



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

*The Influence of Leadership, Job Satisfaction and Motivation on Employee Performance at PT. Niaga Nusa Abadi Makassar*

Ryan Triwahyu<sup>1</sup>, Miah Said<sup>2</sup>, Thamrin Abduh<sup>2</sup>

<sup>1</sup>PT. Niaga Nusa Abadi Makassar

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

Email: ryantriwahyu92@gmail.com

Diterima: 22 Agustus 2022/Disetujui: 30 Desember 2022

### ABSTRAK

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

*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



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

### 1. PENDAHULUAN

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 yang biasanya dipersepsi 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 kendali utama dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi. Keberhasilan atau kegagalan organisasi ditentukan oleh banyaknya hal di mana salah satunya adalah kepemimpinan yang diimplementasikan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah jika pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi anggotanya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat mendorong pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawan atau pegawai yang dipimpinnya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawan atau anggota untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang bersama. Kemampuan dan cara-cara dalam memimpin inilah sering disebut dengan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya. Gaya kepemimpinan akan langsung berinteraksi dengan para karyawan sebagai pihak yang dipimpin, terutama dari aspek psikologis para karyawan (Lestari & Mariyono, 2017). Seorang pimpinan harus bisa memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan karyawan, dalam hal ini tenaga pendidik dan kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelagasikan tugas. Pemimpin dan karyawan merupakan bagian penting dalam perusahaan yang memiliki tanggung jawab penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Dewasa ini perkembangan dan kemajuan bisnis yang semakin pesat dan tingkat persaingan yang semakin tajam membuat perusahaan harus meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya di semua bidang. Setiap perusahaan memiliki cara agar perusahaannya dapat bertahan ditengah-tengah persaingan yang ketat. Salah satunya bidang yang harus ditingkatkan adalah sumber daya manusia.

Robbins (2015) 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 faktor fungsi dan kedudukan karyawan dalam organisasi. Karyawan pada level bawah lebih besar kemungkinannya mengalami ketidakpuasan dan kebosanan karena pekerjaan yang kurang menantang dan tanggung jawab yang sedikit.

Hal ini bisa terjadi pada karyawan pada level bawah yang berpendidikan tinggi yang memperoleh pekerjaan

yang tidak sepadan dengan kemampuan dan skill-nya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah yang terkait dengan tingkat kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah suatu teori atau konsep praktis yang sangat penting karena merupakan dampak atau hasil dari keefektifan unjuk kerja dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral organisasi 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, serta 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.

Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada para pegawai. Sejauh 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 sejauh mana 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. 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 staf yang berkerja dalam suatu organisasi 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 organisasi 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, & Mutiah (2019) bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, Yukl (2009) menyatakan bahwa apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mempengaruhi kinerjanya kearah lebih baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar.

## 2. METODE

### a. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (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 Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor PT. Niaga Nusa Abadi Makassar.

### c. Populasi dan Sampel

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai jumlah 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 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 Quota Sampling.

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

### d. 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.

### e. Teknik Pengumpulan Data

Tehnik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 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; dan 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.

### f. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif yang merupakan data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Data ini diperoleh dari PT. Niaga Nusa Abadi Kota Makassar kemudian diolah dengan alat analisis yang telah ditentukan. Sedangkan sumber data yang diperoleh bersumber dari data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara terstruktur kepada responden serta 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. Teknis Analisis Data

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. Niaqa Nusa Abadi Makassar.

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:

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

Dimana:

$Y$  = Kinerja

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Kepuasan Kerja

$X_3$  = Motivasi

$\varepsilon$  = Standar eror

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penganggu 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 sebaran titik berada di sekitar sumbu diagonal dari grafik. Untuk uji kolmogorov-smirnov, residual dikatakan berdistribusi normal bila nilai signifikan  $> 5\%$  ( $0,05$ )

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variansi 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 di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Untuk uji glejser, residual dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas bila nilai signifikansi  $> 0,05$ .

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  $\leq 10$  atau nilai Tolerance  $\geq 0,1$ .

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Hasil Penelitian

#### 1) 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 1.  
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	12.722	3.472	3.664	.001
Kepemimpinan	.133	.058	.295	.2293
Kepuasan Kerja	.134	.063	.264	.2146
Motivasi	.177	.086	.255	.2070

Sumber: Hasil olahan data SPSS 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 1 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 ( $\beta_0$ ) sebesar 12.722, artinya tanpa mempertimbangkan variabel independen maka tingkat struktur modal sebesar 12.722.
2. Koefisien ( $\beta_1$ ) 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 ( $\beta_2$ ) 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 ( $\beta_3$ ) 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.

## 2) Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2.  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 <sup>a</sup>	.414	.379	2.33148

Sumber: Hasil olahan data SPSS 2022

Berdasarkan Tabel 2 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.

## 3) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan 2 cara pengujian yakni uji F (uji serempak) dan uji t (uji parsial) yang dapat diuraikan satu persatu.

### a) Uji F (uji serempak)

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

$$df(\text{Pembilang}) = k - 1$$

$$df(\text{Penyebut}) = n - k$$

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:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 55 - 4 = 51$$

Nilai Fhitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS kemudian akan dibandingkan dengan Ftabel pada tingkat  $\alpha = 5\%$  adalah 2,79.

Tabel 3.  
Uji Serempak (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	195.611	3	65.204	11.99	.000 <sup>b</sup>
Residual	277.226	51	5.436	5	
Total	472.836	54			

Sumber: Hasil olahan data SPSS 2022

Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa Fhitung adalah 11,995 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan Ftabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 2,79. Oleh karena itu, Fhitung (11,995) > Ftabel (2,79) dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa variabel bebas (kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi) secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar.

### b) Uji t (uji parsial)

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

Tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k) = 55 - 4 = 51, ttabel yang digunakan adalah 1,675.

Tabel 4.

Hasil Pengujian secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(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

Sumber: Hasil olahan data SPSS 2022

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari thitung (2,293) > ttabel (1,675) dan signifikan (0,026) < 0,05. Artinya, jika kepemimpinan semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari thitung (2,146) > ttabel (1,675) dan signifikan (0,037) < 0,05. Artinya, jika kepuasan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari thitung (2,070) > ttabel (1,675) dan signifikan (0,044) < 0,05. Artinya, jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

### b. Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kepemimpinan mempunyai angka thitung (2,293) > ttabel (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", di mana 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 Strandakan.

Maka dari itu hendaknya pemimpin toko Prima Strandakan dapat meningkatkan kepemimpinan yang lebih baik dan menciptakan suasana yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan toko Prima Strandakan.

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan di dalam 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.

#### c. Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kepuasan kerja mempunyai angka hitung (2,146) > ttabel (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 di mana hasilnya secara parsial kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini didukung dengan pendapat Tobigo (2016), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana 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 di mana seseorang merasa puas dan tidak puas akan hasil yang didapat dan sesuai dengan yang diharapkan.

#### d. Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi mempunyai angka hitung (2,070) > ttabel (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 Prayudiawan & Rodoni (2010) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta" di mana

hasilnya motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini juga didukung dengan pendapat Hasibuan (2013) bahwa 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.

### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar, kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar, kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Makassar.

### DAFTAR PUSTAKA

- Brury, M. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(1).
- Ghozali. 2016. Aplikasi Analisis dengan Program SPSS IBM. 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).
- Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartawiguna, S. C. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Rawat Jalan Rumah Sakit DR SANDERS B Cikarang Jakarta Utara. [Skripsi]. Yogyakarta.
- Lestari, S., & Mariyono, J. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Karyawan LKP Lestari Komputer Slawi. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(2).

- Purwanti, H. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Prima Srandakan. Yogyakarta.
- Robbins, S. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Cara Mudah Menyusun Tesis dan Desertasi. Bandung: Alfabeta.
- Prayudiawan, H., & Rodoni, A. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta. Jakarta.
- Tobigo, H. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali. Morowali. Universitas Tadulako.
- Yukl, G. 2009. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Kelima. Jakarta: Indeks.