

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
MOTIVASI KERJA PADA KINERJA PEGAWAI YAYASAN UNIVERSITAS  
LABUHANBATU**

Fauziah Hanum Rambe

*Email: zia.faura@yahoo.co.id*

Prodi Manajemen Universitas Labuhanbatu

**ABSTRAK:**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai Yayasan Universitas Labuhanbatu. Sampel yang diambil dalam penelitian ini, mencakup 62 orang. Pertanyaan yang diberikan kepada sampel dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui teknik simple random sampling dan metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa secara serempak variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Dan hasil menunjukkan bahwa secara serempak variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja secara serempak tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi dan kinerja.

**Pendahuluan**

Di Kabupaten Labuhanbatu Yayasan Universitas Labuhanbatu, merupakan suatu lembaga yang bergerak dibidang pendidikan. Yayasan yang berdiri sejak tahun 1998 ini telah mampu bersaing dengan lembaga-lembaga pendidikan yang telah ada terlebih dahulu. Dalam menjalankan operasionalnya,yayasan ini tentu saja memanfaatkan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor yang membantunya dalam mencapai setiap tujuannya. Seorang pemimpin yang tegas, adil dan demokratis merupakan pemimpin yang sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi dalam bidang apapun. Di era globalisasi, meningkatnya persaingan yang semakin tajam dan perkembangan teknologi telah memicu terjadinya peran sumber daya manusia dalam organisasi. Manusia tidak lagi dianggap sebagai factor produksi tetapi telah dianggap sebagai asset organisasi yang penting, karena merupakan sumber yang mengendalikan serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat ditentukan permasalahannya dari penerapan sistem kepemimpinan dan motivasi yang masih perlu untuk dapat ditumbuh-kembangkan agar pegawai meningkatkan kualitas profesionalnya.

Menurut James (2011:105) pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain sertabertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan.

Selain kepemimpinan, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang yang penting dalam suatu organisasi. Menurut Davis (2010:117) kepuasan kerja adalahperasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Motivasi dalam bekerja juga mampu mendorong kinerja pegawai dalam proses opsional suatu lembaga. Menurut Handoko ( 1989:256) motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu gun mencapai tujuan.

Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi sangat menentukan jalan atau tidaknya tugas dan tanggung jawab yang diperbuat oleh pegawai. Menurut Dessler (2002:22) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa untuk mencapai prestasi kerja atau kinerja yang memuaskan pegawai maka perlu dimotivasi, hal ini mengingat motivasi dapat meningkatkan kerja pegawai dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

Dalam kenyataan sehari-hari, suatu organisasi sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari pada pegawainya. Namun, hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun, tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai .

Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjasamanya secara baik. Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Tingkat pendidikan pegawai sangatlah mempengaruhi kinerjanya, karena dengan pendidikan orang lebih mempunyai wawasan yang lebih luas dan umumnya tingkat pergaulannya juga lebih luas. Selain itu kemampuan seseorang untuk berinisiatif dan berinovasi sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kinerja pegawai atau produktivitas kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi. Kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Salah satu praktik manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja Pegawai adalah Yayasan Universitas Labuhanbatu. Yayasan Universitas Labuhanbatu merupakan suatu lembaga yang bergerak dibidang pendidikan yang berdiri sejak Tahun 1998 di kota Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu. Sebagai lembaga yang bergerak bidang pendidikan, maka yayasan ini dituntut mampu melayani mahasiswa secara optimal. Beberapa fungsi pelayanan pada yayasan Labuhanbatu adalah melayani segala kebutuhan mahasiswa selama berkuliah di kampus tersebut.

Terkadang pada saat tertentu terdapat pegawai yang melakukan tindakan indisipliner yaitu terlambat masuk kerja, ketidakpatuhan terhadap peraturan yang sudah ditetapkan oleh yayasan, melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Penyebabnya adalah kurangnya rasa disiplin yang dimiliki oleh masing –masing pegawai sehingga mengurangi rasa cinta terhadap pekerjaannya Tindakan indisipliner merupakan salah satu indikator dari kinerja pegawai. Semakin sering pegawai melakukan tindakan indisipliner, berarti kinerja pegawai mengalami penurunan.

Berdasarkan Kondisi tersebut diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja pegawai Yayasan Universitas Labuhanbatu** ”.

### **Rumusan Masalah**

1. Adakah hubungan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada Yayasan Universitas Labuhanbatu?
2. Adakah hubungan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada Yayasan Universitas Labuhanbatu?
3. Adakah hubungan kepemimpinan dan epuasan kerja terhadap motivasi kerja pada Yayasan Universitas Labuhanbatu?

4. Adakah hubungan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Universitas Labuhanbatu?
5. Adakah hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Universitas Labuhanbatu?
6. Adakah hubungan kepemimpinan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Universitas Labuhanbatu?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada Yayasan Universitas Labuhanbatu
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada Yayasan Universitas Labuhanbatu
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada Yayasan Universitas Labuhanbatu
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Universitas Labuhanbatu
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Universitas Labuhanbatu
6. Menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada Yayasan Universitas

### **Uraian teoritis Kepemimpinan**

Perkataan Kepemimpinan memiliki asal kata pemimpin / *leadear* yang mempunyai macam-macam pengertian dari para ahli. Berikut ini merupakan salah satu definisi tentang pemimpin yang dikemukakan oleh ahli diantaranya :

Menurut James (2011:105), pemimpin adalah kemampuan meyakini dan menggerakka orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Malayu (2011: 33), pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Menurut Keits Davis (2010:117) mengemukakan bahwa "*job satisfacion is the favorableness or unfavorablebess with employees view their work*" (Kepuasan adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja).

Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja Rivai (2005:73).

Menurut Handoko(2000:65) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

Menurut Robbins (2003:42) 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.

Menurut beberapa definisi mengenai kepuasan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya pegawai merasa senang atau tidak dengan cara memandang pekerjaannya sendiri.

## **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan (Zainun, 1989 : 62)

Sedangkan menurut Handoko (1989 : 256) mendefinisikan motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya. Masalah motivasi, dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu.

## **Kinerja**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

*Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses Nurlaila (2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan Luthans(2005:165).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2012:22).

## **Kerangka Pemikiran**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Yayasan Universitas Labuhanbatu.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Yayasan Universitas Labuhanbatu.
3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Universitas Labuhanbatu.

4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Yayasan Universitas Labuhanbatu.
5. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Yayasan Universitas Labuhanbatu.

### **Metode Penelitian Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Yayasan Universitas Labuhanbatu. Populasi ini didapat berasal dari jumlah tenaga Pegawai Yayasan Universitas Labuhanbatu yang sampai saat ini ada 62 Orang.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Berganda, dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

dimana :

- Y : Motivasi dan Kinerja
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi
- X1 : Kepemimpinan
- X2 : Kepuasan kerja
- $\epsilon$  : Standard error

Analisis regresi linier berganda meliputi uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk melihat sumbangan efektif variabel X1; X2 dalam menjelaskan variabel Y1, dan variabel X1; X2 dalam menjelaskan variabel Y2, uji F bertujuan melihat pengaruh secara simultan variabel X1; X2; terhadap variabel Y1, dan variabel X1; X2; terhadap variabel Y2. Dan uji t untuk melihat pengaruh secara parsial masing-masing Y1, dan variabel X1; X2; terhadap variabel Y2.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Yayasan Universitas Labuhanbatu**

Untuk mengetahui secara parsial Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Yayasan Universitas Labuhanbatu dapat dilihat dari tabel 4.14. berdasarkan tabel tersebut  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan sebesar -663 dan kepuasan kerja ,002 dengan signifikan sebesar 510 dan kepuasan kerja ,999. berdasarkan kriteria bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $(0,663 < 0.67847)$  ;  $(0,001 < 0.67847)$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

#### **Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Yayasan Universitas Labuhanbatu.**

Untuk mengetahui secara parsial Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Yayasan Universitas Labuhanbatu dapat dilihat dari tabel 4.15. berdasarkan tabel tersebut diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,829 dan kepuasan kerja 0,331 dengan signifikan sebesar 0,42 dan kepuasan kerja 0,742. berdasarkan kriteria bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $(0,829 > 0.67847)$  ;  $(0,331 < 0.67847)$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi sedangkan variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

## **Kesimpulan**

1. Dari Dari hasil pengujian secara serempak variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap motivasi diketahui bahwa nilai bahwa  $F_{hitung} = 499,233$  dan  $F_{tabel} = 2,47$  dalam hal ini  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan nilai signifikan adalah 0.00 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, maka disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
2. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa dalam suatu organisasi ada hal-hal yang mamu memacu ataupun menarik pegawai untuk bekerja semaksimal mungkin.
3. Dan hasil pengujian secara serempak variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja dapat diketahui  $F_{hitung} = 441$  dan  $F_{tabel} = 2,47$ , dalam hal ini  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan nilai signifikan adalah 645 lebih besar dari nilai alpha 0.05, sehingga disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja secara serempak tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Hasil regresi variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap motivasi diperoleh persamaan yaitu  **$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$**  dan **Pengujian Hipotesis secara parsial diperoleh**  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $(0,663 < 0,67847)$  ;  $(0,001 < 0,67847$  dan uji F diperoleh hasil  $F_{hitung} = 499,233 > F_{tabel} = 2,47$  . Hasil Koefesien determinasi diperoleh sebesar 87% sedangkan sisanya sebesar 13% dijelaskan oleh variabel lain.
5. Hasil regresi variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh persamaan  **$Y = 25,626 - 0,093 + 0,268 + e$**  dan **Pengujian Hipotesis secara parsial diperoleh**  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $(0,829 > 0,67847)$  ;  $(0,331 < 0,67847)$  dan uji F diperoleh hasil  $F_{hitung} = 441$  dan  $F_{tabel} = 2,47$  . Hasil Koefesien determinasi diperoleh sebesar 12,1% sedangkan sisanya sebesar 87,9% dijelaskan oleh variabel lain.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapan saran sebagai berikut ;

1. Pemimpin Yayasan Universitas Labuhanbatu harus terus memperhatikan kinerja dan kepuasan kerja serta memberi motivasi lebi kepada pegawainya
2. Karyawan Yayasan Universitas Labuhanbatu harus terus meningkatkan kinerja dan tanggung jawabnya.
3. Pemimpin dan karyawan Yayasan Universitas Labuhanbatu harus mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan yang di inginkan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ariesto Hadi, Sutopo, 2009, *Multimedia Interaktif dan Flash*, PT Graha Ilmu Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2002 *Manajemen Penelitian*, Jakarta : RinekaCipta
- Bennis Warren, 2010. *Menjadi Pemimpin yang Efektif*, PT. Alex media Kompetundi, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Hening dan Ratna Pujiastuti, 2007. *Analisis Tipe Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*.  
*Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol.7, No.2, 2007:135-146.  
*Jurnal Daya Daya Saing* Vol. 8, N0.2, MM UMS, Surakarta.  
*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 1, Maret: 22-47.  
*Jurnal Manajemen Daya Saing*, Vol 2, No.2, Desember: 146-155.

- Mulyadi: John Willy and Sun, Inc. Siagian Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Pers.Tampubolon, Manahan. 2004. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahmanto I., 2002, *Penilaian Kinerja dan Imbalan : Suatu Alternatif Keluar Dari Krisis Riyadiningsih* ,
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stepen P. 1998. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia*, PT. Frenhalindo, Jakarta
- Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach 3rdEdition*.
- Setiaji, Bambang dan Ismaryati Budiningsih, 2001. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehewananan, Perikanan Dan Kelautan Kabupaten wonogiri*.
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Soedjono, 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*.
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* :BandungAlfabeta.
- Sugiyono, 2011, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian bisnis. Edisi Sembilan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer*, Jakarta:Rajawali
- Sutrisno Edy, 2011. *Manajemen Sumber maya Manusia*, Jakarta : Kencana Pradana Media Group
- Tjahjono, Binawan Nur dan Tri Gunarsih, 2008. *Pengaruh Motivasi kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah*.