	60
3.4	Operasional Variabel	67
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	72
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	73
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
4.4	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan (X1)	75
4.5	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X2)	75
4.6	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi (X3)	76
4.7	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)	78
4.8	Analisis Regresi Linear Berganda	79
4.9	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	81
4.10	Hasil Uji Glejser	83
4.11	Hasil Uji Multikolinearitas	84
4.12	Hasil Uji Serempak (Uji F)	85
4.13	Hasil Uji Parsial (Uji t)	86
4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	87

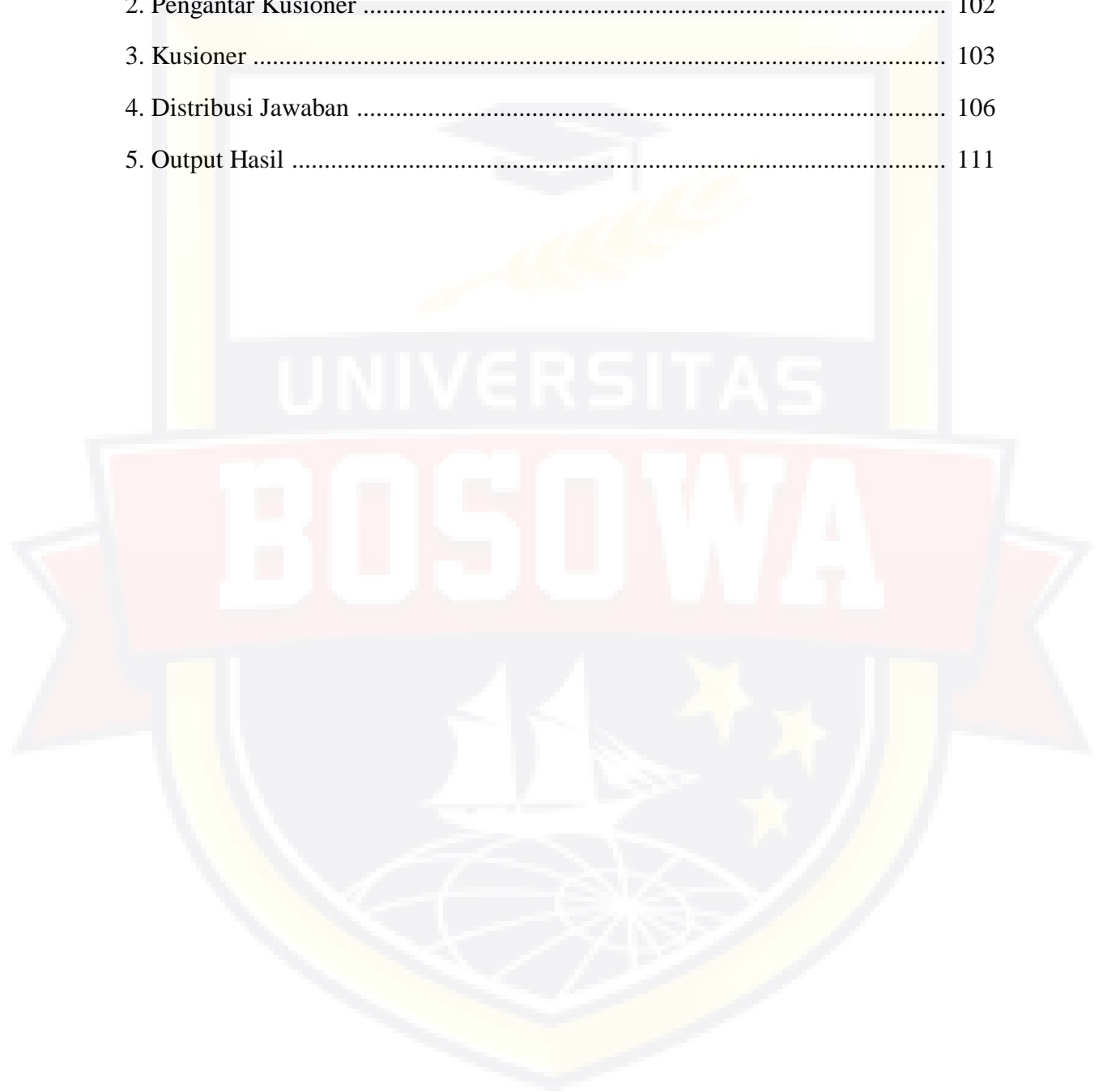
DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	52
4.1	Histogram Uji Normalitas	80
4.2	P-Plot Uji Normalitas	81
4.3	Uji Heteroskedastisitas	83



DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Izin Penelitian	101
2. Pengantar Kusioner	102
3. Kusioner	103
4. Distribusi Jawaban	106
5. Output Hasil	111



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian.

Pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan organisasi, pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawan atau pegawai yang dipimpinnya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawan atau pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam

rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Kemampuan dan cara-cara dalam memimpin inilah sering disebut dengan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi secara rela tanpa merasa terpaksa/dipaksakan. Gaya kepemimpinan akan langsung bersinggungan dengan para karyawan sebagai pihak yang dipimpin, terutama dari aspek psikologis para karyawan (Lestari & Mariyono, 2017).

Seorang pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan karyawan, dalam hal ini tenaga pendidik dan kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Pemimpin dan karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan yang memiliki peran penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Dewasa ini perkembangan bisnis yang semakin pesat dan tingkat persaingan yang semakin tajam membuat perusahaan harus meningkatkan dan mengembangkan performancenya di semua bidang. Setiap perusahaan memiliki cara agar perusahaannya dapat bertahan ditengah-tengah persaingan yang ketat, salah satunya bidang yang harus ditingkatkan ialah sumber daya manusia.

Robbins (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya imbalan yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Karyawan pada level bawah lebih besar kemungkinan yang mengalami ketidakpuasan dan kebosanan karena pekerjaan yang kurang menantang dan tanggung jawab yang kecil.

Hal ini bisa terjadi pada karyawan pada level bawah yang berpendidikan tinggi yang memperoleh pekerjaan yang tidak sepadan dengan kemampuan keahliannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah yang menyangkut dengan tingkat kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah suatu teori atau konsep praktis yang sangat penting, Karena merupakan dampak atau hasil dari keefektivan performance dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral organisasi (Mathieu & Hamel, 1889). Sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja, berkaitan dengan keinginan yang besar untuk keluar dari kerja, meningkatnya stress kerja, dan munculnya berbagai masalah psikologis dan fisik.

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja

perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi strategi organisasi (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang, budaya organisasi dan kondisi ekonomi) dan atribut individual antara lain kemampuan dan ketrampilan. Kinerja bisa meningkatkan kepuasan para karyawan dalam organisasi dengan kinerja tinggi daripada organisasi dengan kinerja rendah.

Menurut Fuad Mas'ud (1998) dalam diagnosis pengembangan organisasi berpendapat bahwa kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada para pegawai. Se jauh mana karyawan tersebut mampu dan mau bekerja keras, kreatif, inovatif, loyal, disiplin, jujur dan bertanggung jawab akan menentukan prestasi organisasi. Oleh karena itu untuk mengetahui sejauhmana para pegawai bekerja, pimpinan organisasi perlu mengetahui bagaimana sikap dan perilaku karyawannya. Sikap akan mencerminkan perilaku seseorang. Namun untuk mengetahui bagaimana sikap seseorang tidak mudah, karena sikap dipengaruhi oleh banyak faktor seperti persepsi, motivasi, lingkungan dan lainnya.

Peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia tergantung pada faktor yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang mereka terima dan rasakan dari suatu organisasi tersebut. Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan tugas merupakan hal yang senantiasa selalu ada dalam suatu organisasi. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja sangat berkaitan dengan berbagai faktor yang mempengaruhi

dalam kinerja pegawai seperti kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi. namun dalam pelaksanaannya terkadang faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja kurang dapat perhatian dari pihak organisasi atau pemimpin. Seorang pemimpin harus menjadi panutan bagi seluruh karyawan dan staff yang berkerja dalam suatu oragnisasi tersebut. seorang pemimpin dapat memberikan peran penting dalam perubahan dalam pelaksanaan suatu organisasi.

Dalam Brury. (2016), Kepemimpinan dapat terlaksana dengan baik jika seorang pemimpin memiliki kompetensi kecerdasan emosi kepemimpinan. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kepuasan kerja yang lain adalah motivasi kerja. Kinerja pegawai akan menjadi tinggi jika adanya dorongan motivasi, begitu pun sebaliknya jika pegawai tidak didorong dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat lebih mudah dalam menggapai kinerja yang diharapkan dalam oraganisasi tersebut sehingga terdapat kepuasan kerja dalam pencapaian kinerja yang baik.

Hal serupa juga dirasakan salah satu Perusahaan Rokok di Makassar, yakni PT. Niaga Nusa Abadi Makassar. Data dari observasi dan wawancara kecil yang peneliti lakukan pada beberapa karyawan dan supervisi Perusahaan tersebut menyatakan bahwa Pertumbuhan Omzet PT. Niaga Nusa Abadi Makassar tidak terlepas dari kepemimpinan organisasi tersebut dalam mempertahankan kepuasan, motivasi dan kinerja karyawannya agar tetap loyal. Aspek kepemimpinan, kepuasan dan motivasi sangat dipahami oleh pihak manajemen bahwa ketiganya sangat

terkait dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat menentukan tercapainya tujuan organisasi.

Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi kinerja bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Adanya pengaruh antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja dibuktikan oleh Armelsa, D, & Mutiah, T (2019) bahwa ada Pengaruh Signifikan Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, Yukl (2009) menyatakan bahwa apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mempengaruhi kinerjanya kearah lebih baik.

Penelitian yang memperkuat teori bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan antara lain dilakukan oleh Pradeep dan Prabhu (2011) dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlatar belakang kajian teori, hasil penelitian terdahulu dan fakta empiris maka dilakukan penelitian :

“Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Niaga Nusa Abadi Makassar”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Makassar?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Makassar?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Makassar?
4. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Makassar.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Makassar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dibahas di atas, maka penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi bagi semua pihak yang terkait untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan guna meningkatkan kinerja karyawan melalui beberapa pendekatan-pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia, dalam hal ini Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai dunia kerja, terutama dalam menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia. Serta meningkatkan keahlian bagi peneliti untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang didapatkan selama menjalani kuliah.

c. Bagi Universitas/Perguruan Tinggi

Penelitian ini dapat menambah koleksi pustaka untuk bahan bacaan serta kajian mahasiswa Universitas Bosowa Makassar.

E. Lingkup Penelitian

Agar tidak menyimpang dari permasalahan dan lebih terarah, maka dalam penulisan laporan akhir ini penulis membatasi ruang lingkup yakni Penelitian ini mengambil variable independent : Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi, Sedangkan variable dependent ialah : Kinerja. Penelitian ini mengambil sampel seluruh populasi yaitu karyawan PT. N Niaga Nusa Abadi Makassar, dengan menggunakan Teknik sampling Quote Sampling.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan dalam penelitian ini, maka tesis ini akan disusun menjadi lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab pertama pendahuluan yang berisikan latar belakang rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua membahas mengenai kerangka teori yang terdiri dari pengertian Evaluasi, Pengertian Kinerja, Pengertian Evaluasi Kinerja, dan Faktior-Faktor dalam Evaluasi Kinerja.

BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ini metode penelitian yang berisikan jenis penelitian, lokasi penelitian dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, definisi operasional.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi gambaran umum lokasi obyek penelitian, visi dan misi, struktur organisasi, Hasil Evaluasi Kinerja Pegawai berbasis Pelayanan Publik, serta pembahasan.

BAB V. PENUTUP

Bab kelima merupakan bab penutup yang berisikan simpulan dan saran untuk tindak lanjut yang lebih baik dalam usaha untuk menyempurnakan penyusunan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi, perilaku pengikut untuk mencapai tujuan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai, 2013). Sedangkan Robbins (2012), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Siagian (2010) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain (bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Kepemimpinan menurut Hasibuan (2013) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Thoha (2010) menyatakan bahwa, kepemimpinan merupakan proses yang mempengaruhi perilaku orang lain atau pengikut untuk melakukan aktivitas-aktivitas serta memotivasi bawahan untuk bekerja sama sehingga sasaran-sasaran yang telah ditetapkan kelompok atau organisasi dapat tercapai. Dari definisi-definisi di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan

perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

Prinsip Kepemimpinan

Thoha (2010) merumuskan empat sifat umum yang mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu:

1. Kecerdasan (Intellegence). Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Namun, pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak kecerdasan pengikutnya.
2. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial (Social maturity and breath). Para pemimpin harus lebih matang dan lebih luas dalam hal-hal yang bertalian dengan kemasyarakatan dan dengan kematangan tersebut diharapkan mengendalikan keadaan, kerjasama sosial, serta mempunyai keyakinan dan kepercayaan pada diri sendiri. Pemimpin cenderung lebih matang dan mempunyai emosi stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial serta mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi (Inner motivation and achievement desires). Seorang pemimpin diharapkan harus selalu mempunyai dorongan besar untuk dapat menyelesaikan sesuatu. Para pemimpin secara relatif

mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi dan berusaha mendapatkan penghargaan intrinsik dibanding ekstrinsik.

4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan (Human relation attitudes). Pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Rivai (2009) menyebutkan lima prinsip yang memungkinkan pemimpin bisa menyelesaikan banyak hal yang luar biasa. Kelima prinsip tersebut adalah :

1. Menantang proses.

Pemimpin harus berani menantang proses yang berjalan secara alami. Pemimpin adalah pelopor. Orang yang bersedia melangkah keluar dan memasuki apa yang belum diketahui. Mereka bersedia mengambil resiko, melakukan inovasi dan percobaan supaya bisa menemukan cara baru dan lebih baik untuk melakukan banyak hal. Pemimpin adalah pengguna awal. Pemimpin adalah orang yang sanggup belajar, mereka belajar dari kegagalan mereka disamping dari keberhasilan mereka.

2. Menghadirkan wawasan bersama

Untuk mencapai tujuan bersama, pemimpin harus mampu memberi ilham bagi munculnya wawasannya sebagai wawasan orang yang dipimpin. Pemimpin harus memahami kebutuhan, impian, harapan, aspirasi orang yang dipimpinnya. Pemimpin harus menempa kesatuan tujuan dengan menunjukkan

bagaimana impian dapat dicapai dan membangkitkan antusiasme bagi anggotanya.

3. Memungkinkan orang lain bisa bertindak

Seorang pemimpin akan berhasil jika mampu membuat anak buahnya merasa kuat, mampu dan memiliki kemampuan. Pemimpin memungkinkan orang yang dipimpin bisa bertindak dengan berbagi kepemimpinan. Kepemimpinan sebaiknya terjadi akibat adanya hubungan yang berdasarkan kepercayaan dan keyakinan.

4. Menjadi penunjuk jalan

Seorang pemimpin akan berhasil jika mampu memberi contoh dan membina komitmen melalui tindakan sehari-hari, yang menciptakan kemajuan. Pemimpin harus dapat menjadi penunjuk jalan melalui contoh pribadi dan pelaksanaan yang penuh pengabdian tanpa pamrih atau mengharapkan adanya imbalan.

5. Membesarkan hati

Pemimpin akan berhasil jika mampu membesarkan hati anak buah untuk berjalan terus, menunjukkan kepada anak buah bahwa mereka bisa menghadapi segala masalah dan rintangan serta memberikan pengakuan terhadap keberhasilan individual dan kelompok.

Fungsi Kepemimpinan

Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi ditentukan oleh keberhasilan pendayagunaan sumber daya manusia. Keberhasilan tersebut sangat dipengaruhi oleh adanya pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Oleh sebab itu, seorang pemimpin hendaknya mengetahui dan melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin dengan baik. Siagian (2011), mengungkapkan fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki, antara lain:

1. Pemimpin selaku penentu arah jalan usaha pencapaian tujuan.
2. Pemimpin selaku wakil dari juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
3. Pimpinan selaku komunikator yang efektif.
4. Pimpinan selaku mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik.
5. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif, dan netral.

Jenis - Jenis Kepemimpinan

Banyak teori yang mengungkapkan tentang kepemimpinan, sehingga muncul banyak jenis-jenis kepemimpinan yang dipahami dan juga diterapkan pada saat ini. Semua jenis kepemimpinan juga memiliki kekurangan dan

kelebihan sehingga dalam penerapannya perlu memperhatikan banyak hal.

Jenis-jenis kepemimpinan terbagi menjadi 6, yaitu:

1. Koersif

Jenis kepemimpinan ini bisa juga disebut dengan kepemimpinan otoriter. Pada jenis ini seorang pemimpin akan memerintah sesuai dengan kehendaknya sendiri tanpa ada orang yang boleh membantah semua perintahnya. Menurut pendapatnya seorang bawahan hanya akan bekerja jika diperintah. Selain itu pemimpin sudah menentukan ketentuan dari awal sehingga pada saat pelaksanaan tidak ada rencana atau usulan dari bawahannya. Pemimpin menjalankan semuanya sesuai dengan kehendak hati sang pemimpin sehingga bawahan hanya tinggal menjalankan apa saja tugasnya. Kelebihan dari tipe ini adalah ketika sebuah organisasi atau kelompok membutuhkan pengambilan keputusan secara mendadak dengan cepat dan tepat.

Pengambilan keputusan akan difikirkan secara matang tanpa dipengaruri oleh orang lain. Selain itu saat pengambilan keputusan tidak perlu dengan adanya diskusi atau rapat dan terjadi perdebatan dari berbagai pihak yang hanya akan membuat keputusan tidak segera diambil. Sehingga pengambilan keputusan akan lebih cepat dan tepat jika diambil oleh seorang pemimpin saja. Selain itu, pemimpin dengan jenis ini akan menumbuhkan sikap disiplin dari anggota atau bawahannya. Selain kelebihan jenis

kepemimpinan ini juga memiliki kekurangan, yaitu ketika pelaksanaan tugas atau pelaksanaan program-program yang direncanakan bawahan atau anggota kelompok tidak bisa berfikir kreatif dan akan mudah bosan.

Hal ini dikarenakan apa yang dikerjakan sudah ditentukan oleh pemimpinnya dan bawahannya tidak boleh melakukan hal lain yang tidak sesuai dengan ketentuan. Selain itu tidak akan ada perubahan pada organisasi atau kelompok tersebut karena pemimpinnya sulit untuk menerima perubahan dan usulan dari bawahan atau anggotanya.

2. Otoritatif

Jenis pemimpin ini bukan jenis pemimpin yang otoriter, akan tetapi pemimpin yang mendapatkan kekuasaan dengan persetujuan dan kejelasan visi yang ia paparkan. Seorang pemimpin akan menjadikan orang lain bergerak menuju sebuah visi yang sudah ditentukan dengan bersemangat karena ia akan memberikan penghargaan yang pantas dan tujuan yang jelas tidak hanya untuk jangka pendek tetapi juga untuk jangka panjang. Pemimpin akan melakukan perubahan-perubahan untuk mencapai visi dari organisasi tersebut.

Pemimpin jenis ini memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan mudah mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama. Otoritatif juga memiliki kekurangan yaitu saat organisasi yang dipimpinnya memerlukan keputusan yang cepat dan tepat dalam keadaan yang mendesak. Pemimpin jenis ini akan

terlalu lama menentukan keputusan apa yang harus diambil. Selain itu pemimpin akan mengalami kesulitan saat anggota atau bawahannya tidak setingkat dengannya. Maksudnya para anggota atau bawahannya tidak mampu berfikir kreatif untuk sebuah perubahan. Selain itu pemimpin akan mengalami kesulitan saat bersama dengan tim ahli.

Pemimpin ini akan dianggap terlalu angkuh atau sombong karena selalu berfikir kedepan dan menganggap orang lain tidak memiliki kemampuan atau pengetahuan seperti dirinya. Kepemimpinan yang otoritatif juga memiliki kelebihan yaitu ketika seorang pemimpin bertemu dengan anggota yang sepadan. Maksudnya, anggota yang mampu diajak bekerjasama dan mampu membuat perubahan-perubahan sesuai dengan kemajuan jaman.

3. Afiliatif

Kepemimpinan yang afiliatif adalah seorang pemimpin yang memberikan jalan bagi anggotanya untuk bertindak. Seorang pemimpin mengedepankan kebahagiaan dari anggotanya. Setiap anggotanya memiliki kesempatan yang sama dalam memberikan ide-ide untuk kemajuan dari organisasi. Pemimpin akan sangat disenangi oleh semua bawahan atau anggotanya karena dalam organisasi semua memiliki sifat terbuka.

Kelemahan dari teori ini adalah anggotanya akan merasa ketergantungan kepada pemimpinnya, karena pemimpin selalu membantu dan mengedepankan anggota atau bawahannya, pemimpin ibarat sebatang lilin

yang rela terbakar untuk menerangi sekelilingnya. Selain itu apabila seseorang yang belum mengenal pemimpin tersebut akan menganggap remeh pemimpinnya, karena seorang pemimpin selalu terbuka dengan masalah yang dihadapi dan meminta pendapat dari bawahannya sehingga orang akan menanggapi bahwa pemimpinnya tidak memiliki kemampuan yang memadai.

Selain itu teori ini memiliki kelebihan yaitu terjadi harmonisasi antara pemimpin dan bawahannya karena adanya keterbukaan sehingga dalam mencapai tujuan organisasinya dapat saling bekerja sama dengan baik. Kelebihan yang paling utama adalah para anggotanya merasa senang karena pemimpin memprioritaskan semua kegiatan dan tujuannya pada anggotanya.

4. Demokratis

Kepemimpinan jenis ini mengedepankan pendapat dari anggota untuk mengambil keputusan sehingga setiap masalah diselesaikan dengan cara musyawarah dan mufakat. Kepemimpinan ini hampir sama dengan kepemimpinan afiliatif akan tetapi perbedaannya adalah seorang pemimpin tidak mengedepankan kebahagiaan dari anggotanya akan tetapi tujuan keterbukaan adalah untuk saling paham satu sama lain sehingga bisa tercapai kerjasama.

Pemimpin akan mengambil keputusan sesuai dengan suara terbanyak dari anggota. Kelemahan dari kepemimpinan jenis ini adalah jika seorang pemimpin tidak dapat mengambil keputusan dengan tepat dan terjadi kontra

antar anggota, selain itu apabila anggota tidak sepaham atau memiliki cara pandang yang berbeda dengan pemimpin sehingga pada saat pengambilan keputusan tidak terjadi titik temu hanya saling berdebat satu sama lain. Pengambilan keputusan juga tidak selalu sesuai karena suara terbanyak belum tentu keputusan yang terbaik.

Adakalanya suara terbanyak justru menjerumuskan ke dalam hal-hal yang tidak baik. Akan tetapi jenis kepemimpinan ini juga memiliki kelebihan yaitu terjadinya keterbukaan antara anggota dan pemimpin jadi semua masalah yang terjadi dalam organisasi diketahui oleh semua anggota dan dapat turut menyelesaikan masalah tersebut. Sehingga pemimpin juga tidak terlalu terbebani akan masalah yang dihadapi karena ditanggung bersama.

5. Pacesetter

Jenis kepemimpinan ini menyatakan bahwa seorang pemimpin membutuhkan atau menuntut kesempurnaan dari anggotanya. Pemimpin membuat standar-standar yang harus dipenuhi oleh setiap anggotanya agar tercapai apa yang diinginkan pemimpinnya. Seorang pemimpin akan mengambil alih tugas dari anggotanya apabila apa yang dikerjakan tidak sesuai dengan standar yang ia tetapkan. Pemimpin tidak segan-segan untuk mengganti anggota dengan orang lain jika dia merasa tidak cocok atau tidak memenuhi standar.

Kelemahan dari jenis kepemimpinan ini adalah jika anggotanya adalah orang yang tidak suka berkembang atau sulit memotivasi diri maka anggota merasa tidak dianggap oleh pemimpin dan menjadi malas untuk mengerjakan tugasnya dan pada akhirnya hanya akan diganti dengan yang lain. Pemimpin memiliki banyak pekerjaan karena mengontrol setiap kegiatan dari anggotanya bahkan mengambil alih setiap pekerjaan yang tidak sesuai dengan standarnya.

Kelebihan dari jenis ini adalah apa yang dilakukan oleh anggota dari organisasi selalu sempurna. Karena sesuai dengan standar yang ditentukan oleh pemimpin. Selain itu pemimpin jenis ini juga akan sangat maju jika bertemu dengan anggota yang senang bekerja dan mampu membangun motivasi dirinya. Sehingga anggotanya akan memenuhi standar yang sudah ditetapkan oleh pemimpin jadi semua dapat selesai sesuai target.

6. *Coaching*

Jenis kepemimpinan ini hampir sama dengan kepemimpinan pacesetting karena pemimpin ini juga menuntut kesempurnaan dari anggotanya. Akan tetapi jenis ini menentukan ketentuan yang berbeda-beda untuk setiap orang. Pemimpin ini menuntut anggotanya untuk berkembang sesuai dengan kemampuan dan bakat yang dimiliki masing-masing anggota. Karena pemimpin berpendapat bahwa dengan berkembangnya anggota maka akan berkembang pula organisasi yang dipimpinnya.

Kelemahan dari kepemimpinan jenis ini adalah seorang pemimpin memerlukan waktu yang lama untuk mengembangkan anggotanya satu-persatu karena setiap individu berbeda-beda sehingga perlu diadakan pembicaraan secara langsung dengan anggota satu persatu. Selain itu anggota yang malas akan merasa tertekan karena selalu dituntut untuk melakukan hal-hal tertentu. Selain kelemahan tentunya jenis kepemimpinan ini juga memiliki kelebihan yaitu pemimpin akan mengenali semua anggota yang ada dalam organisasinya.

Hal ini juga dapat untuk menggali kemampuan terpendam dari anggotanya dan juga memperbaiki kelemahan-kelemahan dari anggotanya.

Dimensi Kepemimpinan

Menurut Syamsul (2012) terdapat 3 dimensi dalam kepemimpinan, yaitu:

1. Kepemimpinan Direktif

Kepemimpinan yang tidak mengharapkan partisipasi dari bawahan. Bawahan dituntut untuk mengerjakan perintah sesuai instruksi dan pengarahan yang diberikan.

2. Kepemimpinan yang Mendukung (Suportif Leadership)

Pemimpin mesti mempunyai kesediaan menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap bawahannya.

3. Kepemimpinan Partisipatif

Pemimpin meminta dan menggunakan saran dari bawahannya.

Karyawan dapat memberikan masukan dan ide-ide dalam pengambilan dan pelaksanaan keputusan. Pengambilan keputusan masih tetap berada pada pemimpin.

2. Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan Luthans (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil penelitian atas pekerjaan atau pengalaman seseorang. Pengertian kepuasan kerja yang diungkapkan Hasibuan (2013) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya (Gomes, 2009). Luthans (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat tergantung

kepada bagaimana persepsi individu seseorang dalam melaksanakan tugasnya di tempat kerja, sehingga bersifat subjektif bagi individu yang merasakannya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Panggabean (2011) mengemukakan bahwa faktor-faktor penentu kepuasan kerja dikelompokkan ke dalam tiga kelompok, yaitu:

1. Karakteristik Pekerjaan

Terdiri atas keanekaragaman ketrampilan (*Skill variety*), identitas tugas (*Task identity*), keberartian tugas (*Task significance*), otonomi (*Aoutonomy*), dan umpan balik pekerjaan (*Feedback*).

2. Karakteristik Organisasi

Mencakup skala usaha, kompleksitas, formalitas, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja dan kepemimpinan.

3. Karakteristik Individu

Terdiri atas jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, masa kerja, status perkawinan dan jumlah tanggungan. Menurut Rivai (2009), secara teoritis, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, locus of control, pemenuhan harapan, penggajian, dan efektivitas kerja. Faktor-faktor yang biasanya digunakan

untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah: isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji, keuntungan bidang finansial, rekan kerja, dan kondisi kerja.

Berkaitan dengan faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, Ghiselli dan Brown (2009) mengemukakan faktor-faktor:

1. Kedudukan (Posisi). Karyawan yang bekerja pada posisi lebih tinggi dianggap merasa lebih puas dibanding mereka pada posisi yang lebih rendah. Namun hal tersebut tidak selalu benar, perubahan posisilah yang mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Pangkat (Golongan). Pada pekerjaan yang berdasarkan perbedaan tingkat atau golongan yang memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya apabila ada kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan pekerjaannya.
3. Usia. Semakin bertambahnya usia, kecenderungan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang berusia lebih muda.
4. Jaminan finansial dan jaminan sosial. Masalah finansial seperti gaji, insentif, tunjangan, serta bonus, dan jaminan sosial seperti asuransi kesehatan, fasilitas dan lainnya kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Mutu pengawasan. Hubungan antara pekerja dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik dari pimpinan kepada bawahan sehingga pekerja akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Siagian (2013) berpendapat bahwa ada sedikitnya empat faktor yang turut berperan dalam kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan yang penuh tantangan. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan kerja (beban kerja), sistem evaluasi.
2. Penerapan sistem penghargaan yang adil dapat berupa: upah atau gaji, promosi, maju dalam karir, kenaikan jabatan.
3. Kondisi kerja yang bersifat mendukung. Lingkungan kerja (kenyamanan), lokasi tempat kerja, jarak dengan rumah, menentukan isi pekerjaan, pengaturan sarana dan prasarana kerja.
4. Sikap orang lain dalam organisasi. Hubungan antar manusia, dukungan, dan sebagainya.

Teori Kepuasan Kerja

Menurut Yuli (2011) bahwa teori-teori tentang kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga macam, yaitu:

1. *Disperancy Theory* (Teori Perbedaan)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (“difference between how much of something there should be and how much there “is now”). Locke juga menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung pada perbedaan (disperancy) antara nilai dari harapan yang diinginkan, dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya yang telah dicapai atau diperoleh dari pekerjaannya.

Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah tercapai. Apabila yang didapat ternyata lebih besar dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi puas lagi walaupun terdapat perbedaan (disperancy), tetapi merupakan perbedaan yang positif. Sebaliknya semakin jauh kenyataan yang dirasakan tersebut di bawah standar minimum maka akan terjadi perbedaan negatif (negative disperancy), dan akan semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

2. *Equity Theory* (Teori Keseimbangan)

Teori keseimbangan pertama kali dikembangkan oleh Adam (1963). Prinsip Teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia akan merasakan adanya keadilan (equity) atau tidak atas

suatu situasi yang diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Elemen-elemen dari teori ini dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu elemen input, outcome, comparison person, dan equity-in-equity.

Yang dimaksud dengan input adalah segala sesuatu yang sangat berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan atau semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Sebagai contoh: usaha, pendidikan, pengalaman. Outcome diartikan semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya, misalnya upah, keuntungan tambahan status simbol, pengenalan kembali (recognition), kesempatan untuk berprestasi atau ekspresi diri.

Comparison person dapat diartikan sebagai perasaan seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain, atau bisa juga dengan dirinya sendiri di waktu lampau. Dan yang dimaksud dengan equity-in-equity adalah bahwa setiap karyawan akan membandingkan rasio input-outcome dirinya sendiri dengan rasio input-outcome orang lain.

3. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Teori dua faktor yaitu faktor yang membuat orang merasa puas (satisfiers) dan faktor yang membuat orang merasa tidak puas (dissatisfiers). Dalam pandangan lain dua faktor yang dimaksud dalam teori ini adalah

adanya dua rangkaian kondisi, pertama kondisi yang menyebabkan orang merasa tidak puas, jika kondisi itu ada dan tidak diperhatikan, maka orang itu tidak akan termotivasi.

Kondisi kedua digambarkan Herzberg (2012) sebagai serangkaian kondisi intrinsik, apabila kepuasan kerja terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat, sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Apabila kondisi tersebut tidak ada, maka kondisi tersebut ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

Dimensi Kepuasan Kerja

Nelson dan Quick (2011) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi 5 dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

1. Gaji : sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dianggap sebagai hal yang pantas dibandingkan dengan orang lain di dalam organisasi. Karyawan memandang gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.
2. Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan memperoleh peningkatan karier selama bekerja. Kesempatan inilah yang memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja.

3. Supervise merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada bawahan yang mengalami permasalahan dalam pekerjaan.

Aspek-aspek Kepuasan Kerja

1. Aspek psikologis yang berhubungan dengan kejiwaan dan minat, ketentraman kerja dan sikap kerja, bakat dan keterampilan dari karyawan.
2. Aspek sosial berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesamakaryawan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerja serta hubungan dengan anggota keluarga.
3. Aspek fisik berhubungan dengan kondisi tubuhnya meliputi juga jenis pekerjaannya pengaturan kerja, pengaturan waktu istirahat dan keadaan ruangan, kondisi kesehatan dan umur.
4. Aspek finansial berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan yang meliputi sistem besaran gaji, jaminan sosial, tunjangan fasilitas dan promosi.

3. Motivasi

Pengertian Motivasi

Istilah Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motif dapat diartikan sebagai suatu perangsang

keinginan (*Want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan, 2009).

Hasibuan (2009) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil. Sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Moskowitz, motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. Pengertian lain dari motivasi dikemukakan oleh Terry, yaitu motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Fungsi Motivasi

Motivasi berfungsi sebagai pendorong. Dorongan yang menyebabkan seseorang berusaha mencapai tujuan. Dorongan itu pula yang menyebabkan seseorang itu berperilaku yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan dan yang dapat menetapkan arah secara umum yang harus ditempuh orang tersebut (Thoha, 2010). Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas meningkat. Fungsi motivasi menurut Hasibuan (2009) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efesensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Asas dan Metode Motivasi

1. Asas-asas Motivasi

Hasibuan (2009) menjabarkan asas-asas motivasi sebagai berikut:

- a. Asas mengikutsertakan, maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Asas Komunikasi, maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi.

c. Asas Pengakuan, maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat secara wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

d. Asas Wewenang yang Didelegasikan, maksudnya memberikan sebagian wewenang dan kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas. Bawahan harus diyakinkan bahwa mereka mampu dan dipercaya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

e. Asas Perhatian Timbal Balik, adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

2. Metode-metode Motivasi:

a. Motivasi langsung; adalah motivasi (materil dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

b. Motivasi tak langsung; adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat melakukan pekerjaanya. Misalnya, ruang kerja yang nyaman, kursi dan

meja kerja, suasana kerja. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

Teori Motivasi

Teori-teori motivasi (Rivai: 2013) diklasifikasikan atau dikelompokkan menjadi beberapa bagian, sebagai berikut:

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat kerja seseorang. Penganut-penganut teori motivasi kepuasan, antara lain:

a. Teori Motivasi Klasik (*Frederik Winslow Taylor*)

Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang/barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

b. Teori Hierarki Kebutuhan (Abraham Maslow)

Dasar dari teori ini bahwa manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan dan selalu menginginkan lebih banyak. kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hirarki, yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisiologikal, seperti sandang, pangan, papan.
- 2) Kebutuhan Keamanan, kebutuhan akan kebebasan dari ancaman. Tidak hanya dalam arti fisik akan tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual.
- 3) Kebutuhan Sosial, seperti interaksi, teman, penerimaan dalam pergaulan dan lingkungan.
- 4) Kebutuhan Penghargaan, kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan serta penghargaan prestise.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri, penggunaan kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memusakan.

c. Teori Motivasi Dua Faktor (Frederick Hezberg)

Menurut Hezberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan akan kesehatan dan kebutuhan akan pemeliharaan atau maintenance factors. Meliputi balas jasa, kondisi fisik kerja, kepastian pekerjaan, supervise yang menyenangkan, dan berbagai macam tunjangan.

2) Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang.

Meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (Job Content) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat.

d. Teori X dan teori Y (Douglas Mc Gregor)

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia teori Y (teori demokratis).

1) Teori X

- a) Pada umumnya malas dan tidak suka bekerja.
- b) Tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindar dari tanggung jawab.
- c) Lebih mementingkan diri sendiri.

2) Teori Y

- a) Rata-rata rajin, tidak menghindari pekerjaan, dan tidak perlu dipaksa bekerja.
- b) Dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal.
- c) Berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan diri.

e. Teori Motivasi Prestasi (Mc. Clelland)

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Menurut Mc.Clelland kebutuhan dasar yang dimiliki karyawan :

1) Kebutuhan untuk berprestasi (*Need for Achievement*)

Kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang, yang akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal

2) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for Affiliation*)

Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang. kebutuhan afiliasi merangsang gairah bekerja karena setiap orang menginginkan:

- a) Kebutuhan akan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*Sense of Belonging*).
- b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*Sense of Importance*).

c) Kebutuhan akan perasaan maju, optimis, dan tidak gagal (*Sense of Achievement*).

d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*Sense of Participation*).

3) Kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan (*Need for Power*)

Kebutuhan memperoleh kekuasaan akan merangsang dan memotivasi semangat kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

2. Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai keinginan pimpinan. Teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang diperolehnya. Yang termasuk ke dalam teori motivasi proses adalah:

a. Teori Harapan (*Expectancy Teory*)

Teori Harapan yang dikemukakan oleh Viktor Vroom secara logis berusaha membangun proses-proses mental yang mengarahkan seseorang untuk mengeluarkan sejumlah usaha untuk tujuan tertentu. Dan pada prinsipnya teori pengharapan ini mempunyai asumsi bahwa motivasi

seseorang untuk mewujudkan usahanya yang didasarkan kepada pengharapan untuk sukses.

b. Teori Keadilan (*Equaty Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh J. Stacy-Adams. Teori ini memiliki pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima. Artinya, manusia menginginkan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman yang akan mempengaruhi semangat bekerja.

c. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Prinsip pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dari tanggapan, apabila diikuti oleh suatu stimulus yang bersyarat.

4. Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja

Menurut Sutrisno (2010) kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai

seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Menurut Sutrisno (2010) ada empat cara untuk peningkatan kinerja, yaitu:

1. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak.

2. Pengharapan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi.

3. Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan.

4. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja yang baik, menurut Mangkunegara (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor Kemampuan, secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge+Skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110- 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Penilaian Kinerja

Menurut Moeheriono (2009), umumnya faktor penilaian terdiri dari empat unsur utama, yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan

berapa besar kenaikannya, misalkan, omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran asset, dan lain-lain.

2. Perilaku, yaitu aspek karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya, baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.

3. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, ketrampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif dan komitmen.

4. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan pegawai lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama sales berapa besar omset penjualannya selama satu bulan.

Selain itu menurut Moeheriono (2009), ada aspek penting dalam penilaian kinerja adalah faktor-faktor yang menjadi penilaian yaitu:

1. *Relevance*, yaitu harus ada kesesuaian faktor penilaian dengan tujuan sistem penilaian.

2. *Acceptability*, yaitu dapat diterima atau disepakati karyawan

3. *Realibility*, yaitu faktor penilaian harus dapat dipercaya dan diukur karyawan secara nyata

4. *Sensitivity*, yaitu dapat membedakan kinerja yang baik atau yang buruk

5. *Practicality*, yaitu mudah dipahami dan dapat diterapkan secara praktis.

Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Bangun (2012) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja,karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui lima dimensi, yaitu:

1. Kuantitas Pekerjaan

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

- a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja.
- b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

2. Kualitas Pekerjaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu:

- a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual.
- b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual.

3. Ketepatan Waktu.

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

- a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.
- b. Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.

4. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

- a. Datang tepat waktu.
- b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

5. Kemampuan Kerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

- a. Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.

b. Menghargai rekan kerja satu sama lain.

c. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil
1	Rahmat Asfari (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: 1. Gaya Kepemimpinan 2. Motivasi	Variabel gaya kepemimpinan Mempunyai pengaruh positif dan signifikan sementara variabel motivasi mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.
2	I Putu Gandhi Ginatra (2016)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT JASAMARGA BALI TOL di Denpasar	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: 1. Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Heni Purwanti	Pengaruh	Dependen:	Hasil menunjukkan

	(2015)	Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Prima Srandakan Di Yogyakarta	Kinerja Karyawan Independen: 1.Kepemimpinan 2.Motivasi 3.Pelatihan	Bahwa kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Meisy Suwuh (2015)	The Influence of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance At Bank Sulut KCP Likupang	Dependen: Employee Performance Independen: 1.Leadership Style 2.Motivation 3.Work Discipline	The results showed leadership style and motivation have a significant influence on employee performance and discipline do not have a significant impact on employee performance.
5	Samuel Cahyono Kartawiguna (2015)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Rawat Jalan Rumah Sakit DR SANDERS B Cikarang Jakarta Utara	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: 1.Kepemimpinan 2.Motivasi 3.Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Ujang Wawan Sam Adinata (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT TAMZIS Bandung	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: 1.Kepemimpinan Transformasional 2.Motivasi 3.Budaya Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

7	Veronica Abu Brobbey dan Masud Ibrahim (2015)	Impact of Motivation On Employee Performance (The Case Of Some Selected Micro Finance Companies In Ghana)	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: 1.Kepemimpinan 2.Motivasi 3.Kepuasan Kerja	Motivation is an important factor in determining employee satisfaction and performance.
8	Gita Purnama (2014)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Semarang Indah Era Modern (SIEM)	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: 1.Kepemimpinan 2.Motivasi 3.Kepuasan Kerja 4.Lingkungan Kerja	Variabel kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Irawan Ciptodihardjo (2013)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT.SMARTFREN,Tbk Di Surabaya	Dependen: Komitmen Organisasional Kinerja Karyawan Independen: 1.Kepemimpinan 2.Motivasi 3.Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasional dan kinerja karyawan.
10	Sulton (2010)	Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta	Dependen: Kinerja Karyawan Independen: 1.Kepemimpinan 2.Motivasi 3.Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Beberapa Penelitian Terdahulu yang lainnya :

- Pahmi, dkk (2013) : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi
- Hariansyah (2014) : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur
- Suprpta, M., Sintaasih, D. K., Riana, I.G. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali).
- Tobigo, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali.
- Lestari, Mariyono. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Karyawan LKP Lestari Kompter Slawi
- Armelsa & Mutiah (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi
- Bachtiar, D. (2012). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten
- Setiawan, C.K. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang

C. Kerangka Konseptual

Menurut Kuncoro (2012) kerangka konseptual adalah pondasi utama dimana sepenuhnya proyek penelitian itu di tujukan. Hal ini merupakan jaringan hubungan antar variabel yang secara logis diterangkan, dikembangkan, dan dielaborasi dari perumusan masalah yang telah diidentifikasi melalui proses wawancara, observasi, dan survei literatur. Pada umumnya, instansi maupun perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, tetapi dalam penelitian ini penulis mengangkat masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi pada PT. Niaga Nusa Abadi Makassar.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (2009) adalah sarana pencapaian tujuan yang ingin dicapai. Dalam hal ini pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu. Sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinir organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ginatra (2016) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Denpasar. Artinya jika kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan

semakin baik pula. Pada PT. Niaga Nusa Abadi, karyawan-karyawan banyak berpendapat bahwa Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung untuk meningkatkan kinerja. Semakin meningkatnya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin akan memberikan kontribusi yang besar bagi peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Luthans (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangat tergantung kepada bagaimana persepsi individu seseorang dalam melaksanakan tugasnya di tempat kerja, sehingga bersifat subjektif bagi individu yang merasakannya. Dalam organisasi, pertentangan-pertentangan bisa saja terjadi antara para karyawan sendiri ataupun para pemimpin sendiri, hal itu terjadi karena banyaknya manusia yang ada dalam perusahaan, dikarenakan masing-masing mempunyai sifat, sikap, keinginan, kepribadian dan minat yang berbeda-beda.

Pada PT. Niaga Nusa Abadi, ada banyak macam konflik yang membawa implikasi, dan jika tidak ditangani dengan baik akan berlanjut pada stress dan tekanan yang dirasakan oleh karyawan dan pada akhirnya akan menyebabkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Berdasarkan hasil penelitian Ginatra (2016), bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja.

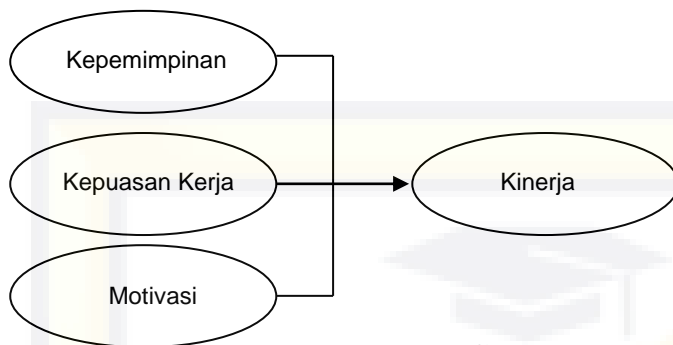
Jika seorang karyawan merasa puas, berkomitmen dan dapat menyesuaikan diri dengan baik untuk lebih berisiko bekerja guna memenuhi tujuan organisasi dan memberikan pelayanan sepenuh hati pada organisasi

dengan meningkatkan kinerja yang akan mendukung efektivitas organisasi dibandingkan dengan pekerjaan yang tidak puas. Penelitian Sulton (2010) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Aries (2009) menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Penelitian yang dilakukan oleh Asfari (2017) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Motivasi berhubungan dengan upaya-upaya memenuhi kebutuhan. Makin besar kebutuhan makin besar pula dorongan dalam diri seseorang untuk mau melakukan sesuatu. Karena itu peran motivasi untuk menunjang keberhasilan sangat penting. Inti memimpin adalah bagaimana mampu untuk memotivasi. Tantangan bagi pimpinan adalah bagaimana memotivasi anggotanya.

Berdasarkan hasil tinjauan tersebut maka kerangka pemikiran konseptual dalam penelitian ini dalam Gambar 2.1.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Kuncoro (2012), hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Dengan kata lain hipotesis merupakan jawaban sementara yang disusun oleh peneliti yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui penelitian yang dilakukan. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Makassar.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Makassar.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Makassar.
4. Kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiono (2012) penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkapkan permasalahan yang bersifat hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (yang dipengaruhi). Penelitian ini hanya membahas pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan.

B. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilakukan di Kantor PT. Niaga Nusa Abadi Makassar. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei hingga Juni 2022.

C. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar yang berjumlah 110 orang.

Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu dibentuk perwakilan populasi. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini mengambil perwakilan dari populasi yang ada dengan menggunakan Teknik Sampling “Quota Sampling”.

Sugiyono (2014), Defenisi quota sampling adalah sebagai teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang memiliki ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. Mengacu pada hal tersebut, maka Peneliti mengambil sampel sebanyak 55 Orang sebagai perwakilan dari Populasi.

D. Instrumen Penelitian

Observasi, Survey, Kusioner, dan Wawancara

E. Variabel Penelitian

Batasan operasional dilakukan untuk menghindari kesimpangsiuran dalam membahas dan menganalisis permasalahan penelitian yang dilakukan. Penelitian ini membahas tentang variabel independen (variabel bebas), yaitu Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Motivasi (X3). Variabel dependen (variabel terikat), yaitu Kinerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Makassar.

F. Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara terstruktur kepada responden.

Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber lain yang telah mengolah informasi terlebih dahulu seperti dari PT. Niaga Nusa Abadi Makassar, jurnal, buku-buku pendukung dan sebagainya.

G. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung kepada karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar.
2. Daftar pertanyaan (questionnaire), yaitu daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk di isi oleh para responden.
3. Studi dokumentasi, yaitu dilakukan dengan mengumpulkan data dan mempelajari data yang diperoleh dari buku literatur, jurnal, majalah dan sebagainya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

H. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan di perusahaan yang sejenis dengan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar yaitu PT. JTI Makassar. Untuk mendapatkan kualitas

hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Bila koefisien korelasi (r) lebih besar dari r tabel (0,361), maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Situmorang & Lufti, 2014). Uji validitas menggunakan 30 responden dari perusahaan yang sejenis dengan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar.

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan. Uji validitas dilakukan sebagai ukuran apakah data yang telah di dapat setelah penelitian merupakan data yang valid (data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian) dengan alat ukur yang telah disediakan (kuesioner).

Kuesioner terdiri atas 41 butir pernyataan yang menyangkut variabel bebas, yaitu kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi serta variabel terikat adalah kinerja karyawan. Berikut table 3.1 :

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	162,1000	232,507	,834	,960
P2	162,1667	231,040	,753	,960
P3	162,2000	230,441	,886	,959
P4	162,2333	235,564	,635	,961
P5	162,2000	242,028	,525	,961

P6	162,2000	233,959	,692	,960
P7	162,0667	234,478	,691	,960
P8	162,1667	241,178	,428	,962
P9	162,1333	236,257	,641	,961
P10	162,2000	236,166	,727	,960
P11	162,4333	235,151	,577	,961
P12	162,3333	237,195	,477	,962
P13	162,0333	234,309	,756	,960
P14	162,2667	236,754	,494	,961
P15	162,0667	235,306	,585	,961
P16	162,2000	233,545	,566	,961
P17	162,2000	232,924	,635	,961
P18	162,1333	236,533	,510	,961
P19	162,0667	233,995	,718	,960
P20	162,2667	238,202	,589	,961
P21	162,0667	234,133	,797	,960
P22	162,3333	236,299	,522	,961
P23	162,0333	233,206	,739	,960
P24	162,2000	231,131	,673	,961
P25	162,2667	234,409	,611	,961
P26	162,1667	232,626	,556	,961
P27	162,1667	235,523	,497	,962
P28	162,1667	235,592	,638	,961
P29	162,0667	234,478	,691	,960
P30	162,1667	241,178	,428	,962
P31	162,1333	236,257	,641	,961
P32	162,2000	236,166	,727	,960
P33	162,4333	235,151	,577	,961
P34	162,1667	238,902	,450	,962
P35	162,1667	235,937	,618	,961
P36	162,1333	237,292	,518	,961
P37	162,0000	237,793	,527	,961
P38	162,1333	235,982	,590	,961
P39	162,0667	239,582	,456	,962
P40	162,2000	236,166	,727	,960
P41	162,4000	236,869	,465	,962

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan adalah valid, yang dapat dilihat dari *r-hitung* yang lebih besar dari *r-tabel* (0,361) pada setiap butir pernyataan. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa 41 pernyataan valid akan digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS, butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya (Situmorang & Lufti, 2014). SPSS merupakan alat yang memiliki fungsi untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,80$.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan SPSS. Butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,80$ maka dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,80$ maka dinyatakan tidak reliabel

Tabel 3.2
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
,962	41

I. Teknik Analisa Data

Analisis data adalah cara ilmiah yang digunakan untuk mempersiapkan, menyusun, menyajikan dan menganalisis data yang berwujud angka-angka.

Hadi (1998:257). Pengolahan data merupakan langkah yang kritis dalam penelitian, dimana analisis akan menentukan kesimpulan dari suatu penelitian.

Analisis data merupakan proses memaknai atau memberi arti data mentah yang telah dikumpulkan.

Data mentah yang terkumpul dipecahkan dalam kelompok-kelompok, diadakan kategorisasi sehingga memiliki makna untuk menjawab masalah dan berguna untuk menguji hipotesis. Untuk dapat mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka perlu dilakukan pengukuran dengan memakai alat analisis statistik. Pemakaian alat analisis statistik diharapkan dapat mengungkap atau mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara kuantitatif sehingga memudahkan peneliti untuk dapat mengambil kesimpulan secara otentik.

Dalam penelitian ini yang diteliti adalah kinerja karyawan dan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar. Untuk menganalisis data tersebut diukur dengan menggunakan Skala Likert (Sugiyono, 2012). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang dan sekelompok orang tentang fenomena sosial yang merupakan variabel penelitian. Sugiyono (2012), menyatakan bahwa Skala Likert, variabel diukur berdasarkan indikator variabel. Selanjutnya indikator variabel dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan.

Adapun alternatif jawaban yang disediakan dengan nilai masing-masing alternatif jawaban tersebut dapat dilihat pada tabel 3.3 dibawah ini.

Tabel 3.3. Alternatif jawaban dan Nilai Skor

No.	Alternatif Jawaban Pertanyaan	Nilai (Skor)
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono, 2014

Analisis Deskriptif

Metode deskriptif adalah metode yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang diteliti. Dalam menggunakan statistik deskriptif, suatu data dapat dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan skeweness. Statistik deskriptif digunakan untuk mempermudah ciri-ciri karakteristik suatu kelompok data agar mudah dipahami (Ghozali, 2016).

Selanjutnya pada deskripsi variabel akan dijelaskan gambaran umum dari masing-masing variabel untuk mendapatkan gambaran awal permasalahan yang menjadi objek dalam penelitian ini. Pada penelitian ini memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Makassar.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode analisis statistik regresi linier berganda karena metode ini ditujukan untuk menentukan hubungan linear antara beberapa variabel bebas (kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi) dengan variabel terikat (kinerja). Peneliti menggunakan bantuan program software SPSS untuk memperoleh hasil yang lebih terarah. Rumus perhitungan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja

β_0 = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Kepuasan Kerja

X_3 = Motivasi

ϵ = Standar error

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat diperkirakan yang tidak bias dan efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2016).

Uji normalitas menggunakan alat uji pendekatan histogram dengan syarat garis histogram tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pendekatan grafik probability plot dengan syarat penyebaran titik berada disekitar sumbu diagonal dari grafik. Untuk uji kolmogorov-smirnov, residual dikatakan berdistribusi normal bila nilai signifikan $> 5\%$ (0,05)

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut

Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (Ghozali, 2016). Uji heteroskedastisitas menggunakan alat uji dengan metode grafik dengan syarat titik-titik menyebar diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y. Untuk uji glejser, residual dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas bila nilai signifikansi > 0.05 .

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel VIF, dikatakan tidak terdapat multikolinearitas bila nilai VIF ≤ 10 atau nilai Tolerance $\geq 0,1$.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Serempak (Uji F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, tidak terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.

H_a : Minimal satu $\beta_i \neq 0$, terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai F hitung dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan software SPSS. Selanjutnya nilai F hitung akan dibandingkan dengan F tabel dengan tingkat kesalahan ($\alpha=5\%$) dan derajat kebebasan ($df = (n-k), (k-1)$).

Kriteria pengambilan keputusan:

1. H_0 diterima jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel pada } \alpha = 5\%$
2. H_a ditolak jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel pada } \alpha = 5\%$

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t, yaitu menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Test uji parsial menguji setiap

variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) apakah mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y) secara parsial.

$H_0: \beta_i \leq 0$, artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas, yaitu kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja sebagai variabel terikat (Y).

$H_a: \beta_i \geq 0$, artinya secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas, yaitu kepemimpinan, kepuasan dan motivasi terhadap kinerja sebagai variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti variasi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variasi variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali: 2011).

Defenisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel-variabel yang ada didalam penelitian saling berkaitan dan dapat berpengaruh terhadap faktor lainnya. Definisi variabel memberikan arahan pada peneliti tentang tata cara mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini ada dua variabel penelitian yaitu:

1. Variabel Indipenden

Variabel Independen (bebas) adalah variabel yang nilainya tidak terikat pada variabel lain. Adapun yang menjadi variabel independen dari penelitian ini adalah:

a. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang pimpinan (manajer) untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

b. Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan adalah tingkat perasaan seorang karyawan setelah membandingkan antara kinerja atau hasil yang dirasakan (pelayanan yang diterima dan dirasakan) dengan yang diharapkan.

c. Motivasi (X3)

Motivasi adalah dorongan internal yang terdapat dalam diri karyawan dan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi

untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

2. Variabel dependen

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y) yang merupakan usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Tabel 3.4. Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang pimpinan (manajer) untuk mempengaruhi perilaku seorang karyawan pada Griya Hotel pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.	Kepemimpinan direktif	1. Garis komando 2. Penetapan keputusan	Likert
		Kepemimpinan suportif	1. Perhatian 2. Pemberian masukan 3. Pengarahan	
		Kepemimpinan partisipatif	1. Pemberian bantuan 2. Adanya diskusi 3. Keterlibatan anggota	
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan adalah tingkat perasaan seorang karyawan setelah	1. Psikologis	1. Ketentraman dalam bekerja 2. Minat dalam bekerja	Likert

	membandingkan antara kinerja atau hasil yang dirasakan (pelayanan yang diterima dan dirasakan) dengan yang diharapkan	2. Sosial	1. Interaksi antara karyawan dengan atasan 2. Interaksi karyawan dengan karyawan lain 3. Lingkungan kerja	
		3. Kondisi kerja	1. Jenis pekerjaan 2. Perlengkapan kerja	
		4. Finansial	1. Besarnya gaji 2. Promosi jabatan	
Motivasi (X3)	Motivasi adalah dorongan internal yang terdapat dalam diri karyawan dan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.	1. Kebutuhan akan prestasi	1. Keberhasilan 2. Umpan balik 3. Tantangan	Likert
		2. Kebutuhan akan afiliasi	1. Penerimaan 2. Pengakuan 3. Kerjasama	
		3. Kebutuhan akan kekuasaan	1. Kompetisi 2. Pendelegasian	
Kinerja (Y)	Kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai	1. Kuantitas Kerja	1. Ketetapan waktu 2. Keterampilan	

oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.	2. Kualitas Kerja	1. Prestasi kerja 2. Pencapaian target
	3. Disiplin	1. Kehadiran 2. Ketaatan
	4. Sikap	1. Inisiatif 2. Kerjasama



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Profil Perusahaan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar

PT. Niaga Nusa Abadi Makassar bergerak dibidang jasa pendistribusian rokok dan berdiri sejak tahun 1932, sudah 80 tahun namun setelah ada pengembangan perusahaan maka perusahaan membentuk anak perusahaan sebagai kantor distribusi rokok di Sulawesi selatan, maka berdirilah PT. Niaga Nusa Abadi Makassar sejak tahun 2004, dan mulai beroperasi sejak tahun itu juga di Makassar.

Dari tahun ketahun mengalami perkembangan secara signifikan, namun pada saat itu terjadi krisis global pada tahun 2006 maka dari pihak perusahaan mengalami pluktuatif sejak beberapa dekade dan pada saat itu pula, maka pihak pemerintah memburu bea dan cukai diseluruh perusahaan rokok untuk mengimbangi anggaran belanja Negara, sehingga pada saat itu hampir semua perusahaan rokok mengalami gulung tikar, namun pada tahun 2007 ekonomi sudah mulai membaik dan perusahaan sudah mulai memberikan indikator tentang perkembangan perusahaan sampai saat ini, sehingga saat ini sudah membuka cabang diberbagai provinsi dan kabupaten.

2. Visi dan Misi

Visi

Perusahaan yang mempunyai keunggulan bersaing, dengan mengutamakan inovasi produk-produk bermutu tinggi dan dapat diterima di seluruh Indonesia.

Misi

Adapun misi Perusahaan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar adalah sebagai berikut :

1. Senantiasa meningkatkan mutu dan menciptakan produk- produk yang dapat memuaskan kebutuhan konsumen.
2. Memantapkan dan memperluas pemasaran.
3. Memberikan nilai lebih bagi konsumen.
4. Mewujudkan terbentuknya perusahaan yang kokoh, efektif dan efisien demi kesejahteraan bersama.
5. Tetap bertulang punggung pada industri rokok.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Analisis Deskriptif

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan berupa kuesioner. Jumlah pernyataan seluruhnya adalah 41 butir,

dimana variabel bebas X1 (kepemimpinan) berjumlah 14 butir. Variabel bebas X2 (kepuasan kerja) berjumlah 9 butir. Variabel bebas X3 (motivasi) berjumlah 10 butir dan variabel terikat Y (kinerja karyawan) 8 butir. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar dimana sebagai sampel dalam Penelitian ini yaitu berjumlah 55 Orang.

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
20-29	17	30,9
30-39	23	41,8
40-49	11	20
.>50	4	7,3
Jumlah	55	100

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar yang berusia 20-29 tahun sebanyak 17 (30,9%) orang, usia 30-39 tahun sebanyak 23 (41,8%) orang, usia 40-49 tahun sebanyak 11 (20%) orang dan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 4 (7,3%) orang.

Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar lebih banyak berusia 30-39 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Pria	52	94,5
Wanita	3	5,5
Jumlah	55	100

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar yang berjenis kelamin pria sebanyak 52 (94,5%) orang dan berjenis kelamin wanita sebanyak 3 (5,5%) orang. Maka dapat disimpulkan karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar lebih banyak berjenis kelamin pria.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMA	21	38,2
S-1	27	49,1
S-2	7	12,7

Jumlah	55	100
--------	----	-----

Pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar yang memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 21 (38,2%) orang, sedangkan pendidikan terakhir S-1 sebanyak 27 (49,1%) orang, dan pendidikan terakhir S-2 sebanyak 7 (12,7%) orang. Maka, dapat disimpulkan lebih banyak karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S-1.

3. Analisis Deskriptif Variabel

Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada responden, maka jawaban responden atas variabel kepemimpinan (X_1) dapat dideskripsikan pada Tabel 4.4. Distribusi jawaban responden terhadap kepemimpinan (X_1) diketahui bahwa jawaban karyawan tertinggi menjawab setuju dengan jumlah 39 (70,91%) yaitu pada pernyataan bahwa “manajer saya menjelaskan bagaimana cara mengerjakan tugas yang harus saya selesaikan”. Dari hasil tersebut rata-rata karyawan setuju dengan pernyataan tersebut, artinya manajer mampu menjelaskan tugas yang akan diberikan kepada karyawan dengan baik. Namun, rata-rata karyawan kurang setuju sebanyak 24 (43,64%) dengan pernyataan “manajer saya berupaya menunjukkan sikap bersahabat”.

Hal ini menunjukkan bahwa manajer tidak memiliki sikap bersahabat terhadap karyawan. Hubungan antar manajer dan karyawan masih belum berjalan sesuai dengan harapan disebabkan oleh ketidakadaan sifat

mengayomi seorang manajer terhadap karyawan di PT. Niaga Nusa Abadi Makassar.

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan (X₁)

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Total	Average
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	9	16,36	37	67,27	6	10,91	3	5,45	0	0	55	3,9
2	10	18,18	38	69,09	7	12,73	0	0	0	0	55	4,1
3	8	14,55	39	70,91	7	12,73	1	1,82	0	0	55	4,0
4	6	10,91	34	61,82	14	25,45	1	1,82	0	0	55	3,8
5	13	23,64	32	58,18	9	16,36	1	1,82	0	0	55	4,0
6	10	18,18	35	63,64	7	12,73	3	5,45	0	0	55	3,9
7	9	16,36	32	58,18	13	23,64	1	1,82	0	0	55	3,9
8	9	16,36	32	58,18	13	23,64	1	1,82	0	0	55	3,9
9	10	18,18	34	61,82	9	16,36	2	3,64	0	0	55	3,9
10	8	14,55	20	36,36	24	43,64	3	5,45	0	0	55	3,6
11	9	16,36	31	56,36	11	20	4	7,27	0	0	55	3,8
12	2	3,64	29	52,73	21	38,18	3	5,45	0	0	55	3,5
13	4	7,27	26	47,27	24	43,64	1	1,82	0	0	55	3,6
14	11	20	35	63,64	8	14,55	1	1,82	0	0	55	4,0

Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada responden, maka jawaban responden atas variabel kepuasan kerja (X₂) dapat dideskripsikan pada Tabel 4.5:

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Total	Average
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	9	16,36	30	54,55	15	27,27	1	1,82	0	0	55	3,9
2	18	32,73	12	21,82	20	36,36	5	9,09	0	0	55	3,8
3	11	20	16	29,09	20	36,36	8	14,55	0	0	55	3,5
4	12	21,82	17	30,91	16	29,09	10	18,18	0	0	55	3,6
5	14	25,45	8	14,55	23	41,82	9	16,36	1	2	55	3,4

6	25	45,45	23	41,82	5	9,09	2	3,64	0	0	55	4,3
7	24	43,64	24	43,64	4	7,27	3	5,45	0	0	55	4,3
8	12	21,82	12	21,82	21	38,18	7	12,73	3	5	55	3,4
9	20	36,36	32	58,18	1	1,82	1	1,82	1	2	55	4,2

Berdasarkan Tabel 4.5 distribusi jawaban responden terhadap kepuasan kerja (X2) diketahui bahwa jawaban karyawan tertinggi rata-rata menjawab setuju dengan jumlah 32 (58,18%) yaitu pada pernyataan “saya mempunyai kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan atas prestasi kerja saya”. Hal ini dikarenakan, prestasi kerja yang saya berikan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Namun, rata-rata karyawan kurang setuju sebanyak 23 (41,82%) dengan pernyataan “saya memperoleh jaminan keamanan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan”. Hal ini menunjukkan pimpinan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar kurang memperhatikan keamanan lingkungan kerja perusahaan, hal ini dapat menjadi ancaman keselamatan dan keamanan para karyawan.

Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X3)

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada responden, maka jawaban responden atas variabel motivasi (X3) dapat dideskripsikan pada Tabel 4.6:

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi (X3)

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Total	Average
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	23	41,82	30	54,55	1	1,82	1	1,82	0	0	55	4,4
2	18	32,73	34	61,82	1	1,82	2	3,64	0	0	55	4,2

3	21	38,18	30	54,55	3	5,45	1	1,82	0	0	55	4,3
4	21	38,18	30	54,55	4	7,27	0	0	0	0	55	4,3
5	12	21,82	41	74,55	1	1,82	1	1,82	0	0	55	4,2
6	18	32,73	33	60	4	7,27	0	0	0	0	55	4,3
7	20	36,36	32	58,18	3	5,45	0	0	0	0	55	4,3
8	23	41,82	31	56,36	1	1,82	0	0	0	0	55	4,4
9	21	38,18	31	56,36	3	5,45	0	0	0	0	55	4,3
10	19	34,55	33	60	2	3,64	1	1,82	0	0	55	4,3

Berdasarkan Tabel 4.6 distribusi jawaban responden terhadap motivasi (X3) diketahui bahwa jawaban karyawan tertinggi menjawab setuju dengan jumlah 41 (74,55%) dengan pernyataan “saya menyukai bekerja secara tim”. Hal ini menyatakan rata-rata karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar lebih menyukai bekerja secara tim dibandingkan secara individual. Namun, rata-rata karyawan kurang setuju sebanyak 4 (7,27%) dengan pernyataan “saya dapat bekerja dengan baik jika saya diterima di lingkungan saya bekerja”.

Hasil tersebut menunjukkan masih ada karyawan yang tidak diterima di lingkungan dia bekerja. Hal ini dikarenakan masih ada beberapa karyawan yang tidak termotivasi dalam bekerja di lingkungan kerja sekitar perusahaan karyawan tersebut.

Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada responden, maka jawaban responden atas variabel kinerja karyawan (Y) dapat dideskripsikan pada Tabel 4.7 :

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Total	Average
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	9	16,36	41	74,55	4	7,27	1	1,82	0	0	55	4,05
2	10	18,18	41	74,55	3	5,45	1	1,82	0	0	55	4,09
3	2	3,64	41	74,55	12	21,82	0	0	0	0	55	3,82
4	13	23,64	41	74,55	3	5,45	0	0	0	0	55	4,33
5	5	9,09	42	76,36	8	14,55	0	0	0	0	55	3,95
6	10	18,18	35	63,64	10	18,18	0	0	0	0	55	4,00
7	11	20	34	61,82	10	18,18	0	0	0	0	55	4,02
8	11	20	35	63,64	9	16,36	0	0	0	0	55	4,04

Berdasarkan Tabel 4.7 distribusi jawaban responden terhadap kinerja karyawan (Y) diketahui bahwa jawaban karyawan tertinggi menjawab setuju dengan jumlah 42 (76,36%) dengan pernyataan “saya selalu bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan”. Hal ini menyatakan rata-rata karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar selalu bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Namun, rata-rata karyawan kurang setuju sebanyak 12 (21,82%) dengan pernyataan “saya selalu datang tepat waktu ke kantor”.

Hasil tersebut menunjukkan masih ada karyawan yang tidak tepat waktu untuk datang ke kantor. Hal ini dikarenakan masih ada karyawan yang kurang disiplin dan kurangnya pengawasan dari manajer PT. Niaga Nusa Abadi Makassar dalam mengecek kinerja karyawannya.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yang terdiri dari Kepemimpinan (X1), Kepuasan

Kerja (X2), dan Motivasi (X3) terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan.

Tabel 4.8
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.722	3.472		3.664	.001
1. Kepemimpinan	.133	.058	.295	2.293	.026
Kepuasan Kerja	.134	.063	.264	2.146	.037
Motivasi	.177	.086	.255	2.070	.044

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.8 dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,722 + 0,133X_1 + 0,134X_2 + 0,177X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

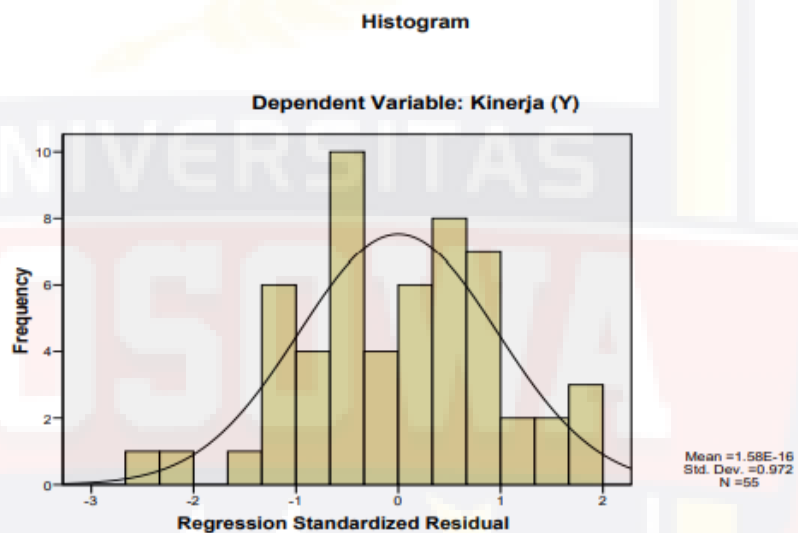
1. Konstan (β_0) sebesar 12.722 artinya tanpa mempertimbangkan variabel independen maka tingkat struktur modal sebesar 12.722.
2. Koefisien (β_1) sebesar 0,133, artinya setiap peningkatan variabel kepemimpinan sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.133.
3. Koefisien (β_2) sebesar 0,134 artinya setiap peningkatan variabel kepuasan kerja sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.134.

4. Koefisien (β_3) sebesar 0,177 artinya setiap peningkatan variabel motivasi sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.177.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas Pendekatan Histogram

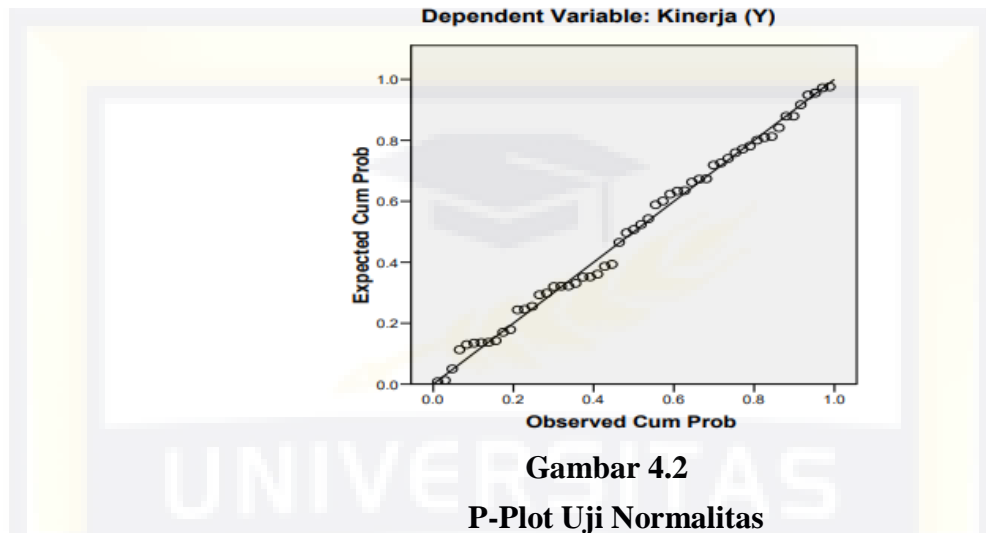


Gambar 4.1
Histogram Uji Normalitas

Uji Normalitas Data dengan pendekatan histogram di atas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari garis histogram tidak melenceng ke kiri atau ke kanan, sehingga penyebaran datanya telah berdistribusi secara normal.

Uji Normalitas Pendekatan Grafik Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan hasil Uji Normalitas dengan pendekatan grafik tersebut, dapat diketahui bahwa data memiliki distribusi atau penyebaran yang normal, hal ini dapat dilihat dari penyebaran titik berada disekitar sumbu diagonal dari grafik. Namun untuk lebih memastikan bahwa data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S).

b. Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)

Tabel 4.9
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.26579169
	Absolute	.064
Most Extreme Differences	Positive	.064
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.476

Asymp. Sig. (2-tailed)	.977
------------------------	------

Berdasarkan Tabel 4.9 terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,977, ini berarti nilainya diatas nilai signifikan 5% (0,05). Oleh sebab itu, sesuai dengan analisis grafik, analisis statistik dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov- Smirnov (K-S) juga menyatakan bahwasanya variabel residual berdistribusi normal.

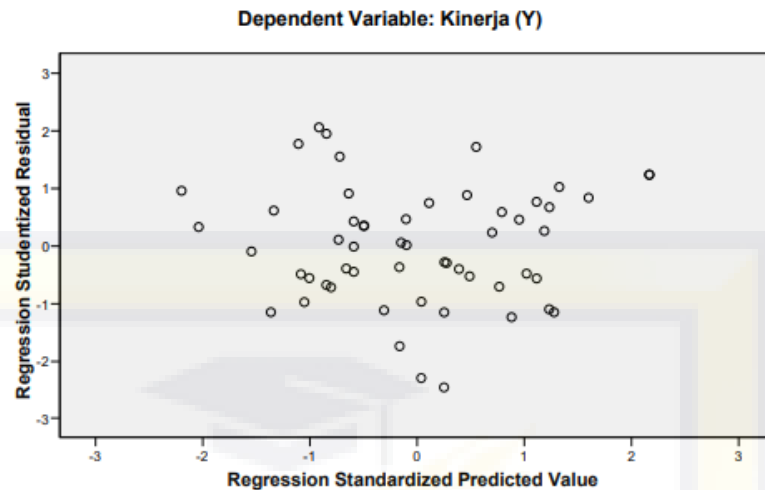
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu:

Metode Grafik

Dasar analisis metode ini adalah jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Scatterplot



Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Glejser

Uji Glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel independen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.10. Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,113	1,963		,058	,954
Kepemimpinan	-,027	,033	-,136	-,830	,410
Kepuasan Kerja	-,002	,035	-,010	-,066	,947
Motivasi	,076	,048	,247	1,570	,123

Tabel 4.10 memperlihatkan bahwa tidak satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen absolut Ut (Absut). Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansi di atas tingkat kepercayaan 5%, jadi disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

d. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar independen.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.722	3,472		3,664	,001		
Kepemimpinan	,133	,058	,295	2,293	,026	.694	1.442
Kepuasan Kerja	,134	,063	-,264	2,146	,037	.757	1.321
Motivasi	,177	,086	,255	2,070	,044	.755	1.325

Dari Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa:

1. Nilai VIF dari variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi lebih kecil atau dibawah 10 ($VIF < 10$), ini berarti tidak terdapat multikolineritas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Nilai Tolerance dari variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi lebih besar dari 0,1 (Nilai Tolerance $> 0,1$) ini berarti tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model

regresi.

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Serempak (Uji F)

Untuk menentukan nilai F_{tabel} , maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

1. $df(\text{Pembilang}) = k - 1$
2. $df(\text{Penyebut}) = n - k$

Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat.

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 55 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 4. Sehingga diperoleh:

1. $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$
2. $df_2 = n - k = 55 - 4 = 51$

Nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ adalah 2,79.

Tabel 4.12
Hasil Uji Secara Serempak (Uji F)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195.611	3	65.204	11.995	.000 ^b
	Residual	277.226	51	5.436		
	Total	472.836	54			

Pada Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa F_{hitung} adalah 11,995 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,79. Oleh karena itu, $F_{hitung} (11,995) > F_{tabel} (2,79)$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel bebas (kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi) secara serempak adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar.

Uji Secara Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Hasil pengujian adalah:

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = $(n-k) = 55 - 4 = 51$, t_{tabel} yang digunakan adalah 1,675.

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.722	3.472		3.664	.001
Kepemimpinan	.133	.058	.295	2.293	.026
Kepuasan Kerja	.134	.063	.264	2.146	.037
Motivasi	.177	.086	.255	2.070	.044

Berdasarkan Tabel 4.13 terlihat bahwa:

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari $t_{hitung} (2,293) > t_{tabel} (1,675)$ dan signifikan $(0,026) < 0,05$. Artinya, jika

kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari t_{hitung} (2,146) > t_{tabel} (1,675) dan signifikan (0,044) < 0,05. Artinya, jika kepuasan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari t_{hitung} (2,070) > t_{tabel} (1,675) dan signifikan (0,037) < 0,05. Artinya, jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.414	.379	2.33148

Berdasarkan Tabel 4.14 terlihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,379 berarti 37,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 62,1% dijelaskan oleh variasi lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Kepemimpinan berdasarkan Tabel.4.13 mempunyai angka $t_{hitung} (2,293) > t_{tabel} (1,675)$ dan mempunyai angka signifikansi sebesar $(0,026) < 0,05$. Artinya bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari data ini dapat ditunjukkan bahwa kepemimpinan mendukung kinerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan pada PT. Niaga Nusa Abadi Makassar harus lebih baik lagi agar kinerja para karyawan dapat lebih maksimal agar tujuan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar dapat tercapai. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ginatra (2016) dengan judul "pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasamarga Bali Tol di Denpasar", dimana hasilnya, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini didukung dengan pendapat Purwanti (2015) bahwa Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung untuk meningkatkan kinerja. Semakin meningkatnya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin akan memberikan kontribusi yang besar bagi peningkatan kinerja karyawan toko prima srandakan. Maka dari itu hendaknya pemimpin toko prima srandakan dapat meningkatkan kepemimpinan yang lebih baik dan menciptakan suasana yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan

toko prima srandakan.

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan didalam sebuah perusahaan sehingga diharapkan dapat mengayomi dan bersikap adil kepada setiap karyawan karena kinerja sebuah perusahaan berpengaruh pada bagaimana seorang pemimpin atau manajer menjalin hubungan yang baik dengan para karyawannya.

2. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kepuasan kerja berdasarkan Tabel 4.13 mempunyai angka $t_{hitung} (2,146) > t_{tabel} (1,675)$ dan mempunyai angka signifikansi sebesar $(0,044) < 0,05$. Artinya bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja mendukung kinerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Makassar. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kartawiguna (2015) dengan judul “pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan unit rawat jalan Rumah Sakit Dr Sanders B Cikarang Utara Jakarta. Dimana hasilnya, secara parsial kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini didukung dengan pendapat Prabu (2012), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pekerja memandang pekerjaannya. Hal ini tampak dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, pekerja yang tidak puas akan memberikan dampak negatif

terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda satu dengan yang lainnya. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah suatu bentuk perasaan dimana seseorang merasa puas dan tidak puas akan hasil yang didapat dan sesuai dengan yang diharapkan.

3. Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi berdasarkan Tabel 4.13 mempunyai angka t_{hitung} (2,070) > t_{tabel} (1,675) dan signifikan (0,037) < 0,05. Artinya bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa motivasi mendukung kinerja karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Makassar. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan sudah baik sehingga para karyawan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Perusahaan harus menjaga dan lebih meningkatkan lagi motivasi kepada karyawan agar para karyawan semakin nyaman dan mengerti serta lebih termotivasi lagi dalam bekerja. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sulton (2010) dengan judul “pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik di DKI Jakarta. Dimana hasilnya, motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini juga didukung dengan pendapat Hasibuan (2013), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pentingnya

pemberian motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain pemberian motivasi kepada karyawan sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah didapatkan, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar.
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar.
3. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar.
4. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Niaga Nusa Abadi Makassar
 - a. Disarankan kepada manajer PT. Niaga Nusa Abadi Makassar diharapkan dapat mengayomi dan bersikap adil kepada setiap karyawan karena kinerja sebuah perusahaan berpengaruh pada bagaimana seorang

pemimpin atau manajer menjalin hubungan yang baik dengan para karyawannya. Menjalinkan hubungan yang baik dengan cara seperti, lebih aktif terjun langsung dalam mengawasi pekerjaan dan berinteraksi kepada para karyawan.

- b. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan manajer PT. Niaga Nusa Abadi Makassar harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti, memberikan jaminan kesehatan dikarenakan dalam melaksanakan pekerjaan setiap karyawan mengorbankan waktu dan kesehatannya sehingga dengan adanya jaminan kesehatan, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kepuasan kerja yang baik.
- c. Untuk meningkatkan motivasi para karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar maka manajer harus meningkatkan pengawasan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Salah satunya dengan memberikan reward kepada karyawan terbaik pada setiap bulan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi dengan memberikan sedikit modifikasi dan dapat memperkuat teori pendukung penelitian ini, agar hasil penelitian lebih optimal. Selain itu juga bagi peneliti selanjutnya kiranya bisa menambah variabel selain kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi

agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adam. (1963). *Sang Maestro Teori-teori Ekonomi Modern*. Jakarta: Jakarta Prenada
- Adinata, U. W. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT TAMZIS*. Bandung. [Skripsi]. Pasundan (ID): Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan.
- Alimuddin, M. (2002). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Daerah Kota Makasar*. [Skripsi]. Yogyakarta (ID). Universitas Gajah Mada.
- Arifin, Z. (2012). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Armelsa, D., & Mutiah, T. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi*. Cakrawala, 19(1), 95–98.
- As'ad, M. (2000). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Asfari, R. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan*. [Skripsi]. Medan (ID): Universitas Sumatera Utara.
- Bachtiar, D. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten*. Management Analysis Journal 1 (1) (2012).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Brobbe, Abu Veronica & Ibrahim, Masud. (2015). *Impact of Motivation On Employee Performance (The Case Of Some Selected Micro Finance Companies In Ghana)*. [Skripsi]. Kumasi (GH).

- Brury. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4, No.1, 2016: 1-16.
- Ciptodihardjo, I. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Smartfren, Tbk di Surabaya*. [Skripsi]. Surabaya (ID): Universitas Katolik Widya Mandala.
- Davis , K&Newstroom. J.W. (1982). *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. Seventh Edition Singapore : McGraw Hill Book Company Inc.
- Ghiselli, E.E., & Brown, C.W. (1955). *Personnel and Industrial Psychology*. New York: Mc-Graw Hill.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Dengan Program Spss IBM Spss 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginatra, I. G. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Bali Tol di Denpasar*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 4(2).
- Goleman, D. (2006). *Kepemimpinan yang Mendatangkan hasil*. Jakarta: Amara Books.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariyansyah. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Kutai Timur. Universitas Mulawarman
- Herzberg, Frederick. (2011). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.

- Ivan, Aris. (2009). *Akuntansi Keprilakukan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2007). *Organizational Behavior*. (7th ed). New York : Mc Graw Hill.
- Kartawiguna, Samuel Cahyono. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Rawat Jalan Rumah Sakit DR SANDERS B Cikarang Jakarta Utara*. [Skripsi]. Yogyakarta (ID).
- Kuncoro. (2012). *Metode Kuantitatif; Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Laudon, K., & Laudon, J. (2015). *Sistem informasi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lestari, Mariyono. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Karyawan LKP Lestari Kompter Slawi*
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andy Offset.
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bandung: Refika Aditama.
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mondy, W. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Morgan, C.T. (1986). *Introduction to Psychology*. Seventh edition. Singapore : McGraw-Hill.
- Nelson, D.L & Quick, J.C. (2011). *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*. Thompson South Western. United States of America.

- Pahmi, dkk. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi*. Makassar. Universitas Hasanuddin.
- Panggabean. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Prakoso, G. (2014). *Menjelaskan Pengertian Kepemimpinan/Leadership: Tipe Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Teori Kepemimpinan, dan Kepemimpinan Organisasi*.
- Purnama, G. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Semarang Indah Era Modern (SIEM)*. Semarang.
- Purwanti, H. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Prima Srandakan*. Yogyakarta.
- Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephens P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke Sepuluh. Prehallindo. Jakarta.
- Salman. (2014). *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Niaga Nusa Abadi Cab. Makassar*. Makassar.
- Setiawan, C.K. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*. Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2 (2015) 43-53
- Siagian. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.

- Situmorang, H. S., & Lufti, M. (2014). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Cara Mudah Menyusun Tesis dan Desertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sulton. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta*. Jakarta.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Suprpta, M., Sintaasih, D. K., Riana, I.G. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali)*. Bali. Universitas Udayana, 430-442.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwuh, M. (2015). *The Influence Of Leadership Style On Employee Performance Through Work Motivation*. Jurnal EMBA, 3(4).
- Syamsul. (2012). *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Thoha, Miftah, (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Tobigo, H. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali*. Morowali. Universitas Tadulako.
- Uni, H. B. (2009). *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2009). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Werner, John. M. & DeSimone, Randy. L. (2006). *Human Resource Development*. United States of America : Thomson.

Wexley, Kenneth N., Yukl, Gary A. (1992). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. USA : Richard D. Irwin Inc.

Wood, et.al. (2001). *Organizational Behavior : A Global Perspective*. USA : John Wiley & Sons Inc.

Yukl, G. (2009). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Indeks. Jakarta.

Yuli. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.

