ARTIKEL

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA KEDIRI

Oleh:

IDHA MURNIATI

16.0.06.02.0005

Dibimbing Oleh:

1. Dr. M. Muchson, M.M.
2. Dr. Rr. Forijati, M.M.

MAGISTER PENDIDIKAN EKONOMI

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2019

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL TESIS TAHUN 2019

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama	:	IDHA MURNIATI
NPM	:	16.0.06.02.0005
Telepon/HP	:	081329988678
Alamat Surel	:	idhamurniati22@gmail.com
Judul Artikel	:	**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA KEDIRI**
Fakultas – Program Studi	:	Pendidikan Ekonomi / Pascasarjana
Nama Perguruann Tinggi	:	UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
Alamat Perguruan Tinggi	:	Kampus 1 Jl.K. Achmad Dahlann No.76 Kediri

Dengan ini Menyatakan Bahwa:

a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme.
b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui,		Kediri, 10 Agustus 2019
Pembimbing I,	Pembimbing II,	Penulis,
Dr. M. Muchson, M.M NIDN. 0018126701	Dr. Rr. Forijati, M.M. NIDN.0028016701	Idha Murniati NPM: 16.0.06.02.0005

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA KEDIRI

IDHA MURNIATI
NPM. 16.0.06.02.0005
Prodi Pendidikan Ekonomi Program Pascasarjana
idhamurniati22@gmail.com
Dr. M. Muchson, M.M.[1] Dan Dr. Rr. Forijati, M.M.[2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: 1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kediri 2) Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kediri. 3) Pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kediri. 4) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Kediri.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik observasional dengan analisis kausalitas. Populasi adalah seluruh karyawan PDAM Kota Kediri sebanyak 75 responden dari 7 ruang pelayanan dan 1 loket pembayaran, Kasi dan Staf. Sampel sebanyak 75 responden. Teknik sampling menggunakan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Teknik analisis data regresi linier berganda uji-t dan uji-F.

Berdasarkan hasil diperoleh bahwa: 1) Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kediri, dengan nilai sig. 0,001 < 0,05 *level of signifikan* (5%). 2) Ada Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kediri. Dengan nilai sig. 0,009 < 0,05 *level of signifikan* (5%). 3) Ada Pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kediri. Dengan nilai sig. 0,009 < 0,05 *level of signifikan* (5%). 4) Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Kediri. Dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 *level of signifikan* (5%).

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa diketahui kinerja karyawan terbukti baik berdasarkan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja. Dengan demikian hal ini perlu untuk dipertahankan agar perusahaan dapat berjalan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

I. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Dalam rangka pencapaian tujuan tersebut, sumber daya selalu dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas kerjanya demi kelangsungan dan peningkatan kinerja, pendapatan dan keuntungan perusahaan. Organisasi adalah suatu sistem dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain apabila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik.

Kelangsungan hidup organisasi dan perkembangan organisasi sangat tergantung pada suatu perbandingan (*ratio*) yang memuaskan antara input dan output. Jika kelebihan *input* (keuntungan) maka input tersebut dapat disimpan sebagai cadangan untuk keperluan saat masa sulit, atau untuk perluasan dan perkembangan usahanya. Jika organisasi tidak dapat melakukan usahanya tersebut secara efisien maka suatu organisasi hanya bisa hidup ataupun bertahan dengan menemukan pihak lain yang mau memberikan subsidi (bantuan). Disamping input berupa materi organisasi juga membutuhkan input yang bagus berupa Sumber Daya Manusia (pegawai /karyawan) agar keberlangsungan organisasi tetap berjalan dan memberikan hasil yang maksimal (Thoha: 2005).

Karyawan sebagai unsur penting dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh terhadap eksistensi dan kompetensi sebuah perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan diharapkan mampu mengelola dan mengatur aspek sumber daya manusisa yang dimilikinya dengan sebaik mungkin. karena dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan yang baik maka tujuan dan cita-cita perusahaan dapat tercapai. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang konsisten dengan tujuan organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu Gaya kepemimpinan.

Pemimpin merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi dan usaha, baik dalam dunia bisnis maupun dunia pendidikan,

kesehatan, religi, sosial, politik, pemerintahan, dan lain-lain. Kualitas pemimpin menentukan keberhasilan organisasinya. Sebab pemimpin yang sukses akan mampu mengelola organisasi dan dapat mempengaruhi secara konstruktif orang lain dan mampu menunjukkan jalan serta perilaku yang benar yang harus dikerjakan secara bersama-sama.

Untuk mengaktifkan semua mekanisme dalam organisasi tersebut, motivasi dari para bawahan, yang merupakan bagian dari struktur organisasi yang berada dibawah kendali pimpinan juga harus dihidupkan. Meskipun bukan merupakan satu-satunya faktor yang dapat menumbuhkan motivasi dalam diri karyawan, pimpinan adalah satu-satunya pihak yang memiliki kewajiban untuk memotivasi bawahannya, karena motivasi merupakan potensi pengem-bangan diri untuk memikul tanggung-jawab. Sebab, kepemimpinan selain berkaitan erat dengan penyelesaian tugas (*Task Function)* juga berkaitan erat pula dengan orang-orang yang dipimpinnya *(Relationship Function).* Dalam lingkungan kerja, peran pemimpin sangat penting dalam mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, loyalitas, dan terutama dalam memotivasi bawahannya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Wexley dan Yuki (2003: 189), "Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain".

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi, sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Thoha: 2005). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Rendyka Dio Siswanto dan Djambur Hamid (2017), bahwa motivasi terbukti dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Perusa-haan bukan saja mengharapkan karyawanya mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Perusahaan juga harus

mengetahui motif dan motivasi apa yang diinginkan karyawan sehingga terdapat keseimbangan antara keinginan atau kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan. Motivasi kerja menurut Mangkunegara (2011: 94) adalah "kondisi yang berpengaruh membang-kitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja". Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Rangga Mahardhika, dkk (2012), bahwa motivasi terbukti dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain Gaya kepemimpinan dan motivasi ada hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mem-pengaruhi sikap-sikap terhadap peker-jaanya. Sikap-sikap positif yang dimiliki karyawan harus dibina sedangkan sikap negatif harus dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan dikenal dengan kepuasan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan dan lingkungan kantor. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Novita Marlia (2010) bahwa kepuasan kerja terbukti dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Kediri (PDAM) Kota Kediri merupakan Badan Usaha Milik Daerah dengan jumlah karyawan kurang lebih 75 orang sehingga pimpinan perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang bisa meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Dari hasil observasi awal yang dilakukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan sudah cukup baik, hal ini dapat dilihat sikap yang ditunjukkan oleh pimpinan kepada para bawahannya dengan melibatkan bawahan terhadap pengambilan keputusan. Sedangkan bila dilihat pada motivasi karyawan masih rendah. Hal ini dapat dilihat bahwa banyaknya karyawan yang berada di kantin saat jam kerja. Para karyawan mengatakan bahwa hal ini sudah terbiasa dilakukan meskipun pada jam kerja. Motivasi karyawan terlihat rendah dengan tindakan yang dilakukan oleh beberapa orang karyawan dengan datang terlambat ke kantor. Para karyawan terlihat lebih aktif dan termotivasi ketika sedang banyak pekerjaan selebihnya para karyawan terlihat lebih santai dan memilih untuk berada di kantin pada jam kerja dan

beberapa karyawan datang terlambat. Pada faktor lain adalah kepuasan kerja, bahwa karyawan kurang puas bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Kediri (PDAM) Kota Kediri. Hal ini dapat dilihat berdasarkan posisi yang ditempati oleh karyawan ada beberapa orang yang belum sesuai dengan bidangnya, suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang baik dengan minimnya fasilitas yang diberikan seperti AC dalam satu ruangan yang luas sehingga para karyawan masih kurang nyaman. Dari hasil observasi awal bahwa perusahaan telah memiliki indikator kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan yang meliputi: kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Berdasarkan penelitian ini, peneliti ingin membuktikan bahwa teori-teori dari sumber lain apakah dapat mempengaruhi kinerja karyawan adapun variabel-variabel yang digunakan meliputi: gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja yang sesuai dengan indikatornya.

Berdasarkan pemikiran dan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kediri". Dalam penelitian ini penulis akan menggali berbagai informasi yang sekiranya bermanfaat bagi karyawan dan memberikan masukan kepada Pimpinan Perusahaan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

II.METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik penelitian menggunakan teknik observasional dengan analisis kausalitas. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kediri sebanyak 75 responden yang terdiri dari 7 ruang pelayanan dan 1 loket pembayaran dengan jabatan Direktur PDAM Kota Kediri, Kasi dan Staf. Sampel penelitian adalah 75 orang. Dimana 75 sampel tersebut adalah karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kediri. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* Sugiyono (2015:171), Penelitian ini di laksanakan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kediri. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket.

Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda uji korelasi (uji-t) dan uji-F.

III.HASIL DAN KESIMPULAN

1. **Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kediri**

Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara signifikan hal ini telah terbukti. Hasil uji-t diperoleh nilai t_{hitung} 4.521 > t_{tabel} 2.021 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan yang ditunjukkan tergolong kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa teori yang ujikan pada karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kediri sudah berjalan dengan baik artinya pimpinan dapat menciptakan kerjasama yang serasi terhadap semua karyawan, selain itu pimpinan mampu menumbuhkan loyalitas dan partisipasi terhadap semua karyawan sehingga karyawan memiliki tanggungjawab terhadap kinerjanya.

Kenyataan ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengundikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,483. Hasil penelitian ini sesuai menurut Hasibuan (2013:170) bahwa, kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi bawahan, pemimpin memotivasi bawahan agar merasa seperti memiliki perusahaan. Pemimpin partisiparif akan mendorong kemampuan bawahan untuk mengambil keputusan dengan demikian pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya gaya kepemimpinan ini menunjukkan kesediaan atau kemampuan pemimpin dalam mengikutsertakan atau mendayagunakan anggota organisasi sebagai bawahan.

2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kediri

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara signifikan hal ini telah terbukti. Hasil uji-t diperoleh nilai t_{hitung} 3.516> t_{tabel} 2.021 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel motivasi kerja yang ditunjukkan tergolong kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa teori yang ujikan pada karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kediri sudah berjalan dengan baik artinya pimpinan dapat menumbuhkan motivasi kepada seluruh karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan fasilitas atau kebutuhan karyawan secara fisik maupun secara sosial dapat terpenuhi dengan baik pada perusahaan diantaranya gaji yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja karyawan, kenyamanan tempat kerja terasa nyaman, hubunga kerja antara atasan dan bawahan baik, pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja.

Kenyataan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,296. Hasil penelitian ini sesuai menurut Hasibuan (2013: 141) bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi yang langsung diberikan perusahaan kepada karyawan baik itu berupa material maupun non material, misalnya: pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan lain-

lain yang berkaitan kinerja karyawan.

3. **Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kediri**

Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara signifikan hal ini telah terbukti. Hasil uji-t diperoleh nilai t_{hitung} 2.575 > t_{tabel} 2.021 dengan nilai signifikansi 0,012 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil jawaban responden pada kepuasan kerja yang ditunjukkan tergolong kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa teori yang ujikan pada karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kediri sudah berjalan dengan baik artinya pimpinan dapat menciptakan kerjasama yang serasi terhadap semua karyawan, selain itu pimpinan mampu memberikan fasilitas serta balas jasa kepada karyawan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil kuesioner yang diberikan bahwa terbukti karyawan merasakan kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan diantaranya merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dikerjakan, karyawan PDAM memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai untuk jabatannya, berdasarkan lingkungan kerja di tempat kerja menyenangkan karena semua menjalin hubungan seperti saudara, sedangkan peralatan dan perlengkapan dipenuhi secara lengkap oleh perusahaan dan pemimpin memimpin para bawahannya dengan adil dan bijaksana. Artinya kepuasan kerja telah berjalan dengan baik sesuai yang dirasakan oleh karyawan.

Kenyataan ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,262. Hasil penelitian ini sesuai Malayu Hasibuan (2013: 202) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya, sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja ini dapat

dinikmati di dalam dan diluar pekerjaannya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan disiplin kerja karyawan dapat tercipta dengan memberikan penghargaan atau balas jasa yang sesuai dengan jabatan atau posisi masing-masing karyawan sehingga dapat tercapai kepuasan kerja.

4. **Gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kediri**

Hipotesis keempat yang diajukan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hasil uji-F diperoleh nilai F_{hitung} 30.116 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja yang ditunjukkan tergolong kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa teori yang ujikan pada karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kediri sudah berjalan dengan baik artinya pimpinan dapat menciptakan kerjasama terhadap pelaksanaan tugas serta tanggungjawab terhadap kinerjanya.

Dengan demikian kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksana-kan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan menunjuk pada produktivits maupun prestasi kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan yang baik adalah kinerja yang selalu mampu mencapai standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan baik secara kualitas maupun kuantitas dengan batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sesuai pendapat Hughes (2012: 311), “Kinerja berkaitan dengan perilaku ke arah pencapaian tujuan atau misi organisasi atau produk barang dan jasa yang dihasilkan dari perilaku tersebut baik ditempat kerja maupun di organisasi kemasyarakatan”. Sedangkan kinerja menurut Mangkunegaran (2009: 67) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuia tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Besarnya sumbangan variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja sebesar 0,669 artinya 66,9 dipengaruhi ketiga variabel tersebut sedangkan sisanya 33,1 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hughes, Ginnet, dan Curphy. 2012. *Leadership Memperkaya Pelajaran Dari Pengalaman*. Jakarta: Salemba Humanika.

Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.

_____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Novita Marlia. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Lampung Bandarlampung.

Rangga Mahardhik, dkk. 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)". *Jurnal Administrasi Publik (JAP*), Vol. 2, No. 5, Hal. 68-72.

Rendyka Dio Siswanto, Djambur Hamid. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus divisi Human Resource Management Compensation and Benefits PT. Freeport Indonesia). *Jurnal Vol. 42 No.1. Hal. 29-35*.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Thoha, Miftah. 2005. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.