

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Pada Biro Bina Sosial Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat)

REZA SAFITRI
rzafitri@gmail.com

The purpose of this study was to determine the influence of leadership, motivation, and satisfaction towards the performance of employees at the bureau of community development of the social office of the governor of west sumatra in partial. Penelitian ini merupakan penelitian populasi sampel karena yang diteliti adalah seluruh karyawan biro bina sosial yang berjumlah 64 orang. Sedangkan metode pengumpulan data penelitian menggunakan metode kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis responden, deskriptif persentase, dan analisis regresi berganda. The Data collected were analyzed using t test and F test, and coefficient of determination. The conclusion is the Leadership has positive and significant influence on employee performance bureau of community development social with donations by 34.1%; work Motivation have an influence on the performance of the employees of the bureau of community development social donations amounted to 20.3%; job Satisfaction has a positive influence on the performance of the employees of the bureau of community development social with a contribution of 21.1%; Leadership, work motivation and job satisfaction have a positive influence to the value 38,710 and significant of 0.000. Sarann that the author gave that sought so that leaders can participate in the provision of responsibilities, the bureau should create an award for outstanding employees for driving motivation , as well as improving job satisfaction from the work.

Keywords : Leadership, Work Motivation, Job Satisfaction, employee Performance

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja dapat mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Kinerja juga digunakan sebagai tolok ukur keberhasilan pelaksanaan pembangunan daerah yang dititikberatkan pada peningkatan kesejahteraan dimana akan memberikan dampak pada pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan serta mendukung keberhasilan pelayanan publik yang prima. Peningkatan kesejahteraan yang akan diberikan meliputi *reward* bagi PNS yang memiliki bobot atau beban kerja di luar tugas pokoknya yaitu tugas tambahan yang diberikan guna keberhasilan suatu organisasi/ unit pemerintahan daerah.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik dan berkeinginan untuk mengadakan penelitian dengan judul Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Biro Bina Sosial Kantor Gubernur Sumatera Barat.

PEMBAHASAN

Menurut Rivai (2013:548-549) : Penilaian Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kata “memimpin” menurut Wahjosumidjo mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan (*precede*). Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan (2010).

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138) , mengemukakan bahwa “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008 : 202), menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Seorang pemimpin mempunyai pola perilaku yang berbeda-beda dalam mempengaruhi bawahannya sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian Falah Laila (2016) menunjukkan variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai 2,106 dan p -value sebesar 0,038, artinya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis I yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT Pendidikan Dasar dan Luar Sekolah Kecamatan Mojosongo Kabupaten Boyolali terbukti. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan Baskoro (2012), Vidianingtyas (2014), Dewi (2012), Riyadi (2011), Arimbawa (2012), Thamrin (2012), Fatokun (2010).

Berdasarkan uraian di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan motivasi sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar ataupun tidak sadar untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Kanfer dan Ackerman (1989) menyatakan bahwa motivasi mengacu pada dorongan untuk mengeluarkan usaha penuh dalam melaksanakan suatu tugas dan mempertahankan dorongan tersebut selama mungkin. Jadi, motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang ada pada diri pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang dimilikinya untuk memenuhi tujuan tertentu seperti memenuhi berbagai kebutuhan pegawai tersebut serta membantu pencapaian tujuan organisasi tempatnya bekerja.

Motivasi kerja akan mendorong pegawai untuk selalu berusaha bekerja dengan baik. Motivasi kerja diwujudkan melalui perhatian, usaha dan ketahanan dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja yang tinggi ini akan berpengaruh pada alokasi usaha yang diberikan oleh pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan, termasuk kecenderungan pegawai untuk memenuhi ketentuan mengenai jam kerja. Artinya, pegawai yang memiliki motivasi kerja lebih tinggi akan melakukan usaha-usaha dengan intensitas lebih tinggi untuk menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Usaha yang lebih keras ini akan berbanding lurus dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang bisa diselesaikannya. Hal ini akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai tersebut. Beberapa penelitian mendukung pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian-penelitian tersebut adalah penelitian Hartati (2005), penelitian Hailesilasie (2009), penelitian Shadare dan Hammed (2011), penelitian Mahennoko (2011), dan penelitian Riyadi (2011).

Berdasarkan uraian di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Seorang yang mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi dalam pekerjaan akan mempunyai perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sebaliknya orang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempunyai perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Dari penelitian Falah Laila (2016) Hasil analisis variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai sebesar 2,193. dan ρ -value sebesar 0,031 artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis IV yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPT Pendidikan Dasar dan Luar Sekolah Kecamatan Mojosongo Kabupaten Boyolali terbukti. Temuan ini sesuai dengan teori Flippo (dalam Umar, 2012) yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Deskripsi Objek Penelitian

Biro Bina Sosial merupakan unit Satuan Kerja Perangkat Daerah yang langsung berada di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Nomor 2 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Biro Bina Sosial adalah merupakan unsur Sekretariat Daerah dalam menunjang tugas-tugas Asisten Ekonomi Pembangunan dan Kesra. Disamping itu, Biro Bina Sosial di pimpin oleh Kepala Biro yang berkedudukan di bawah dan Bertanggungjawab kepada Asisten Ekonomi Pembangunan dan Kesra.

Biro Bina Sosial merupakan unit SKPD yang langsung berada di bawah Asisten Ekonomi Pembangunan dan Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat yang memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

Tugas Pokok :

Menyelenggarakan perumusan bahan kebijakan umum dan koordinasi, fasilitasi, pelaporan serta evaluasi kesejahteraan masyarakat, kebudayaan, pembinaan generasi muda dan agama.

Fungsi :

Untuk menyelenggarakan tugas-tugas dimaksud, Biro Bina Sosial mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Penyelenggaraan perumusan bahan kebijakan umum kesejahteraan masyarakat, kebudayaan, pembinaan generasi muda, dan agama;
- b. Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitasi kesejahteraan masyarakat, kebudayaan, pembinaan generasi muda dan agama;
- c. Penyelenggaraan pelaporan dan evaluasi kesejahteraan masyarakat, kebudayaan, pembinaan generasi muda dan agama;

Berdasarkan uraian tugas pokok dan fungsi organisasi di atas, maka pengorganisasian tugas-tugas pokok dan fungsi kerja pada Biro Bina Sosial di bagi atas 4 (empat) bagian sebagai berikut :

- **Bagian Kesejahteraan Masyarakat**

Bagian Kesejahteraan Masyarakat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan umum dan koordinasi, fasilitasi, pelaporan serta evaluasi kesejahteraan sosial, rehabilitasi sosial dan penanggulangan bencana, dan penanganan masalah sosial.

Bagian ini dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi didukung oleh 3 (tiga) sub bagian yaitu : Sub bagian Kesejahteraan Sosial, Sub Bagian Rehabilitasi Sosial dan Penanggulangan Bencana dan Sub Bagian Penanganan Masalah Sosial.

- **Bagian Kebudayaan**

Bagian Kebudayaan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan umum dan, fasilitasi, pelaporan serta evaluasi kebudayaan.

Bagian ini dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi didukung oleh 2 (Dua) sub bagian yaitu : Sub Bagian Pelestarian Nilai dan Sub Bagian Kerjasama Lintas Budaya.

- **Bagian Pembinaan Generasi Muda**

Bagian Pembinaan Generasi Muda mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan umum dan koordinasi, fasilitasi, pelaporan serta evaluasi pembinaan generasi muda.

Bagian ini dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya di dukung oleh 3 (tiga) sub bagian yaitu : Sub Bagian Tata Usaha Biro, Sub Bagian Kepemudaan dan Olahraga dan Sub Bagian Pendidikan.

- **Bagian Agama**

Bagian Agama mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pengkajian bahan kebijakan umum dan koordinasi, fasilitasi, pelaporan serta evaluasi pendidikan non formal keagamaan, kehidupan sosial dan agama, dan kerukunan umat.

Bagian ini dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi didukung oleh 3 (tiga) sub bagian yaitu : Sub Bagian Pendidikan Non Formal Keagamaan, Sub Bagian Kehidupan Sosial dan Agama dan Sub Bagian Kerukunan Ummat.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah karyawan Biro Bina Sosial sebanyak 64 orang yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam table 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki – laki	34	53,12
2	Perempuan	30	46,88
	Jumlah	64	100

Sumber : data primer yang diolah, 2016

HASI PENGUJIAN

Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa faktor Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan secara simultan maupun secara parsial dengan kata lain hipotesis diterima kebenarannya, sehingga kesimpulan dalam penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi individu-individu lain di dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama pada suatu situasi tertentu. Dengan demikian, proses kepemimpinan meliputi faktor pemimpin, bawahan, dan situasi. Oleh karena itu seorang pemimpin harus memperhatikan bawahan dan situasi yang dihadapi dalam menjalankan kepemimpinannya.

Berdasarkan hasil uji regresi $Y = a + b.X_1$ atau $Y = 6,954 + 0,341 X_1$ Semakin tinggi variabel kepemimpinan maka semakin baik kinerja karyawan. Apabila kepemimpinan baik kinerja juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh perilaku pemimpin untuk bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil dari organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan bernilai positif yaitu sebesar 0.341, artinya jika variabel kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan motivasi, dan kepuasan kerja diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan peningkatan kepemimpinan sebesar 0,341. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja biro. Hal ini menggambarkan ketika nilai kepemimpinan naik, maka kinerja karyawan akan naik.

Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variabel X_1 kepemimpinan sebesar 4,891 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = $N - k - 1 = 64 - 3 - 1 = 60$ dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 2,000 dengan demikian T hitung = 4,891 > T tabel = 2,000 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Biro bina sosial sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Armstrong (2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik - baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Penelitian ini juga didukung atau diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Nugroho, 2006 menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Juga penelitian yang dilakukan oleh Imam Fauzi (2011) bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Karyawan

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138) , mengemukakan bahwa “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”

Berdasarkan hasil uji regresi $Y = a + b.X_2$ atau $Y = 6,954 + 0,203 X_2$ Semakin tinggi variabel motivasi kerja maka semakin baik kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja baik kinerja karyawan juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, pemberian tunjangan. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,203, artinya jika variabel motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan kepemimpinan diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan peningkatan motivasi kerja sebesar 0,203. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan biro. Hal ini menggambarkan ketika nilai motivasi kerja naik, maka kinerja karyawan akan naik.

Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variabel X_2 motivasi kerja sebesar 1,948 sedangkan t tabel adalah sebesar 2,000 dengan demikian $T_{hitung} = 1,948 < T_{tabel} = 2,000$ dan nilai signifikansi sebesar 0,056 ($sig > 0,05$). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada biro bina sosial sehingga hipotesis nol (H_0) diterima dan H_a ditolak, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Penelitian ini membuktikan bahwa bila kinerja seorang karyawan tidak terpenuhi, maka dapat memberikan motivasi untuk bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya sehingga semakin kuat mempengaruhi untuk peningkatan kinerja, hal ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Pridarsanti, 2013 bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, , dan hasil penelitian Jumardi, 2013 bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana ia akan merasa puas apabila ada kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan akan menghasilkan hasil yang semaksimal mungkin antara interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Dengan demikian ia akan memberikan sumbangan yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil uji regresi $Y = a + b.X_3$ atau $Y = 6,954 + 0,211 X_3$ Semakin tinggi variabel Kepuasan Kerja maka semakin baik kinerja karyawan. Apabila Kepuasan kerja baik kinerja karyawan juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh Hasil kerja, prestasi kerja, tunjangan yang diperoleh, gaji yang diperoleh dan juga lingkungan kerja yang senang. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan bernilai positif yaitu sebesar 0,211, artinya jika variabel Kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 1% sedangkan kepemimpinan diasumsikan tetap, maka akan menyebabkan peningkatan Kepuasan kerja sebesar 0,211. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa nilai Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan biro. Hal ini menggambarkan ketika nilai kepuasan kerja naik, maka kinerja karyawan akan naik.

Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variabel X_2 motivasi kerja sebesar 1,705 sedangkan t tabel adalah sebesar 2,000 dengan demikian $T_{hitung} = 1,705 < T_{tabel} = 2,000$ dan nilai signifikansi sebesar 0,093 ($sig > 0,05$). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada biro bina sosial sehingga hipotesis nol (H_0) diterima dan H_a ditolak, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Penelitian ini membuktikan bahwa Kepuasan kerja merupakan Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Malayu S.P Hasibuan (2008 : 202), hal ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Laila, 2016 kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan hasil penelitian Jumardi, 2013 bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat(kinerja karyawan) bersifat positif yang artinya setiap kenaikan

variabel bebas akan diikuti oleh kenaikan variabel terikat. Berdasarkan hasil uji simultan kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja ditunjukkan dalam tabel berikut :

Dengan menggunakan F-test, diperoleh apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 dapat diterima dan jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_a diterima atau signifikan. Bisa juga menggunakan nilai probabilitas. Apabila nilai significance $F < \alpha$ (alpha), maka hipotesis penelitian dapat diterima. Dengan membandingkan statistik hitung dengan statistik tabel maka berdasarkan tabel di atas besarnya F hitung = 38,710, sedangkan F tabel ditentukan berdasarkan derajat kesalahan atau $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan, dk pembilang = k dan dk penyebut (n-k-1) dari tabel akan didapat F ($\alpha = 5\%$, dk pembilang = 3 dk penyebut = 64) dengan nilai Ftabel sebesar 2,76. Berdasarkan perhitungan, maka dapat dinyatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $38,710 > 2,76$ yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan probabilitas pada tabel di atas, F hitung sebesar 38,710 dengan tingkat signifikansi 0,000 jauh lebih kecil dari level significance yang digunakan yakni sebesar 0,05 maka tolak H_0 dan H_1 diterima yang berarti hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat diterima.

Dari hasil di atas diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja sehingga apabila biro ingin meningkatkan kinerja karyawan maka biro harus mengelola pemimpin, motivasi kerja dan kepuasan secara optimal. Berdasarkan hasil uji regresi $Y = 6,954 + 0,341 X_1 + 0,203 X_2 + 0,211 X_3 + e$, apabila perusahaan meningkatkan kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebanyak satu satuan maka kinerja juga akan naik sebanyak satu satuan.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh Kepemimpinan , Motivasi kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan biro bina sosial kantor gubernur sumatera barat, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil regresi linear berganda dan uji t pada tabel 4.19 menunjukkan bahwa ketiga koefisien regresi tersebut bertanda positif, signifikan dan tidak signifikan. Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan lebih lanjut yakni sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 6,954 + 0,341 X_1 + 0,203 X_2 + 0,211 X_3 + e$$

2. Hasil penelitian dari indeks jawaban responden pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan mempunyai nilai indeks sebesar 130 yang merupakan tingkatan skor tinggi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling besar yakni terlihat pada hasil analisis regresi linear berganda sebesar 0,341 dimana temuan penelitian atas persepsi responden menilai sebagian besar responden menyatakan bahwa Kepemimpinan yang baik memiliki pengaruh baik bagi diri responden. pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai regresi 0,341 dan nilai t hitung = 4,891 dengan tingkat signifikansi 0,000.
3. Hasil penelitian dari indeks jawaban responden pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai indeks sebesar 155 yang merupakan tingkatan skor tinggi dimana temuan penelitian atas persepsi responden menilai sebagian besar responden menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi di pengaruhi oleh keinginan dan kebutuhan responden itu sendiri. Variabel ini merupakan variabel dengan pengaruh paling rendah setelah kepuasan kerja. Hal ini terlihat pada hasil analisis regresi linear berganda sebesar 0,203. Variabel Motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai regresi 0,203 nilai t hitung = 1,948 dengan tingkat signifikansi 0,056.
4. Hasil penelitian dari indeks jawaban responden pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja mempunyai nilai indeks sebesar 105 yang merupakan tingkatan skor tinggi dimana temuan penelitian atas persepsi responden menilai sebagian besar responden menyatakan bahwa Kepuasan kerja akan diperoleh jika responden mampu dan menyayangi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Variabel ini merupakan variabel dengan pengaruh paling besar kedua. Hal ini terlihat pada hasil analisis regresi linear berganda sebesar 0,211 Variabel Kepuasan kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan nilai regresi 0,211 dan nilai t hitung = 1,705 dengan tingkat signifikansi 0,094.
5. Berdasarkan perhitungan SPSS besarnya F hitung = 38,710, sedangkan F tabel ditentukan berdasarkan derajat kesalahan atau $\alpha = 5\%$ dan dengan nilai Ftabel sebesar 2,76. Berdasarkan perhitungan, maka dapat dinyatakan bahwa F hitung > F tabel yaitu $38,710 > 2,76$ yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) variasi

variabel independen yang digunakan dalam model Kepemimpinan, motivasi kerja dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan sebesar 64,2% variasi variabel dependen Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 35,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Saran

Berdasarkan uraian tentang pembahasan dan kesimpulan di atas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Dikarenakan kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan hasil sig. 0,000 maka untuk mempertahankan kinerja karyawan dari variabel kepemimpinan biro bina sosial hendaknya tetap mempertahankan dan meningkatkan kualitas kepemimpinan di biro ini dengan cara :

- a. pimpinan lebih mengembangkan semangat kebersamaan dan memotivasi pengikutnya untuk bekerja keras.
- b. Kondisi lingkungan kerja karyawan perlu ditingkatkan agar lebih kondusif sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada pengembangan kinerja karyawan.
- c. Pemimpin memperhatikan proses pekerjaan berlangsung, dimana pemimpin dapat memperjelas tujuan dan mengkomunikasikan tujuan serta hasil yang diharapkan. Sehingga dapat menciptakan partisipasi dan komunikasi dari bawahan.

2. Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan untuk variabel motivasi kerja, penelitian ini memperoleh hasil yang positif, namun tidak signifikan, oleh karena itu pihak biro bina sosial hendaknya meningkatkan kualitas variabel motivasi dari berbagai arah dengan cara:

- a. Membantu karyawan dalam meningkatkan dorongan, kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan sukarela serta sesuai dengan tanggung jawabnya sebagai karyawan
- b. Pihak biro lebih memperhatikan bagaimana cara untuk meningkatkan keahlian dan ketrampilan karyawan dengan mengadakan diklat ataupun pelatihan tertentu.
- c. Tidak lepas dari peran pimpinan, hendaknya pimpinan mampu menunjukkan secara jelas tujuan karyawan berkerja, dan menunjukkan arah tuannya tersebut dengan beberapa kewajiban yang harus dilakukannya.

3. Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan untuk variabel kepuasan kerja, penelitian ini memperoleh hasil yang positif, namun tidak signifikan, oleh karena itu pihak biro bina sosial hendaknya meningkatkan kualitas variabel kepuasan kerja dari berbagai arah dengan cara:

- a. Pihak biro bina sosial sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan merasa puas sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
- b. Pihak biro bina sosial sebaiknya lebih memperhatikan karyawan yang berprestasi baik dengan memberikan reward (penghargaan). Hal ini dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih baik lagi.
- c. Karyawan hendaknya memperhatikan ketelitian dan hati dalam melaksanakan pekerjaan, meningkatkan komunikasi antara atasan maupun bawahan, berperan aktif dalam lingkungan kerja, dan memanfaatkan fasilitas yang diberikan biro.

4. Kinerja Karyawan

Karyawan PT.Primissima perlu meningkatkan kinerja terutama dalam hal mencapai target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

George R. Terry, *Principle of Management*, 3 rd ed. Homewood, Illinois, Record D. Irwin, Inc, 1960.

Al-quran."QS. Al - Anbiya (21) hal.107"

Prof.Dr. Sugiyono,"*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R & D*".Cetakan ke 21.Tahun 2014: Alfabeta.

Gary Dessler,"*Manajemen Sumber Daya Manusia*".edisi 14,Jakarta : Salemba Empat.Tahun 2015 : Salemba Empat

J.K.Hemphill, "A Proposed Theory of Leadership in Small Group" Second Preliminary Report, Columbus, Ohio, Personnel Research Board, Ohio State University, 1954.

Malayu S.P Hasibuan,

Kartini, Kartono. (2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Keith Davis, *Human Behavior at Work*, 4 th, ed, New York, McGraw-Hill Book Company, 1972

Masngudi, (2008). *Buku Pedoman Penulisan Tesis Magister Manajemen*, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

Rober Dubin, *Human Relation in Administration, the sociology of organization, with reading and cases*, New York, Prentice Hall-Book Company, 1951

Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.

Uma Sekaran. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat

Hermanto, H. (2018). IKLIM ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI. *JIAGANIS*, 3(2).

Akbar, S. (2019). Determinasi Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendapatan Provinsi Riau. *JIAGANIS*, 2(1).

Safitri, R. (2017). Determinasi Mutasi Kerja, Kompensasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*, 2(1).