

Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Yayasan Nurul Iman Al-Islamy)

Muhammad Badruzaman Syapi¹, Iis Iskandar²

¹Universitas BSI, zams.elmabsy@gmail.com

²Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, iis.iskandar@ars.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai. Populasi semua Pegawai Yayasan Pondok Pesantren Nurul Iman Al-Islamy Cibaduyut Kota Bandung sebesar 200 Pegawai. Dengan teknik sampling, diperoleh sampel sebanyak 60 pegawai. Analisis statistik data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan kinerja Pegawai. Hal yang penting adalah memberikan pujian dengan memberikan sertifikat sebagai pegawai berprestasi. Oleh karena itu diupayakan terus mendorong kinerja pegawai dengan pemberian salah satunya bonus, bagi karyawan yang berkinerja tinggi.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership, job satisfaction and work motivation on employee performance. The population of all employees of the Nurul Iman Al-Islamy Cibaduyut Islamic Boarding School Foundation in Bandung City is 200 employees. With a sampling technique, a sample of 60 employees was obtained. Statistical analysis of the data used in this study is multiple regression analysis. The results showed that: 1) Leadership had a positive and significant effect on employee performance. 2) Job Satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. 3) Motivation has a positive and significant effect on employee performance. 4). Leadership, Job Satisfaction and motivation have a significant influence on Pegawai's performance. The important thing is to give credit by giving certificates as outstanding employees. Therefore it is endeavored to continue to encourage employee performance by giving one bonus, for high-performing employees.

Keywords: Leadership, Job Satisfaction, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Bersifat kompleks karena organisasi sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Sedang sifat unik, menunjukkan bahwa organisasi sebagai organisasi memiliki ciri-ciri tertentu yang tidak dimiliki oleh organisasi-organisasi lain. Karena sifatnya yang kompleks dan unik tersebut, organisasi sebagai organisasi memerlukan koordinasi yang baik. Dalam kaitan inilah maka kepemimpinan Pemimpin

Organisasi menjadi penting diketengahkan. Pemimpin Organisasi yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan organisasi sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan. Pemimpin Organisasi sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin organisasi.

Konsep tersebut menjelaskan adanya organisasi dikarenakan oleh kreatifitas beberapa individu yang ingin memiliki wadah bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Individu anggota organisasi dihadapkan pada suatu kondisi

yang kritis, kondisi antara organisasi terus bisa terwujud ataukah organisasi itu tidak terwujud, atau organisasi tersebut melebur menjadi tidak ada (bubar), dimana krisis tersebut ditandai dengan kondisi setiap individu dihadapkan pada pemilihan pimpinan, siapa yang disepakati untuk menjadi pemimpin. Bila kesepakatan untuk memilih pimpinan telah terwujud maka organisasi telah lolos dari fase kritis tersebut. Pertumbuhan organisasi melalui arahan dari pemimpinnya, karena ada seorang pimpinan yang telah disepakati bersama, semua kebijakan dari pemimpin merupakan arahan bagi anggotanya dan kebijakan tersebut diikuti atau tersentralisir pada pusat pengelolaan dimana organisasi itu berada. Kepemimpinan itu ada pada diri pemimpin/manajer. Dari aspek karakteristik dibedakan antara karakteristik pemimpin (*leader*) dengan karakteristik manajer.

Pada sisi lain keberadaan Pemimpin Organisasi tidak berdiri sendiri. Keberhasilan yang dicapainya merupakan kontribusi dari berbagai elemen yang terkait, seperti pegawai, staf dan juga para siswa. Pegawai, khususnya, merupakan kontributor bagi proses pelaksanaan program pembelajaran yang ada di setiap organisasi. Pengertian organisasi menurut Silalahi (2005) dalam bukunya "Studi tentang Ilmu Administrasi Konsep, Teori, dan Dimensi" mengemukakan bahwa: "Organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur yang menunjukkan wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja untuk menjalankan suatu fungsi tertentu. Hubungan yang berstruktur ini disebut hirarki dan konsekuensi dari hirarki ialah adanya kategori kelompok superior dengan kelompok subordinasi."

Konsep pertumbuhan organisasi yang dikemukakan oleh Greiner sangatlah terkenal bagi para ilmuwan manajemen. Konsep tersebut menjelaskan adanya organisasi dikarenakan oleh kreatifitas beberapa individu yang ingin memiliki wadah bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Pada fase ini, individu anggota organisasi dihadapkan pada suatu kondisi yang kritis, kondisi antara organisasi terus ada (bisa terwujud) ataukah organisasi itu tidak terwujud, atau organisasi

tersebut melebur menjadi tidak ada (bubar), dimana krisis tersebut ditandai dengan kondisi setiap individu dihadapkan pada pemilihan pimpinan, siapa yang disepakati untuk menjadi pemimpin. Bila kesepakatan untuk memilih pimpinan telah terwujud maka organisasi telah lolos dari fase kritis tersebut. Pertumbuhan organisasi melalui arahan dari pemimpinnya, karena ada seorang pimpinan yang telah disepakati bersama, semua kebijakan dari pemimpin merupakan arahan bagi anggotanya dan kebijakan tersebut diikuti atau tersentralisasi pada pusat pengelolaan dimana organisasi itu berada. Kepemimpinan itu ada pada diri pemimpin/manajer. Dari aspek karakteristik dibedakan antara karakteristik pemimpin (*leader*) dengan karakteristik manajer.

Menurut Northouse (2015) *Leadership is a highly sought-after and highly valued commodity* (Kepemimpinan adalah komoditas yang sangat diminati dan sangat dihargai). Beberapa peneliti mengkonseptualisasikan kepemimpinan sebagai ciri atau perilaku, sementara yang lain memandang kepemimpinan dari perspektif pemrosesan informasi atau sudut pandang relasional. Kepemimpinan telah dipelajari dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif dalam banyak konteks, termasuk kelompok kecil, dan organisasi besar. Secara kolektif, temuan penelitian tentang kepemimpinan dari semua bidang ini memberikan gambaran sebuah proses yang jauh lebih canggih dan kompleks. Pengertian ini dipertajam oleh Dubrin bahwa kepemimpinan itu adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Dubrin, A. J., 2001).

Sebagai pemimpin, manajer ataupun pimpinan memiliki peran (*role*), kegiatan, dan skill. Pimpinan memiliki peran Interpersonal Roles, Informational Roles, Decisional Roles. Sedangkan kegiatan mereka adalah: Routine Communication, Traditional Management, Networking, dan Human Resource Management. Serta skill bagi pemimpin adalah: (1) komunikasi verbal, (2) memenej waktu dan stress, (3) memenej pengambilan keputusan, (4) mengakui, menjelaskan, dan memecahkan

permasalahan, (5) memotivasi dan mempengaruhi orang lain, (6) mendelegasikan wewenang, (7) menetapkan tujuan dan menjelaskan visi, (8) memiliki kesadaran diri, (9) membangun kerja tim, dan (10) memenej konflik (Luthans, 2002). Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Puspitawati & Riana, 2014). Seseorang akan membawa serta perangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja ketika bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja. Kepuasan kerja harus tetap dipertahankan untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kepuasan kerja dibangun atas dasar lima dimensi, yaitu bekerja pada tempat yang tepat, pembayaran yang sesuai, organisasi dan manajemen, penyedia dan hubungan dengan rekan sekerja. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan tugas audit, auditor kantor akuntan publik akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat berupa konflik pekerjaan keluarga (Lathifah, 2008). Menciptakan kepuasan kerja pegawai adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi atau perusahaan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2007). Pengertian lain motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Sopiah, 2008). Menurut Mangkunegara (2009), motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Juga menurut Sutrisno (2012), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2007). Berbagai kendala pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik, sehingga kinerjanya dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan pelayanannya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan. Hal itu sangat terkait dengan fungsi organisasi dan atau pelakunya. Bentuknya dapat bersifat *tangible* dan *intangible*, tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Kinerja pegawai antara lain sangat ditentukan oleh mutu pegawai. Ukuran kinerja dalam dunia penelitian dan pengembangan adalah mutu hasil riset, tingkat adopsi dan difusi hasil penelitian, serta dampaknya bagi kesejahteraan masyarakat. Jadi, kinerja dapat dilihat dari proses, hasil, dan *outcome*. Agar diperoleh hasil sesuai standar perusahaan dan industri maka kinerja perlu dikelola. Untuk itu, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Mangkuprawira & Hubeis, 2007).

KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan

Menurut Northouse (2015) *Leadership is a highly sought-after and highly value commodity*. Kepemimpinan adalah komoditas yang sangat diminati dan sangat dihargai). Beberapa peneliti

mengkonseptualisasikan kepemimpinan sebagai ciri atau perilaku, sementara yang lain memandang kepemimpinan dari perspektif pemrosesan informasi atau sudut pandang relasional. Kepemimpinan telah dipelajari dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif dalam banyak konteks, termasuk kelompok kecil, dan organisasi besar. Secara kolektif, temuan penelitian tentang kepemimpinan dari semua bidang ini memberikan gambaran sebuah proses yang jauh lebih canggih dan kompleks. Pengertian ini dipertajam oleh Dubrin bahwa kepemimpinan itu adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Dubrin, A. J., 2001).

Menurut Wahjosumidjo (1991) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah: bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Spector (2012) Kepuasan kerja adalah evaluasi seseorang terhadap keseluruhan kualitas pekerjaannya saat ini. Langkah-langkah evaluasi dapat mencakup orientasi yang efektif terhadap pekerjaan atau posisi pekerjaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja pada hakikatnya merupakan perasaan pegawai terhadap hasil yang diterimanya dalam perusahaan, berupa gaji, promosi dan bonus serta hal-hal lain yang berdampak pada kejiwaan pegawai. Pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya dalam organisasi sangat tergantung pada memberlakukan yang atasan kepada pegawai yang bersangkutan.

Pengertian kepuasan kerja menurut Handoko (2014) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari sudut pandang tenaga kerja atau Pegawai yang memandang pekerjaan mereka. Sementara Hasibuan (Wibowo, 2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Pegawai yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional Pegawai. Kepuasan Pegawai akan membuat

para Pegawai mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dari dalam dan dari luar pekerjaan.

Menurut Robbins (2006) Kepuasan kerja terdiri dari faktor-faktor yaitu: pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian pekerjaan.

Motivasi

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2006). Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Definisi lain motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu (Sopiah, 2008). Menurut Mangkunegara (2009), motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Untuk mengukur motivasi kerja yang diuji dalam penelitian ini, digunakan indikator-indikator yang dikembangkan oleh Herzberg (Robbins, 2006), meliputi: Motivasi intrinsik terdiri dari : (a) kemajuan, (b) pengakuan, dan (c) tanggung jawab, sedangkan Motivasi ekstrinsik terdiri dari : (a) pengawasan, (b) gaji, (c) kebijakan perusahaan dan (d) kondisi pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Pondok Pesantren Nurul Iman Al-Islamy Cibaduyut Kota Bandung. Yayasan ini beralamat di Jl. Cibaduyut Raya Blok TVRI 3 RT 003 RW 003 Kelurahan Cibaduyut Wetan Kecamatan Bojongloa Kidul Kota Bandung Provinsi Jawa Barat.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama bulan April-Agustus 2018. Penelitian dibagi dalam tiga tahap, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan dan tahap pelaporan.

Desain Penelitian

Adapun tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah

analisis kuantitatif, yang artinya sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Sugiyono (2013) Dalam pelaksanaannya peneliti menggunakan tipe atau bentuk penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data lapangan.

Penelitian deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui sampel atau populasi sebagaimana adanya. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Selain itu, metode statistik verifikatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel (Sugiyono, 2013).

Bentuk Penelitian Kuantitatif (Hubungan atau Pengaruh)

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas itu dapat diklasifikasikan, konkrit, teramati dan terukur, hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Pendekatan analisis kuantitatif terdiri atas perumusan masalah, menyusun model, mendapatkan data, mencari solusi, menguji solusi, menganalisis hasil, dan menginterpretasikan hasil. Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Yayasan Pondok Pesantren Nurul Iman Al-Islamy Cibaduyut Kota Bandung.

Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan

sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau obyek itu (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai yang bekerja di Yayasan Pondok Pesantren Nurul Iman Al-Islamy.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian Pegawai yang bekerja di Yayasan Pondok Pesantren Nurul Iman Al-Islamy. Menurut Sugiyono (2013) non probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, sampling sistematis, kuota, *insidental*, *purposive*, jenuh, snowball.

Titik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *sampling insidental*, "*sampling insidental* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/incidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data". (Sugiyono, 2013). Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan saran dari Rosco (Sugiyono, 2013) jumlah anggota sampel antara 30 s/d 500 maka sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu 60. Nilai tersebut diambil berdasarkan responden yang ditemui pada saat menyebarkan kuesioner, waktu untuk mengambil kuisisioner selama tujuh hari.

Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2010), instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh

informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013)

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis X1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kepemimpinan (X1)	.131	.253	.083	.516	.708

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program *SPSS Statistics 16 for Windows*, menunjukkan bahwa koefisien korelasi X₁ terhadap Y (r_{x₁y}) sebesar 0,131. Koefisien korelasi r_{x₁y} tersebut bernilai positif, maka variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan maka kinerja pegawai juga semakin tinggi. Koefisien determinasi sebesar 0,516 mempunyai arti variabel kepemimpinan mampu mempengaruhi 51,6 % perubahan kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan masih 48,4 % faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh besarnya harga koefisien kepemimpinan (X) sebesar 0,131. dan bilangan konstanta sebesar 5,848 yang disusun dalam persamaan garis regresi satu prediktor sebagai berikut: $Y = 5,848 + 0,131x$. Persamaan tersebut menunjukkan nilai koefisien X₁ sebesar 0,131 yang artinya apabila kepemimpinan meningkat 1 *point* maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,131.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis X2 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kepuasan Kerja (X2)	.235	.145	.036	.744	.808

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program *SPSS Statistics 16 for Windows*, menunjukkan bahwa koefisien korelasi X₂ terhadap Y (r_{x₂y}) sebesar 0,235. Koefisien korelasi r_{x₂y} tersebut bernilai positif, maka variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja pegawai juga semakin tinggi.

Koefisien determinasi sebesar 0,744 mempunyai arti variabel kepuasan kerja mampu mempengaruhi 74,4% perubahan kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan masih 25,6% faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh besarnya harga koefisien kepuasan kerja (X₂) sebesar 0,235 dan bilangan konstanta sebesar 5,848 yang disusun dalam persamaan garis regresi satu prediktor sebagai berikut: $Y = 5,848 + 0,235x$. Persamaan tersebut menunjukkan nilai koefisien X₁ sebesar 0,235 yang artinya apabila kepuasan kerja meningkat 1 *point* maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,235.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis X3 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
Std. Beta Error Motivasi				
X3)	.374	.206	.053	.859
			.721	

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program *SPSS Statistics 16 for Windows*, menunjukkan bahwa koefisien korelasi X3 terhadap Y (r_{x_3y}) sebesar 0,374 Koefisien korelasi r_{xy_3} tersebut bernilai positif, maka variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai juga semakin tinggi.

Koefisien determinasi sebesar 0,859 mempunyai arti variabel motivasi mampu mempengaruhi 85,9 % perubahan kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan masih 14,1 % faktor lain yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh besarnya harga koefisien motivasi (X3) sebesar 0,374 dan bilangan konstanta sebesar 5,848 yang disusun dalam persamaan garis regresi satu prediktor sebagai berikut: $Y = 5,848 + 0,374x$. Persamaan tersebut menunjukkan nilai koefisien X3 sebesar 0,374 yang artinya apabila motivasi meningkat 1 *point* maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,374.

Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan (X1), kepuasan kerja (X2) dan motivasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Uji F

Variabel	Koef.	Konst.	Harga R			Harga F		Keterangan
			R _{y(1,2,3)}	Rtabel	y(1,2,3)	Fhitung	Ftabel	
X1	0,131	1,397	1	0,4259	0,73	10,1	3,41	Positif dan Signifikan
X2	0,235							
X3	0,374							

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bantuan program *SPSS Statistics 16 for Windows*, menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara X1, X2 dan X3 terhadap Y ($R_{y(1,2,3)}$) sebesar 5,848. Koefisien korelasi $R_{y(1,2,3)}$ tersebut bernilai positif, maka kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika terdapat peningkatan kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi secara bersama-sama maka kinerja pegawai akan meningkat. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,73, mempunyai arti kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi mampu mempengaruhi 73 % perubahan kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan masih ada 27 % faktor atau variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kedua variabel tersebut. Berdasarkan angka-angka tersebut dapat disusun persamaan garis regresi dua prediktor sebagai berikut : $Y = 1,397 + 0,131 X_1 + 0,235 X_2 + 0,374 X_3$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa jika: 1. Nilai koefisien X1 sebesar 0,131 artinya apabila kepemimpinan meningkat satu poin, nilai kepuasan kerja (X2) dan nilai motivasi (X3) tetap maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat 0,863 poin. 2. Nilai koefisien X2 sebesar 0,235 artinya apabila kepuasan kerja (X2) meningkat satu poin, nilai kepemimpinan (X1) dan nilai motivasi (X3) tetap, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,235 poin. 3. Nilai koefisien X3 sebesar 0,374 artinya apabila motivasi (X3) meningkat satu poin, nilai kepemimpinan (X1) dan nilai kepuasan kerja (X2) tetap, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,374 poin.

Berdasarkan perhitungan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di

Yayasan Pondok Pesantren Nurul Iman Al-Islamy Cibaduyut Kota Bandung.

PENUTUP

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

REFERENSI

- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. PT. Bumi Aksaran. Jakarta.10
- DuBrin, A. J. (2001). *Human relations for career and personal success*. Pearson College Division.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 695-706.
- Lathifah, I. (2008). *pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap turnover intentions dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi empiris pada auditor kantor akuntan publik di Indonesia)* (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Mangkuprawira, Sjafriz dan Aida Vitayala Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Northouse, P. G. (2015). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen Organisasional dan kualitas layanan. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu Pustaka Setia. Bandung.
- Silalahi, Ulbert. (2005). *Studi tentang Ilmu Administrasi, Konsep, Teori dan Dimensi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi 1. Andi. Yogyakarta
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and organizational psychology: Research and practice 6th Ed*. New Jersey : John Wiley & Sons, Inc
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Wahjosumidjo. (1991). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Wibowo, M. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1).