

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Intermesindo Forging Prima Tangerang

Putri Novela, Ruhiyat Taufik, Dwi Sridani Afriza, Erialdy*

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118

E-mail Corespondent : erialdy@unis.ac.id

Abstrak

Perekonomian Indonesia saat ini sedang menghadapi masalah yang tidak biasa. Faktor terpenting dalam mempersiapkan pertumbuhan ekonomi pada tahun 2021 adalah pandemi Covid-19 yang telah menjerumuskan perekonomian ke dalam resesi. Ketika dihadapkan pada situasi yang tidak biasa, pemimpin harus mampu mengatasi situasi yang tidak biasa. Kepemimpinan bukan hanya tentang isu-isu posisional, tetapi memiliki konotasi yang luas. Kepemimpinan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan karena kepemimpinan dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja yang diberikan ini tentunya akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Motivasi itu sendiri merupakan suatu proses atau tindakan yang dapat menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuannya. Persaingan merupakan aspek karyawan yang harus mampu menyesuaikan pendidikan dan bidang pekerjaannya, untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja diukur berdasarkan aspek-aspek yang menyusunnya, yaitu: gaji, pekerjaan, struktur, gaji manajerial, kerjasama tim dan pengembangan karir.

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

Abstrack

The Indonesian economy is currently facing an unusual problem. The most important factor in preparing for economic growth in 2021 is the Covid-19 pandemic which has plunged the economy into recession. When presenting an unusual situation, the leader must be able to cope with the unusual situation. Leadership is not just about positional issues, it has a broad connotation. employees can increase employee morale because leadership can increase confidence in carrying out the implementation. The work motivation given will certainly affect the increase in employee performance. Motivation itself is a process or action that can inspire employees to achieve goals. Competition is an aspect of employees who must be able to adjust education and field of work, to improve employee performance. work based on the aspects that compose it, namely: salary, job, structure, managerial salary, teamwork and career development.

Keywords: Leadership, Motivation, Competence, Job Satisfaction, Performance

A. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang memfokuskan pada unsur-unsur sumber daya manusia. Kegiatannya meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan SDM untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Dalam hal ini, pengelolaan SDM yang efektif

tertuju dari produktivitas atau kinerja yang dikontribusikan oleh karyawan. Kinerja karyawan dan peran kepemimpinan tidak dapat dipisahkan.

Kepemimpinan bukan hanya tentang di mana dan siapa pemimpinnya, tetapi juga tentang tugas-tugas pemimpin secara umum, apa yang seharusnya tidak dilakukan para pemimpin, dan kualitasnya harus dimiliki. Pemimpin harus menyelesaikan masalah yang berbeda. Oleh karena itu, kepemimpinan yang diperlukan adalah kepemimpinan yang dapat memfasilitasi karyawan. Kepemimpinan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan karena kepemimpinan dapat meningkatkan kepercayaan karyawan untuk melaksanakan fungsinya.

Motivasi dapat dilihat sebagai energi seseorang telah berubah ditandai dengan penampilan sensasi dan sebelum menanggapi tujuan tersebut. Motivasi pekerjaan seperti ini tidak diragukan lagi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Motivasi itu sendiri adalah proses atau tindakan yang dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan mereka. Menurut Hamzah Uno (2016: 5). Motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Oleh karena itu, para pemimpin harus dapat memainkan peran mereka untuk meningkatkan motivasi karyawan. Tiga elemen motivasi adalah bisnis, tujuan organisasi dan kebutuhan.

Kompetensi terkait dengan peran sumber daya manusia di organisasi atau perusahaan memiliki makna yang sama dengan pekerjaan itu sendiri. Ini adalah aspek karyawan, harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan tingkat pendidikan dan bidang pekerjaan, sehingga perusahaan tahu bahwa karyawan yang kompeten adalah karyawan yang kompeten dan berdedikasi sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rivai dan Sagala (2011), kompetensi adalah keinginan untuk mempengaruhi melalui strategi membujuk dan mempengaruhi.

Kepuasan kerja dilihat dari dimensi yang membentuknya, yaitu: gaji, pekerjaan, fasilitas, perlakuan manajemen, kerja tim dan pengembangan karir (Erialdy, Maruf Akbar, 2021). Kemudian dari dimensi ke indikator, jawaban masing-masing indikator dibagi menjadi dua kategori yaitu kepuasan dan ketidakpuasan. Untuk kategori tidak puas termasuk jawaban tidak puas, cukup puas dan sangat tidak puas, dan untuk kategori puas termasuk puas dan sangat puas. Menurut Siagian (2012) kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif terhadap pekerjaannya.

Kinerja seorang karyawan merupakan hasil dari pikiran dan tenaga karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukannya, dapat berwujud, terlihat, dan dapat dihitung. Namun dalam banyak kasus, hasil pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan terlihat, seperti pemecahan masalah. Masalah, inovasi, produk atau layanan baru juga dapat menjadi alasan untuk menemukan prosedur kerja yang lebih efektif.

B. Metode

Metode penelitian yg dipakai pada penelitian ini merupakan metode asosiatif, yaitu metode penelitian yg memilih interaksi antara 2 variabel atau lebih dan

menganalisisnya secara kuantitatif. Metode pengambilan sampel yg dipakai merupakan secara acak sampling menggunakan memakai metode secara acak sampling. Dengan istilah lain, pada pengambilan sampel acak ini, teknik pengambilan sampelnya sama menggunakan probabilitas setiap elemen atau anggota populasi dipakai menjadi sampel survei (Sugiyono, 2014:118). Populasi penelitian ini merupakan karyawan pada PT. Intermedindo Forging Prima Tangerang. Perusahaan ini beranjak dibidang Manufacture menggunakan jumlah karyawan 210 orang. Dan dibulatkan sebagai 68 orang menggunakan rumus slovin.

Yang menjadi penelitian adalah variabel-variabel yang merupakan fokus penelitian ini yaitu variabel Kepemimpinan (X1), variabel Motivasi (X2) dan variabel Kompetensi (X3) merupakan *independen variable* (variabel bebas) dan *dependent variable* (variabel terikat) yang merupakan Kepuasan Kerja (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2).

Penelitian ini melakukan analisis data yaitu : analisis deskriptif, uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda, dan analisis koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis

C. Hasil Pembahasan

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah pada metode regresi, variabel terikat dan variabel berdistribusi normal dalam metode regresi. Model regresi yang baik adalah data yg berdistribusi normal atau mendekati normal. Berikut ini adalah output uji normalitas yang dapat dibandingkan dengan grafik probability plot, output penelitian data yg sudah diolah menggunakan pengujian SPSS versi 25.0 merupakan menjadi berikut :

Tabel 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.90858022
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.060
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah tahun 2021 menggunakan SPSS 25

Pada tabel 1 diatas hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal dan uji normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara mendeteksi ada tidaknya Multikolonieritas yaitu dengan cara memperhatikan angka Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance

Tabel 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34.534	9.163		3.769	.000		
	Kepemimpinan	-.060	.165	-.049	-.365	.717	.807	1.240
	Motivasi	-.136	.179	-.103	-.764	.448	.782	1.279
	Kompetensi	.383	.160	.309	2.399	.019	.864	1.157

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber: Data primer diolah tahun 2021 menggunakan SPSS 25

Berdasarkan tabel 2 hasil uji multikolonearitas diketahui hasil nilai tolerance lebih besar $> 0,10$ dan nilai VIF lebih kecil dari $< 10,00$ maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 3
 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.480	7.350		1.154	.253
	Kepemimpinan	.318	.125	.279	2.546	.013
	Motivasi	.230	.113	.231	2.037	.046
	Kompetensi	.243	.113	.241	2.151	.0135

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 3 diperoleh konstanta untuk persamaan regresi dengan nilai *a* sebesar 8,480. *b*₁ sebesar 0,318. *b*₂ sebesar 0,230 dan *b*₃ sebesar 0,243. Maka persamaan regresi untuk kepemimpinan, motivasi dan kompetensi secara simultan terhadap kepuasan kerja adalah :

$$Y_1 = 8,480 + 0,318X_1 + 0,230 X_2 + 0,243 X_3$$

Dari model regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:
a = Nilai konstanta sebesar 8,480 menyatakan bahwa jika nilai *X*₁ = 0 atau variabel kepemimpinan tidak ada, maka nilai variabel kepuasan kerja adalah sebesar 8,480.
*b*₁ = 0,318 Artinya, jika penambahan sebesar kesatuan kepemimpinan naik, maka penilaian terhadap kepuasan kerja akan naik dan bertambah sebesar 0,318
*b*₂ = 0,230 Artinya jika penambahan sebesar kesatuan motivasi naik, maka penilaian terhadap kepuasan kerja akan naik bertambah sebesar 0,230
*b*₃ = 0,243 Artinya jika penambahan sebesar kesatuan kompetensi naik, maka penilaian terhadap kepuasan kerja akan naik dan bertambah sebesar 0,243.

Tabel 4
Analisis Koefisien Determinasi (R)

Model Summary									
Model	R	R Squared	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.608 ^a	.370	.340	4.707	.370	12.511	3	64	.000

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan

Berdasarkan table 4 diatas menunjukkan hasil nilai koefisiensi korelasi 0.608 (60,8%) artinya terdapat pengaruh yang berarti bahwa tingkat hubungan antar variabel kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja PT. Intermedindo Forging Prima termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 5
Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.480	7.350		1.154	.253
	Kepemimpinan	.318	.125	.279	2.546	.013
	Motivasi	.230	.113	.231	2.037	.046
	Kompetensi	.243	.113	.241	2.151	.035

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

1. Variabel Kepemimpinan

Dari hasil pengujian t memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,546 > 1,997$). Variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,013 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,013 < 0,05$) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

2. Variabel Motivasi

Dari hasil pengujian t memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,037 > 1,997$). Variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,046 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,046 < 0,05$) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Variabel Kompetensi

Dari hasil pengujian t memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,151 > 1,997$) Variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,035 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,035 < 0,05$) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 6

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	31.174	5.566		5.600	.000
	Kepuasan Kerja	.258	.128	.242	2.022	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 6 Menunjukkan bahwa :

Variabel Kepuasan Kerja, dari hasil pengujian t memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,022 > 1,667$). Variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,047 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,047 < 0,05$) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7
Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558.597	3	186.199	7.067	.000 ^b
	Residual	1686.168	64	26.346		
	Total	2244.765	67			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 7, Besar nilai f tabel dengan level signifikan $\alpha=5\%$ (0,05). Jika menggunakan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel maka menggunakan rumus F tabel = (k ; n-k) yakni (3 ; 68-3) = (3 ; 65).

Nilai F Tabel adalah : 2,75

Nilai F Hitung adalah : 7,067

Karena f hitung > f tabel (7,067 > 2,75), dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa ketiga variabel yakni kepemimpinan, motivasi dan kompetensi bersama-sama berpengaruh dan terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 8

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.687	1	182.687	7.147	.009 ^b
	Residual	1687.004	66	25.561		
	Total	1869.691	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 8, Besar nilai f tabel dengan level signifikan $\alpha=5\%$ (0,05). Jika menggunakan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel maka menggunakan rumus F tabel = (k ; n-k) yakni (3 ; 68-3) = (3 ; 65).

Nilai F Tabel adalah : 2,75

Nilai F Hitung adalah : 7,147

Karena f hitung > f tabel (7,067 > 2,75), dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,009. Maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Maknanya adalah kepemimpinan yang lebih baik, kepuasan karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Made Supaptra, Desak Ketut Sintaasih, dkk (2015) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat dan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memperkuat pernyataan Kuswadi (2004) bahwa pemimpin harus selalu merasakan apa yang dibutuhkan karyawan agar karyawan akan merasa puas.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis, perlu diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik motivasi kerja karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Dalam penelitian ini, motivasi dapat dilihat dari lima tingkat kebutuhan, yaitu, fisiologis, keamanan, sosial, apresiasi dan realisasi diri. Kebutuhan sosial, keselamatan dan fisiologis merupakan motivasi utama bagi karyawan, khususnya lingkungan di tempat kerja, fasilitas transportasi kerja serta hak-hak bantuan dan kinerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, dkk (2015), yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. Yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini membuktikan bahwa aspek kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan teori dari Lawler yang menyatakan bahwa keahlian merupakan bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan dalam Munandar, (2012:356) yang dikutip dari jurnal *tepa* Manajemen Bisnis Magister Manajemen Universitas Riau. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Deswarta (2017), yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kinerja dosen. Implementasinya adalah semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan dan dicapai, maka semakin besar kemungkinan dosen akan melakukan yang terbaik, begitu juga sebaliknya.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Aspek kepuasan kerja dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Masalah kepuasan kerja dalam

penelitian ini mengacu pada fasilitas kerja yang tidak cukup ruang, serta kebijakan pengawasan dan status karyawan tetap diperusahaan tidak jelas. Ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dicapai dan dirasakan, semakin besar kemungkinan karyawan untuk melakukan yang terbaik. Begitu pula sebaliknya, jika karyawan kurang memiliki kepuasan kerja, maka akan sulit bagi mereka untuk melakukan yang terbaik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Deswarta (2017), yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau, dimana kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Intermedindo Forging Prima Tangerang, berikut ini adalah kesimpulan dari hasil penelitian :

1. Variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dari hasil uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,546 > 1,997$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,013 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,013 < 0,05$). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Variabel motivasi terhadap kepuasan kerja dari hasil uji t di peroleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,037 > 1,997$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,046 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,046 < 0,05$). Artinya Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja adalah dari hasil pengujian t memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,212 > 1,997$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,031 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,031 < 0,05$). Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
4. Variabel kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja terdapat hubungan yang kuat dengan nilai korelasi 0.608. Dari hasil pengujian F memperoleh nilai didapat $f_{hitung} > f_{tabel}$. ($7,067 > 2,52$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
5. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dari hasil pengujian F memperoleh nilai didapat $f_{hitung} > f_{tabel}$. ($7,147 > 2,52$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,009 ($0,009 < 0,05$). Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak atau kurang

puasnya para karyawan, dapat mengakibatkan kurang optimalnya pelaksanaan tugas yang diberikan.

Referensi

- Deswarta (2017) "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguguran UIN Sultan Syarif Kasim Riau" *Jurnal Valuta* Vol. 3 No. 1, April 017
- Erialdy, Maruf Akbar, B. S. (2021). Policy Implementation of Midwife ' s Work Performance Assessment at the Community Health Center of South Tangerang City Indonesia. *Advances in Economics, Business and Management Researc*, 163, 61-66.
- Hamzah B Uno. 2016 Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis Dibidang Pendidikan. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Made Suprpta, Desak Ketur Sintaasih, I Gede Riana (2015) "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali) *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.06 (2015) : 430-442
- Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, Made Subudi (2015) "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.11 (2015) : 823-840
- Rivai, Veithzal., Ella Jauvani Sagala. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Siagian. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. (2014) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Wahyudi. (2017). Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner (H. Akdon Ed.). Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.