

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PT. Benesse Indonesia Periode Oktober-Desember
2018)**

Akmaludin¹

Aris Wahyu Kuncoro, S.E, M.M²

Email : akmaludin.pepe@gmail.com, aris.wahyukuncoro@budiluhur.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Budi Luhur

ABSTRAKSI

This study aims to analyze the influence of leadership style, motivation, and job satisfaction on employee performance. This study uses primary data by distributing questionnaires as many as 40 respondents at PT Benesse Indonesia. The sampling technique in this study was a saturated sampling technique. This study examines the effect of leadership style programs, motivation and job satisfaction on employee performance with multiple linear regression. The results of this study indicate that leadership style variables and job satisfaction do not affect employee performance. While the motivation program variables affect employee performance.

Kata Kunci : Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya (Cahyana dan Jati, 2017). Untuk mencapai kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kinerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Pembatasan Masalah

Dari pembatasan masalah pada penelitian menjelaskan batas-batasan masalah pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan Kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Variabel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) sebagai variabel independen dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.
2. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Benesse Indonesiadengan melakukan penyebaran kuesioner.
3. Periode pengamatan dari bulan Oktober - Desember 2018.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mendapatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan faktor penentuan dalam pencapaian tujuan yang efektif dan efisien. Laliasa, Nur, dan Tambunan (2018) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Laliasa, Nur, dan Tambunan (2018) kepemimpinan seseorang sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas seorang pemimpin.

Motivasi

Pramadita dan Surya (2015) motivasi adalah suatu dorongan yang mampu menciptakan suasana sehat dan diharapkan mampu menimbulkan semangat dan disiplin kerja yang tinggi pada semua pekerja.

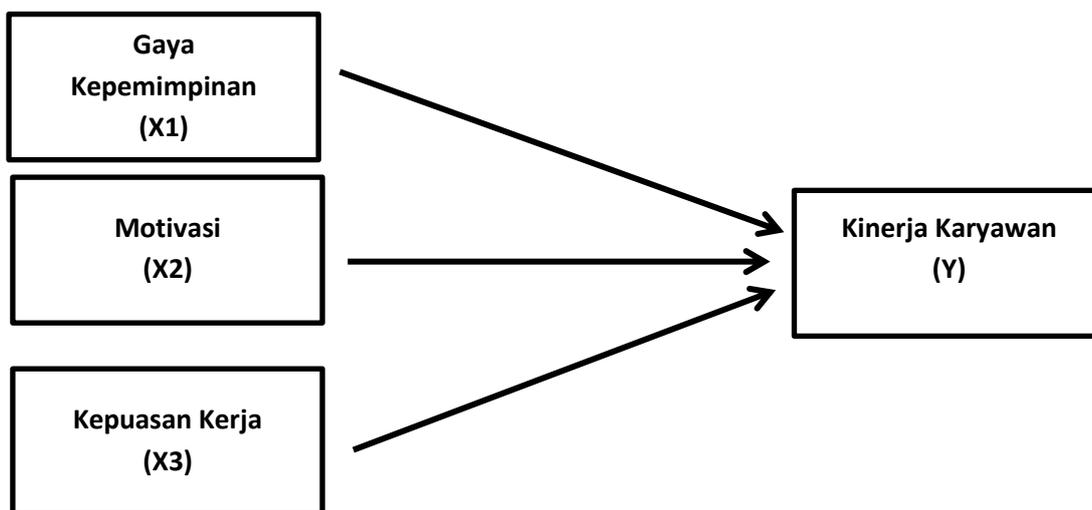
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya (Cahyana dan Jati, 2017).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

H2: Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian meliputi Kinerja karyawan PT. Benesse Indonesia. Metodologi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetap juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, karena populasi yang digunakan relatif kecil (Sugiyono, 2015). Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut. Populasi yang digunakan dalam suatu penelitian ini yaitu karyawan PT. Benesse Indonesia yang berjumlah 40 orang karyawan.

PEMBAHASAN

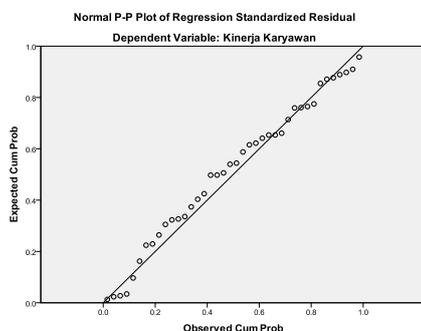
Dalam penelitian ini uji validitas dan uji reabilitas seluruh item pernyataan layak setelah dilakukan pengujian dengan nilai r tabel 0,312 sehingga item dikatakan valid. Maka dilanjutkan dengan uji reabilitas yang dimana tiap item baik karena lebih dari >7.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

a. Berdasarkan tabel 4.18 diatas, Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

b. Normal P-Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil pengolahan data *output* SPSS v.22

Gambar 4.5

Grafik Normal P-P Plot Dependend Variabel Y

Dari gambar 4.5 diatas, hasil *output* SPSS Normal P-P Plot, memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal.

Uji Multikolenieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1 (Constant)	5.465	4.134		1.322	.195		
Gaya Kepemimpinan	.117	.462	.049	.253	.802	.287	3.481
Motivasi	.991	.332	.625	2.982	.005	.248	4.025
Kepuasan Kerja	.201	.136	.182	1.476	.149	.715	1.398

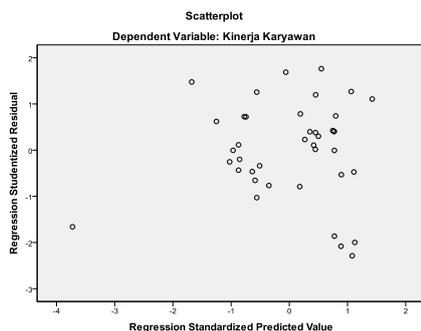
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data *output* SPSS v.22

Hal ini dapat dilihat pada nilai *Tolerance* dan *VIF* pada ketiga variabel tersebut :

- Gaya Kepemimpinan (X_2)
 - *Tolerance* : 0,287 > 0,1
 - *VIF* : 3,481 < 10
- Motivasi (X_2)
 - *Tolerance* : 0,248 > 0,1
 - *VIF* : 4,025 < 10
- Kepuasan Kerja (X_3)
 - *Tolerance* : 0,715 > 0,1
 - *VIF* : 1,398 < 10

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil pengolahan data *output* SPSS v.22

Gambar 4.6

Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4.6 dari grafik diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Korelasi Pearson

Correlations

	Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan	Motivasi	Kepuasan Kerja
Pearson Correlation Kinerja Karyawan	1.000	.651	.763	.533
Gaya Kepemimpinan	.651	1.000	.843	.409

	Motivasi	.763	.843	1.000	.529
	Kepuasan Kerja	.533	.409	.529	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000	.000
	Gaya Kepemimpinan	.000	.	.000	.004
	Motivasi	.000	.000	.	.000
	Kepuasan Kerja	.000	.004	.000	.
N	Kinerja Karyawan	40	40	40	40
	Gaya Kepemimpinan	40	40	40	40
	Motivasi	40	40	40	40
	Kepuasan Kerja	40	40	40	40

Sumber : Hasil pengolahan data *output* SPSS v.22

1. Nilai Pearson Correlation variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,651 artinya korelasi kuat dengan arah positif maka dapat dikatakan hubungan variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan kuat. Hal tersebut berarti bahwa jika motivasi kerja baik, maka kinerja karyawan juga akan baik. Begitupula sebaliknya jika Motivasi Kerja tidak baik/ menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun.
2. Nilai Pearson Correlation variabel Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,763 artinya korelasi kuat dengan arah positif maka dapat dikatakan hubungan variabel Kompensasi dengan kinerja karyawan kuat. Hal tersebut berarti bahwa jika Kompensasi memadai, maka kinerja Karyawan juga akan meningkat. Begitupula sebaliknya jika Kompensasi tidak memadai/ menurun, maka kinerja pegawai juga akan menurun.
3. Nilai Pearson Correlation variabel Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,533 artinya korelasi kuat dengan arah positif maka dapat dikatakan hubungan variabel Disiplin Kerja dengan kinerja karyawan kuat. Hal tersebut berarti bahwa jika Disiplin Kerja meningkat, maka kinerja Karyawan juga akan meningkat. Begitupula sebaliknya jika Disiplin Kerja menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.22
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.465	4.134		1.322	.195		
	Gaya Kepemimpinan	.117	.462	.049	.253	.802	.287	3.481
	Motivasi	.991	.332	.625	2.982	.005	.248	4.025
	Kepuasan Kerja	.201	.136	.182	1.476	.149	.715	1.398

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.465	4.134		1.322	.195		
	Gaya Kepemimpinan	.117	.462	.049	.253	.802	.287	3.481
	Motivasi	.991	.332	.625	2.982	.005	.248	4.025
	Kepuasan Kerja	.201	.136	.182	1.476	.149	.715	1.398

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data *output* SPSS v.22

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Pada tabel 4.22 terlihat bahwa :

- a. Konstanta 5,465 artinya jika Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) sebesar 0, maka Kinerja karyawan (Y) bernilai sebesar 5,465.
- b. Koefisien Regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,117 artinya peningkatan nilai Gaya Kepemimpinan sebesar 1 satuan akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11,7% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi semakin tinggi Gaya Kepemimpinan (X₁) maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
- c. Koefisien Regresi variabel Motivasi (X₂) sebesar 0,991 artinya peningkatan nilai Motivasi sebesar 1 satuan akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 99,1% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi semakin tinggi Motivasi (X₂) maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Koefisien Regresi variabel Kepuasan Kerja (X₃) sebesar 0,201 artinya peningkatan nilai Kepuasan Kerja 1 satuan akan mengakibatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 20,1% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi semakin tinggi Kepuasan Kerja (X₃) maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.574	4.021369

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data *output* SPSS v.22

Berdasarkan table 4.23 tersebut dapat diketahui Koefisien Determinasi/KD/*Adjusted R Square* menunjukkan 0,574 artinya sebesar 57,4% dari nilai Kinerja karyawan (Y) Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃). Sedangkan sisanya sebesar 40,8% (100% - 57,4%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini yang tidak dijadikan penelitian.

Uji Hipotesis Parsial (uji t)

Tabel 4.24

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.465	4.134		1.322	.195		
Gaya Kepemimpinan	.117	.462	.049	.253	.802	.287	3.481
Motivasi	.991	.332	.625	2.982	.005	.248	4.025
Kepuasan Kerja	.201	.136	.182	1.476	.149	.715	1.398

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data *output* SPSS v.22

Hasil Uji T pada tabel 4.24 adalah sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan (X_1)

nilai t hitung Gaya Kepemimpinan sebesar $0,253 < t$ table (2,028) maka H_0 diterima dan menolak H_1 dan menunjukkan arah positif terhadap Kinerja Karyawan. artinya, variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

b. Motivasi (X_2)

nilai t hitung Motivasi sebesar $2,982 > t$ tabel (2,028), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan menunjukkan arah positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan.

c. Kepuasan Kerja (X_3)

1. nilai t hitung Kepuasan Kerja sebesar $1,476 < t$ table (2,028) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak dan menunjukkan arah positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Kelayakan Model (uji f)

Tabel 4.25

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	897.828	3	299.276	18.506	.000 ^a
Residual	582.171	36	16.171		
Total	1479.998	39			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS v.22

Interpretasi atas output Anova (Uji F) pada tabel 4.28 adalah sebagai berikut :

1. F_{hitung} didapat dari output sebesar 18,506 sedangkan F_{tabel} didapat sebesar 2,47 (sig 0,05, df_1 = jumlah variabel-1 (4-1)=3, dan df_2 = n-k-1 (40-3-1)=36, dimana “k” pada df_1 adalah jumlah variabel, dan “k” pada df_2 adalah jumlah

variabel independen, dan “n” merupakan jumlah data. Karena $f_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,848 > 2,87$) maka kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Sig output diketahui sebesar 0,001 karena sig output ($0,000$) $<$ sig a ($0,05$), maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari interpretasi diatas, hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kesimpulan yang didapat adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga pengujian secara parsial dapat dilakukan.

Interpretasi Hasil Penelitian

Hasil pengujian statistik yang dilihat dari pada *ouput coeficients* (Uji-t), dimana t hitung sebesar ($0,253$) lebih kecil dari t tabel $2,028$ serta nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,82$ lebih besar dari nilai sig. $0,05$. Dengan demikian variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian statistik yang dilihat dari output *coeficients* (Uji-t), dimana t hitung sebesar ($2,982$) lebih besar dari t tabel $2,028$ serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,005$ lebih kecil dari nilai sig. $0,05$. Dengan demikian variabel Motivasi (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian statistik yang dilihat dari pada ouput *coeficients* (Uji-t), dimana t hitung sebesar ($1,476$) lebih kecil dari t tabel $2,028$ serta nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,149$ lebih besar dari nilai sig. $0,05$. Dengan demikian variable Kepuasan Kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data serta interpretasinya maka pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Kepuasan Kerja (X_3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Daftar Pustaka

- Dimiyati, H. (2014). *Model Kepemimpinan dan Sistem Pengambilan Keputusan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2016). *Pengantar Manajemen (3 in 1) Untuk Mahasiswa. Cetakan Pertama*. Kebumen: Mediaterra.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Cetakan ke 18*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Jurnal Ilmiah:

- Cahyana, I. G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akutansi Universitas Udayana Vol. 18.2* .
- Hartono, W. F. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal Emba Vol. 3* .
- Kantiandagho, C. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Emba Vol. 2* .
- Laliasa, G., Nur, M., & Tambunan, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Economic and Bisnis Vol. 1* .