

PENGARUH KEPEMIMPINAN MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. LPI

Novitasari

STIE Trisna Negara Belitang

JL. M.P. Bangsa Raja No. 27 Belitang, Kab. OKU Timur, Sumatera Selatan, Indonesia

E-Mail: novitasari.ew13@gmail.com

***Abstract-**This study aims to examine the effect of Motivational Leadership and Job Satisfaction on the Performance of employees of PT. LPI. To determine the effect of Motivational Leadership on the Performance of employees of PT. LPI. To determine the effect of Job Satisfaction on the Performance of employees of PT. LPI. To find out which variable is the most dominant influence on the performance of employees of PT. LPI. The result of testing the equation Y in hypothesis 1 shows that the significance value of the leadership variable (X1) is 0.733 which means that the model is not significant because the significance is > 0.05 . Thus H_a is rejected and H_o is accepted. Therefore, it can be interpreted that leadership has no positive and significant effect on employee performance. Hypothesis 2 shows that motivation and job satisfaction (X2) amounted to .000 so that it can be said that this model is significant because the significance is < 0.05 . Thus, H_o is rejected and H_a is accepted. This can be interpreted that work motivation has a significant effect on employee performance. Hypothesis 3 job satisfaction (X3) of 0.456 so that it can be said that this model is not significant because of the significance < 0.05 . Thus, H_o is accepted and H_a is rejected. This can be interpreted that job satisfaction is influential significant on employee performance. F test results with 0.0001 significance the probability is smaller than 0.05 then the regression model can be used for predict employee performance (Y). This shows that the influence of leadership, work motivation, and job satisfaction simultaneously affect the performance of employees of PT. LPI.*

***Keywords:** Leadership, motivation, job satisfaction, employee performance.*

Abstrak-Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai PT. LPI. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Motivasi terhadap Kinerja pegawai PT. LPI. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai PT. LPI. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. LPI. Hasil pengujian persamaan Y hipotesis 1 menunjukkan bahwa Nilai signifikansi dari variabel kepemimpinan (X1) adalah 0,733 yang berarti bahwa model tidak signifikan karena signifikansi $> 0,05$. Dengan demikian H_a ditolak dan H_o diterima. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 2 menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja (X2) adalah sebesar .000 sehingga dapat dikatakan model ini signifikan karena signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, H_o ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 3 kepuasan kerja (X3) sebesar 0,456 sehingga dapat dikatakan model ini tidak signifikan karena signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, H_o diterima dan H_a ditolak. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F dengan signifikansi 0.0001 karena probabilitas lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai (Y). Ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. LPI.

Kata kunci : Kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai.

I. PENDAHULUAN

Salah satu keberhasilan pegawai adalah pencapaian kinerja kerja yang maksimal merupakan ukuran keberhasilan atau kesuksesan seseorang pegawai. Sebagai seorang pegawai itu sendiri dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan selalu ingin mengetahui hasilnya baik atau buruk, dan ada kemajuan atau kemunduran. Perusahaan harus dapat menciptakan strategi pemberdayaan karyawan yang sesuai, agar setiap karyawan dalam perusahaan membuat komitmen pribadi terhadap tujuan yang direncanakan. Hal ini memerlukan perhatian khusus terhadap berbagai faktor yang berkaitan dengan peningkatan suatu kinerja pegawai, seperti halnya seorang pemimpin, motivasi, kepuasan kerja yang ada di suatu perusahaan tersebut. Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam organisasi atau perusahaannya untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang diinginkan sehingga menghasilkan hasil kinerja yang sesuai dalam bekerja. Kepemimpinan sangat mempengaruhi sikap bawahan. Apabila pimpinan kurang memberikan pengarahan dan bimbingan pada bawahan, maka akan tumbuh hubungan kerja yang bersifat kaku, dan akan terjadi suasana kerja yang kurang menyenangkan.

Motivasi dalam suatu perusahaan di perlukan, untuk meningkatkan atau menjaga etos kerja para pegawai agar tetap gigih dan giat dalam bekerja guna meningkatkan atau menjaga produktifitas kerja. Semangat para pekerja tersebut sangat dibutuhkan suatu perusahaan karena dengan semangat yang tinggi para pegawai dapat bekerja dengan segala daya dan upaya yang mereka miliki (tidak setengah-setengah), sehingga produktifitasnya maksimal dan memungkinkan terwujudnya tujuan yang ingin dicapai.

Kepuasan kerja yang cukup menarik dan penting karena besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu dan perusahaan. Bagi individu penelitian tentang sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi organisasi, stabilitas kepuasan kerja menjadi sangat penting, melalui terciptanya stabilitas kepuasan kerja tersebut maka keseimbangan dan kelancaran produksi dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan kinerja kerja meningkat. PT. LPI adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha pembuatan atau memproduksi tebu yang di olah menjadi gula pasir . Setelah melihat perkembangan semakin meningkatnya jumlah konsumen dalam memenuhi kebutuhannya dan untuk memenuhi keinginan pasar akan kebutuhan, maka akan di tingkatkan produksi gula di perusahaan tebu untuk memenuhi keinginan pasar tersebut. Berdasarkan studi pendahuluan diperoleh data bahwa pegawai kerja yang sebagian besar adalah marketing belum sesuai yang diharapkan karena target harapan belum maksimal. Hal ini diduga karena faktor kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja yang belum maksimal.

II. KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat diperlukan bagi suatu organisasi dalam menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi, serta tidak ada organisasi yang tidak dapat maju tanpa kepemimpinan yang baik (Mas'ud,2004,61-68).

Tanpa kepemimpinan organisasi hanyalah merupakan kumpulan orang-orang yang tidak teratur dan kacau balau. Kepemimpinan akan merubah sesuatu yang potensial menjadi kenyataan. Dengan demikian keberadaan kepemimpinan dalam organisasi adalah sangat penting dalam mencapai tujuan dan kemajuan organisasi.

Robbins (2008: 93) mengartikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Lebih lanjut lagi Nimran (2004:64)

mendefinisikan kepemimpinan (*leadership*) yaitu suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang dikehendaki. Kemudian Mulyadi dan Rivai (2009:2) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki budaya pengikut, serta proses mengarah kedalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam organisasi.

Menurut Mulyadi dan Rivai (2009:3) pemimpin dalam suatu organisasi dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya lebih bersifat formal, yaitu berdasarkan posisi yang dimiliki pemimpin dalam organisasi. Dengan demikian pemimpin dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh statusnya, yakni sebagai pimpinan formal. Pimpinan formal sendiri adalah seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin, atas dasar keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku jabatan dalam struktur organisasi, dengan segala hak dan kewajiban yang melekat berkaitan dengan posisinya.

Motivasi

Untuk memberikan dorongan dan menggerakkan orang-orang agar mereka bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak yang bersangkutan. (Margahana 2018; Margahana dan Sari 2018) Motivasi menunjukkan agar manajer mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahan agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang di perlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang di hadapi. Untuk itu diperlukan keahlian manajer untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahannya yang di berikan.

Manullang (2004) menyatakan bahwa motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Menurut Ishaq Arep dan Henri Tanjung (2004:12) SL Triyaningsih dan Wiharso motivasi sebagai suatu yang pokok, yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja. SL Triyaningsih dan Wiharso juga mengutip pernyataan Stephan P. Robbins (2006:213) motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka (Davis, Keith dalam Ramlan Ruvendi, 2005:17). Sementara itu Porter dan Lawler dalam Bavendam, J. dalam Ramlan Ruvendi (2005:17) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bangunan unidimensional, dimana seseorang memiliki kepuasan umum atau ketidakpuasan dengan pekerjaannya.

Berbagai pengaruh kepuasan kerja dikemukakan oleh Robbins (2001: 134):

- a. Produktivitas
- b. Angka ketidakhadiran
- c. Angka *turn over*

Winardi (1992: 86) mengungkapkan pengaruh kepuasan kerja antara lain:

- a. Peningkatan produk
- b. Absensi berkurang
- c. Kecelakaan kerja dapat diminimalisir
- d. Intensi *turn over* berkurang

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005:271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom (2008:105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2006:78) kepuasan kerja

adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Menurut Hasibuan (2007:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Handoko (2008:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kinerja

Kemampuan bertindak dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: (1) Kemampuan mereka, (2) Motivasi, (3) Dukungan yang diterima, (4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan (5) Hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain : (a) Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. (b) Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja : (1) Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. (2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja (3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Menurut Kopelman (1988), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: individual characteristics (karakteristik individual), organizational characteristic (karakteristik organisasi), dan work characteristics (karakteristik kerja). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai.

Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi.

III. METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. LPI yang berjumlah 80 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sampel total.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara serangkaian daftar pertanyaan yang telah disusun kepada responden untuk dijawab dan dinilai.

3. Teknik Analisis Data

Analisa regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara bersama-sama.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa Nilai signifikansi dari variabel kepemimpinan (X1) adalah 0,733 yang berarti bahwa model tidak signifikan karena signifikansi $> 0,05$. Dengan demikian H_a ditolak dan H_o diterima. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 2 menunjukkan bahwa motivasi (X2) adalah sebesar .000 sehingga dapat dikatakan model ini signifikan karena signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, H_o ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 3 kepuasan kerja (X3) sebesar 0,456 sehingga dapat dikatakan model ini tidak signifikan karena signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, H_o diterima dan H_a ditolak. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

V. KESIMPULAN

1. Penelitian dengan regresi berganda menghasilkan signifikansi 0.0001 karena probabilitas lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai (Y). Ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. LPI.
2. Hasil pengujian persamaan Y hipotesis 1 menunjukkan bahwa Nilai signifikansi dari variabel kepemimpinan (X1) adalah 0,733 yang berarti bahwa model tidak signifikan karena signifikansi $> 0,05$. Dengan demikian H_a ditolak dan H_o diterima. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 2 menunjukkan bahwa motivasi (X2) adalah sebesar .000 sehingga dapat dikatakan model ini signifikan karena signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, H_o ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 3 kepuasan kerja (X3) sebesar 0,456 sehingga dapat dikatakan model ini tidak signifikan karena signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, H_o diterima dan H_a ditolak. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Dari hasil uji hipotesis tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai dari pada variabel kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Davis, Keith dan Newstrom. 2008. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta, Erlangga.
- Handoko, H. (1998). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, Yogyakarta: BBPE.

- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Bumi Aksara.
- Margahana, Helisia. 2018. "The Effects of Job Motivation and Job Satisfaction Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Its Impact on Job Performance of Paramedical Community Health Centers in the City of Bandar Lampung." *Journal of Resources Development and Managemen* 46:1–10.
- Margahana, Helisia dan Sri Sarwo Sari. 2018. "Analisis Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. FIF Belitang OKU Timur." *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara* 16(1):1–6.
- Keith Davis And John W. Newstrom, (1993). *Perilaku Dalam Organisasi*, Erlangga.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Salemba Empat.
- Kartono, kartini, Dr. 2002. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mardiana, (2005). *Manajemen Produksi*, Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survai diagnosis organisasional: konsep & aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurhayati, Dina. (2008). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kerajinan AKP CRAFT Bantul*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nimran, Umar, (2004). *Perilaku organisasi*, cetakan ketiga, Surabaya: CV. Citra Media.
- Prawirosentono, Suryadi. (2000). *kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPPE.
- Robbins. P.S., (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Indeks.
- Sedarmayanti, (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. (2005). *Psikologi Lingkungan*, Jakarta: Penerbit PT.Gramedia Grasindo.
- Simamora, Henry, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Sholeha, Euis. dan Suzy. 1996. *Kepemimpinan Yang Efektif, Tinjauan dan Implementasinya Bagi Pencapaian Tujuan Organisasi*. *Jurnal Gema Stikubank*. Hal: 45-56.
- Sekaran, Uma. (2007). *Research Methods for Business (Terjemahan)*, Edisi 4, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.