

**PENGARUH KEPEMIMPINAN MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARAWAN PT ASTRA MULTI TRUCKS
INDONESIA**

Yudhi Hardiansyah¹, Ari Pradhanawati² and Sri Suryoko³
hardiansyahyudhi04@gmail.com

Abstract

Human resource is one of factors which has important role in developing employment performance. To bear in mind the importance of human resource, thus, a company should pay attention to the factors which work onto human resource in working; one of the is a good leadership. Therefore, the employers could work precisely in its standard and no error. In other hand, motivation is also very important, because it is one of a supportive working factors in a company. Since the employees get work satisfaction, hence, their performance will get better. This research is aimed to get to identify the influence of leadership, motivation and working satisfaction variable toward employment performance in PT Astra Multi Trucks Indonesia. The population of this research is the 75 employees of PT Astra Multi Trucks Indonesia which its questionnaires were distributed by census method. Its measurement scale uses Likert scale and its data analysis uses simple linear regrestion test and double regrestion test with SPSS 15.0 program. From the analysis result, it is known that the leadership, motivation and working satisfaction are working, in addition, the employees performance is excellent. Leadership variable plays role towards employees performance up to 48.4 %. Motivation variable influences employees performance up to 46.8 %. Working satisfaction variable influences employees performance up to 45 %. Thus, statistically, leadership, motivation and working satisfaction towards employees performance is 49.2%. It is expected that the better leadership, motivation and working satisfaction will create the better employee performance. According to this research result, PT. Astra Multi Trucks Indonesia management needs to pay attention to the leadership which is undergoing in the company. It can be conclude that a good, tough and wise leadership should be kept up to keep a good work from the employees and also to improve their performance which is click with that the company wants. The satisfaction of the employees is necessary to be considered, moreover, the satisfaction related with the boss toward the workers; each worker and also the working enviroment. A good harmony in a company must be created and improved to make a condusive working enviroment.

Keywords: Leadership, Motivation, Working Satisfaction, Employers Performance

¹Yudhi Hardiansyah, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, hardiansyahyudhi04@gmail.com

²Dr. Ari Pradhanawati, M.S., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Dra. Sri Suryoko, M. Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Abstraksi

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam bekerja. Salah satunya adalah kepemimpinan yang baik, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai standart dan tanpa terjadi kesalahan. Motivasi juga sangat penting sebab motivasi merupakan salah satu faktor penunjang pekerjaan di perusahaan. Dengan adanya karyawan yang memperoleh kepuasan kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Astra Multi Trucks Indonesia. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Astra Multi Trucks Indonesia yang berjumlah 75 orang, dengan penyebarannya menggunakan Metode sensus. Skala pengukurannya menggunakan skala Likert. Pada analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji regresi berganda dengan program SPSS 15.0. Dari hasil analisis data diketahui bahwa kepemimpinan telah berjalan baik, motivasi baik, kepuasan kerja tinggi dan kinerja karyawan baik. Variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 48,4 persen. Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 46,8 persen. Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 45 persen. Secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 49,2 persen. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja maka diharapkan kinerja karyawan semakin baik pula. Berdasarkan hasil penelitian ini manajemen PT. Astra Multi Trucks Indonesia perlu memperhatikan kepemimpinan yang terjadi di dalam perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan yang baik, tegas dan bijaksana harus tetap selalu terjaga agar karyawan dapat bekerja lebih baik dan karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan. Kepuasan kerja Karyawan perlu diperhatikan, terutama kepuasan terhadap hubungan antar atasan bawahan maupun sesama rekan kerja dan juga terhadap lingkungan kerja. Hubungan harmonis dan sehat harus tetap terjaga dan juga lingkungan kerja harus di tingkatkan agar jadi lebih baik dan nyaman.

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

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini menimbulkan persaingan dalam dunia bisnis yang sangat kompetitif. Hal tersebut sudah terasa pada tahun- tahun sekarang ini, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk dapat menghasilkan barang atau jasa yang mampu bersaing dipasar. Kebijakan yang dihasilkan oleh manajemen perusahaan harus dilakukan demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien dengan didasari pada profesionalisme kerja yang tinggi, dengan kata lain harus mencapai prestasi yang optimal. Hal tersebut merupakan syarat utama untuk dapat tumbuh dan berkembang dalam era persaingan dewasa ini.

Bisnis atau perniagaan yang mencakup semua kegiatan produksi dan penjualan barang dan jasa oleh orang kepada orang lain, merupakan tonggak utama bagi semua negara dalam kehidupan modern untuk mencapai tingkat kesejahteraan yang diinginkan,

di samping untuk merangsang pertumbuhan dan perkembangan, serta untuk menambah kekuatan dan kekuasaan ekonomi.

Bisnis adalah keseluruhan aktivitas yang dijalankan secara teratur dan kontinyu, yang berupa pengadaan barang-barang atau jasa untuk dijual atau disewakan dengan maksud untuk memperoleh pendapatan berupa laba (Sugiyono, 2006 : 20). Dalam pelaksanaannya diperlukan suatu pengaturan yang biasa disebut manajemen, dimana didalamnya mencakup berbagai aspek, antara lain aspek SDM, keuangan, produksi, pelayanan dan pemasaran. SDM adalah sumber daya strategis yang memberikan nilai tambah sebagai tolok ukur keberhasilan bisnis.

Sumber Daya Manusia harus diposisikan sebagai *human capital*, bukan sebagai modal layaknya mesin. Tenaga kerja kini cenderung tidak dapat diatur seperti tenaga kerja generasi yang lalu. Titik berat pekerjaan kini bergerak sangat cepat dari tenaga normal dan *clerical* ke *knowledge-worker* yang menolak menerima perintah seperti militer. Untuk mencapai penanganan SDM sebagai *human capital* dapat dinilai dari perencanaan dan pengelolaan SDM, peningkatan pegawai, pendidikan dan pelatihan, kinerja pegawai dan pengakuan serta kepuasan pegawai.

Kualitas sumber daya manusia dapat diukur menggunakan ukuran kinerja karyawan. Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007: 2) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kinerja Karyawan yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, karyawan bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula.

Menurut Robbins (dalam Wibowo, 2007: 299) 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. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh supervisor.

Suatu organisasi mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi apabila memiliki pemimpin yang efektif. Robins dan Judge (2008: 49) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Karakteristik gaya kepemimpinan dari masing-masing pemimpin berbeda-beda. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan yang diterapkan oleh supervisor, kinerja karyawan dan kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan oleh pemimpin terhadap karyawannya.

Karyawan sebagai pengendali aktivitas perusahaan, sudah seharusnya mendapat perhatian khusus dari perusahaan menyangkut masalah yang terjadi pada karyawan itu sendiri, sebab karyawannya merupakan sumber daya manusia yang pada prinsipnya tidak terbatas dan tidak lekang oleh waktu apabila dikembangkan dan ditingkatkan kemampuannya secara terus-menerus. Oleh karena itu perlunya perusahaan memberikan motivasi kepada para karyawannya. Menurut Robbins (2001: 166) motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Motivasi merupakan hal sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi, seorang

karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha pemberian motivasi pada karyawan pada perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan.

Motivasi menjadi salah satu faktor utama selain kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dan hal ini sudah diteliti terlebih dahulu oleh Farlen pada tahun 2011 dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)". Berdasarkan penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, begitu pula kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda.

Melihat kinerja karyawan, PT. Astra Multi Trucks Indonesia melakukan penilaian terhadap kinerja karyawannya dengan cara melakukan evaluasi pekerjaan dengan melihat dari *skill* (professional, teknis), *working conditions* (tingkat risiko, bahaya dan menyenangkan/tidak), dan *responsibility*. Berikut ini data tentang kinerja karyawan PT. Astra Multi Trucks Indonesia

Tabel 1.1
Daftar Penilaian Kinerja Karyawan PT Astra Multi Trucks Indonesia Bagian
Produksi
Tahun 2009-2013

NO	TAHUN	TARGET	REALISASI	PERSENTASI (%)
1	2009	95,85	89,20	93,06%
2	2010	93,65	90,85	97,01%
3	2011	96,30	91,40	94,91%
4	2012	97,05	94,50	97,37%
5	2013	98,10	92,03	93,81%

Sumber: PT. Astra Multi Trucks Indonesia bagian produksi Th. 2009-2013

Data pada Tabel 1.1 di atas penilaian kinerja tertinggi pada PT Astra Multi Trucks Indonesiaterjadi pada tahun 2012 yaitu 94,50. Untuk presentasi dari tahun 2009 sampai dengan tahun 2013 terjadi fluktuasi, dimana pada tahun 2009 sebesar 93,06% mengalami peningkatan pada tahun 2010 sebesar 97,01%, pada tahun 2011 terjadi penurunan kembali sebesar 94,91%. pada tahun 2012 kembali terjadi peningkatan sebesar 97,37% dan tahun 2013 mengalami penurunan sebesar 93,41%.

Untuk melihat kinerja karyawan bisa dilihat dari data produksi PT. Astra Multi Trucks Indonesia Tahun 2009-2013

Tabel 1.2
Daftar Produksi PT Astra Multi Trucks Indonesia
Tahun 2009-2013 (dalam unit)

TAHUN	JUMLAH UNIT PRODUKSI	TARGET PRODUKSI	PERKEMBANGAN (%)
2009	1170		-
2010	2736		57.24%
2011	2982		8.25%
2012	3348		10.93%
2013	1722		-94.43%

Sumber: PT. Astra Multi Trucks Indonesia bagian produksi Th.2009-2013

Data pada Tabel 1.2 diatas dapat kita ketahui bahwa hasil produksi PT Astra Multi Trucks Indonesia mengalami fluktuasi pada setiap tahunnya. Pada tahun 2009, PT Astra Multi Trucks Indonesia dapat memproduksi sebanyak 1170 unit. Pada tahun 2010 produksinya meningkat menjadi 2736 unit. Pada tahun 2011 jumlah produksinya mengalami peningkatan kembali, perusahaan dapat memproduksi sebanyak 2982 unit. Pada tahun 2012 produksinya terus mengalami peningkatan, kali ini perusahaan dapat memproduksi sebanyak 3348 unit. Dan pada tahun 2013 PT Astra Multi Trucks Indonesia mengalami penurunan produksi, perusahaan hanya dapat memproduksi sebanyak 1722 unit, sedangkan untuk perkembangan dari tahun 2009 ke 2010 sebesar 57.24%. Tahun 2010-2011 mengalami perkembangan sebesar 8.25%. Tahun 2011-2012 mengalami perkembangan 10.93%, tetapi pada tahun 2012-2013 mengalami penurunan signifikan - 94.43%

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam mengenai kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Astra Multi Trucks Indonesia melalui penelitian. Untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian yang diberi judul : **“PENGARUH KEPEMIMPINAN MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASTRA MULTI TRUCKS INDONESIA”**.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya dan berpijak pada Tabel 1.1 ditunjukkan bahwa permasalahan yang dihadapi oleh PT Astra Multi Trucks Indonesia adalah naik turunnya tingkat kinerja karyawan yang didasarkan pada tingkat produksi. Tingkat kinerja karyawan mengalami fluktuasi, hal ini dapat dilihat dari jumlah unit yang diproduksi oleh perusahaan tiap tahunnya mengalami fluktuasi. Mungkin ini disebabkan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan mereka, pimpinan mereka terlihat cuek dan tidak memperhatikan para karyawannya, sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dengan menurunnya kinerja karyawan dan produksi tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Astra Multi Trucks Indonesia ?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Astra Multi Trucks Indonesia ?
3. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Astra Multi Trucks Indonesia ?
4. Apakah kepemimpinan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Astra Multi Trucks ?

KAJIAN TEORI

Kinerja Karawan

Menurut Thomson (dalam Sari, 2011: 18) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari apa yang dilakukan oleh para karyawan.

Kepemimpinan

Bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang dianggap mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu. Kepemimpinan semacam ini ada pada saat khusus dan tempat khusus pula untuk mencapai tujuan tertentu. (Kartini Kartono, 2004: 116).

Motivasi

Pendapat dari As'ad (1995: 61) yang mengatakan motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan suatu semangat atau dorongan kerja.

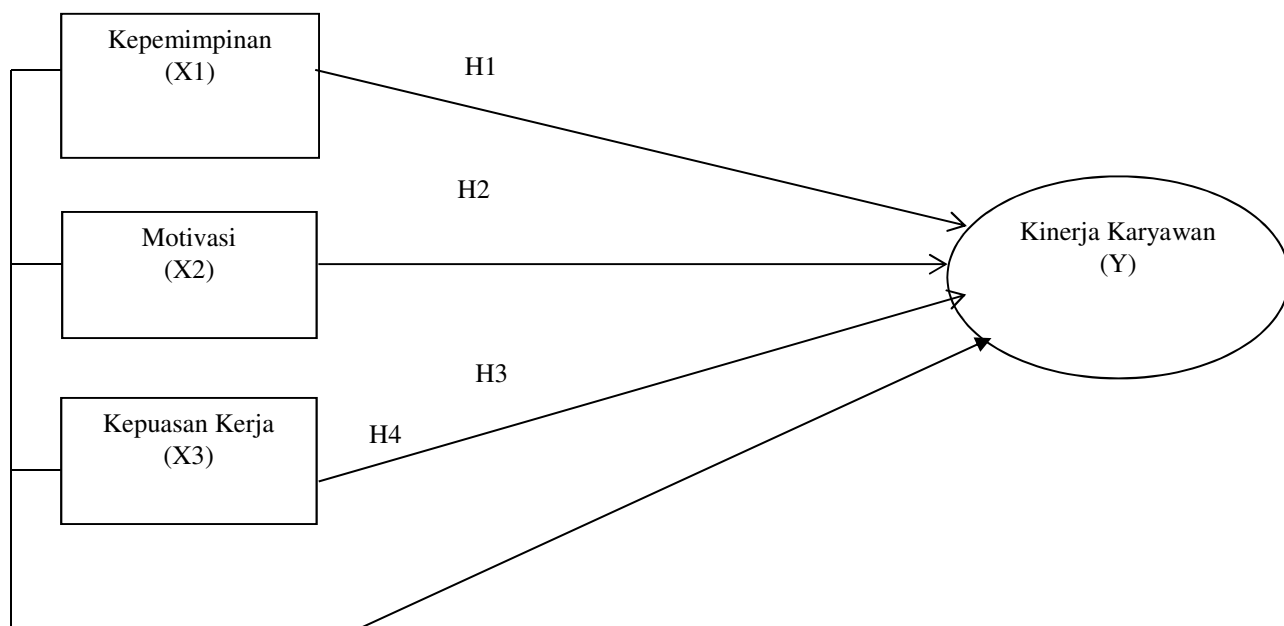
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko, 2001: 193).

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2007:51) bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan pokok permasalahan penelitian, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Diduga kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Diduga motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
3. Diduga kepuasan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
4. Diduga kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).



Gambar 1.1
Hubungan Antara Variabel Penelitian

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanatori. Menurut Sugiyono (2007 : 10) penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT Astra Multi Trucks Indonesia. Jumlah karyawan pada PT Astra Multi Trucks Indonesia adalah 42 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus atau penelitian populasi (*population research*) yaitu pengambilan sampel pada seluruh populasi yang ada (Sugiyono, 2007 : 70). Pemilihan sampel dilakukan dengan syarat-syarat karyawan telah menjadi karyawan pada PT Asra Multi Trucks Indonesia dan dapat di wawancarai.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara dengan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner dan *guiding question*. Keseluruhan data yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya atau objek penelitian. Metode analisis data menggunakan analisis regresi. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.4 Hasil Penelitian

No	Uji Hipotesis	Hasil				Keterangan Hipotesis
		Korelasi	Determinasi	t Hitung	F Hitung	
1	Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	0,710	48,4%	8,283	-	Ha diterima
2	Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	0,690	46,8%	8,006	-	Ha diterima
3	Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,678	45%	7,728	-	Ha diterima
4	Kepemimpinan Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	-	49,2%	-	22,928	Ha diterima

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2014.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa seluruh nilai t hitung dari setiap variabel > t tabel (1,993). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung (22,928) > F tabel (2,740). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat hubungan kuat antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,710. Variabel kepemimpinan berkontribusi sebesar 48,4% dalam mempengaruhi kinerja karyawan. motivasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi masing-masing sebesar 0,690 dan 0,678. Variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 46,8% dan kepuasan kerja lebih rendah yaitu sebesar 45%.

Secara keseluruhan variabel kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berkontribusi sebesar 49,2% dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT Astra Multi Trucks Indonesia.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila kepemimpinan dari pemimpin baik maka kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan juga akan baik. Disamping itu apabila pemimpin di dalam menciptakan suasana nyaman untuk bekerja, menyelesaikan perselisihan yang terjadi di dalam perusahaan dan dapat memberi informasi mengenai kegiatan yang diadakan perusahaan maka keinginan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya akan semakin besar. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 48,4%. Hal ini berarti 48,4 variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan,

sedangkan 51,6 dijelaskan oleh variabel lain. Koefisien dari variabel kepemimpinan sebesar 0,710. Ini membuktikan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan adalah kuat.

2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi karyawan semakin besar di dalam mencapai suatu tujuan perusahaan maka kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut akan pula meningkat. Disamping itu apabila karyawan semakin termotivasi di dalam meningkatkan kinerjanya maka keinginan karyawan untuk bekerja lebih giat akan semakin besar. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 46,8%. Hal ini berarti 46,8 variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, sedangkan 53,2 dijelaskan oleh variabel lainnya. Koefisien variabel motivasi sebesar 0,690. Ini membuktikan bahwa hubungan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan kuat.
3. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja yang diterima karyawan semakin sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan maka keinginan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya juga semakin tinggi. Disamping itu apabila karyawan sudah merasa puas dengan yang mereka dapatkan dan dapat memenuhi semua kebutuhan yang mereka butuhkan maka karyawan tersebut akan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan tersebut. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 45%. Hal ini berarti 45 variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, sedangkan 55 dijelaskan oleh variabel lain. Koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 0,678. Ini membuktikan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja termasuk kuat.
4. Variabel kepemimpinan, variabel motivasi, dan variabel kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 49,2%. Hal ini berarti 49,2% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui variabel kepemimpinan, variabel motivasi, dan variabel kepuasan kerja secara bersamaan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Pada variabel kepemimpinan, ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, yaitu: Pimpinandirasa perlulebihbisa untuk menentukan tujuan yang realistis untuk organisasi dan menyampaikan dengan jelas arah tujuan yang diinginkan, Pimpinan perlu lebih bisa mendorong karyawannya untuk bertanggung jawab dan mempraktikkan apa yang dia katakan, Pimpinan perlu lebih mampu memberikan informasi yang tepat dan akurat kepada bawahannya, Pimpinan perlu meyiapkan media komunikasi yang lebih banyak sebagai sarana penunjang dalam setiap kegiatan, Pimpinan harus selalu memberikan reward kepada karyawannya yang memiliki prestasi, Pemimpin harus lebih menekankan karyawannya agar lebih giat untuk bekerja, Pimpinan harus bisa mendorong karyawannya untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, Pimpinan harus bisa memberikan solusi bila ada masalah yang terjadi dalam perusahaan, Pimpinan harus meningkatkan kerjasama dengan karyawannya.

2. Pada variabel motivasi, karyawan harus meningkatkan motivasi yang mereka miliki dengan cara: Karyawan harus melakukan pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, Karyawan harus menyelesaikan segala pekerjaannya dengan benar, Karyawan harus meminimalisir kesalahan di dalam bekerja, Karyawan harus bekerja secara bertahap sesuai aturan yang ada, Karyawan harus selalu berusaha untuk menjadi yang terbaik, Karyawan harus selalu berprestasi, Karyawan harus senang dan lebih menyukai pekerjaan yang mereka lakukan, Karyawan harus menerima pekerjaan sesuai dengan keahlian yang mereka miliki.
3. Pada variabel kepuasan kerja, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan, yaitu: Rekan kerja harus bisa saling membantu dan dapat diajak kerjasama, Perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja supaya karyawan nyaman bekerja dalam perusahaan, Perusahaan harus memberikan upah lembur sesuai dengan pekerjaan yang karyawannya lakukan.
4. Kinerja yang dihasilkan karyawan sudah cukup, alangkah lebih baiknya jika ditingkatkan lagi supaya mendapatkan hasil yang maksimal.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, M.A.Roshidi (1999). *Pengaruh Iklim Organisasi ke Atas Kepuasan Kerja Guru-Guru Sekolah Menengah : Kajian Kes di Daerah Padang Terap, Kedah*, Tesis Sarjana Sains Fakultas Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia Universiti Malaysia Sarawak.
- Anoroga, Pandji. 1995. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta : Pustaka Jaya.
- _____. 2004. *Manajemen Bisnis*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anorogo, Panji & Nanik, W. 2009. *Psikologi Industri*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- _____. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bavendam, J., 2000. *How Do You Manage Turnover? In a time of lean organizations and dwindling pools of experienced new-hires*, Journal Special report, Vol. 3, Bavendam Research Incorporated, Mercer island. <http://www.Bavendam.com>.
- Chung, Kae. E & Megginson, Leon. C. 1981, *Organisasi Behavior; Development Managerial*, New York, Hopper, Publishar.
- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko, T.Hani. (1992). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE UGM
- _____. 2001. *Manajemen Personalial & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE..

- _____. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. J iiiii
BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 1996. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* Jakarta
: PT. Gunung Agung.
- _____. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi
Aksara.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*.
Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyo Gitosudarmo & Agus Mulyono. 2001. *Prinsip Dasar Manajemen Edisi*
3. Yogyakarta: BPFE.
- Kartono, Kartini. 2004. *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan*
Abnormal Itu. Jakarta: Rajawali Press.
- _____. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan*
Abnormal itu?. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Keating, Charles J, terjemahan Mangunhardja, A, M. 1991. *Kepemimpinan : Teori*
dan Pengembangannya. Yogyakarta: Kanisius..
- Keith, Davis, Jhon W. Newstrom, 1995. *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi*
Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Miftah Thoha (2010), *Kepemimpinan dan Manajemen, Devisi Buku Perguruan*
Tinggi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mitchell, Terence R. 1982. *People in Organization*. Singapore : McGraw Hill Co.
- Moh As'ad. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta :Liberty.
- _____. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Nawawi, Hadari. 1995. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: UGM
Press.
- Robbins. Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan*
Aplikasi. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Jakarta:
Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer.
- _____. 2001. *Organizational Behavior*. Prentice Hall International :
Upper Saddle River New Jersey 07458.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta:
Salemba Empat
- Sari, Risma Endy Kartika. (2011). *Pengaruh Kompensasi, Jaminan Sosial, dan*
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi kasus pada karyawan
PT. PLN (Persero) APJ Semarang). Skripsi. Semarang: Universitas
Diponegoro.
- Schuller, Randall S dan Susan E. Jacson. (1999). *Manajemen Sumber Daya*
Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung:
C.V. Mandar Maju.
- Soeprihanto, John. 1988. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*.
Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesembilan Bandung :
Alfabeta.

- Suhartini, Feppy Diaz. (2009). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PG. Djombang Baru)*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sutarto. 1998. *Dasar-Dasar Organisasi*. Jogjakarta: Gajah Mada University Press.
- Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Balai pustaka: Yogyakarta.
- Wexley and Yuki. 2007. *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Boston: Richad D. Irwin, Inc.
- Wibowo, Phil, M. (2007). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemasalahan Manajemen*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.