

DETERMINASI KINERJA PEGAWAI PADA PERUMDA PASAR ARGHA NAYOTTAMA KABUPATEN BULELENG

I. P. Suardhana¹, I. N. Sumarnayasa², P. I. Rahmawati³

¹²³Program Magister Ilmu Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja

e-mail: putusuardhana92@gmail.com, nengah.suarmanayasa@undiksha.ac.id, indah.rahma@undiksha.ac.id

Abstrak

Sebagai salah satu perusahaan atau badan usaha milik daerah pengelolaan aset pasar penting melakukan peningkatan kualitas SDM untuk mengentaskan permasalahan kinerja pegawai. Aspek yang kinerja pegawai yang dapat dimaksud meliputi kepuasan kerja, motivasi kerja serta gaya kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis determinasi kinerja pegawai, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian non eksperimen atau *expost facto* dengan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Perumda Argha Nayottama Kabupaten Buleleng dengan sampel 126 orang pegawai. Adapun hasil penelitian adalah 1) Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama kepuasan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Perumda Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Perumda Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Perumda Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. 4) Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Perumda Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.

Kata kunci: kinerja pegawai, kepuasan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan

Abstract

*As a company or regionally owned business entity, it is important to improve the quality of human resources in order to alleviate employee performance problems. Aspects of employee performance that can be referred to include job satisfaction, work motivation and leadership style. This study aims to prove and analyze the determination of employee performance, job satisfaction, work motivation and leadership style. The research is non-experimental or *expost facto* research with quantitative research methods. This research was conducted at Perumda Argha Nayottama, Buleleng Regency with a sample of 126 employees. The results of the study are 1) There is a jointly significant effect of job satisfaction, work motivation, leadership style on employee performance at Perumda Argha Nayottama, Buleleng Regency. 2) There is a significant effect of job satisfaction on employee performance at Perumda Argha Nayottama, Buleleng Regency. 3) There is a significant effect of work motivation on employee performance at Perumda Argha Nayottama, Buleleng Regency. 4) There is a significant influence of leadership style on employee performance at Perumda Argha Nayottama, Buleleng Regency.*

Keywords : *employee performance, job satisfaction, work motivation, leadership style*

1. Pendahuluan

Perusahaan merupakan sebuah organisasi berskala besar yang dikelola atau dijalankan secara berkelompok yang kegiatannya adalah melakukan produksi dan distribusi untuk mencapai tujuan yaitu memperoleh laba. Perumda Argha Nayottama merupakan BUMD yang bergerak dibidang pengelolaan Pasar Tradisional di Kabupaten Buleleng. Pasar memang selalu menempati posisi central dalam perekonomian. Dalam Abercrombie, (2010), secara luas pasar merupakan arena pertukaran antara pembeli dan penjual demi keuntungan atau pemenuhan kebutuhan secara individual. Pada saat wabah Covid-19 melanda seluruh dunia Perusahaan Daerah dengan kondisinya tetap eksis, justru Perumda Argha Nayottama melakukan suatu inovasi dengan menggerakkan perusahaannya melalui sistem digitalisasi dimana hal ini dilakukan dengan tujuan untuk peningkatan laba,transparansi,efisiensi,serta peningkatan kinerja yang nantinya akan mempunyai efek untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan

yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2003, h 244) Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Dengan demikian perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat pada setiap perusahaan. Hal ini dimaksudkan bahwa perusahaan harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pemimpin perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya dengan cara berusaha menciptakan kepuasan kerja, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya kepada bawahannya.

Menciptakan kepuasan kerja karyawannya adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja serta gaya kepemimpinan organisasi/perusahaan dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Gibson (dalam Ermayanti, 2001:3), mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi dimana artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi. Sujak (dalam Ermayanti, 2001:3) mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) yang baik dalam organisasi, sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga baik.

Kurangnya motivasi kerja pada pegawai akan menurunkan kinerjanya dan pegawai tidak akan bekerja sesuai peraturan maupun prosedur perusahaan yang tentu saja akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari (2008) yang menyatakan bahwa kurangnya motivasi pegawai akan menghasilkan kurangnya kedisiplinan dan malas-malasan dalam bekerja. Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain motivasi kerja pada pegawai adalah kepemimpinan (leadership). Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangatlah diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Riyadi (2011) menyebutkan kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (leader) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (followers) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Adapun Perumda Argha Nayottama saya nilai exis namun ada satu hal yang harus diperbaiki disini yaitu masalah yang berkaitan dengan kinerja permasalahan yang berkaitan dengan kinerja adalah kurang maksimalnya kinerja pegawai pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng, disebabkan karena kepuasan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan mestinya perlu ditingkatkan sehingga pegawai merasa masih kurang fokus serta kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Metode

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian non eksperimen atau *expost facto* dengan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan berupa angket sebagai alat untuk pengumpulan data. Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini adalah pegawai di Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng sebanyak 126 orang. Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan selama 2 bulan yakni pada bulan Juni-Juli 2022.

Teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini yakni, 1) tahap deskripsi data, 2) pengujian asumsi (uji prasyarat analisis), 3) analisis regresi linier ganda, 4) analisis koefisien determinasi dan 5) pengujian hipotesis. Tahap pertama, Berdasarkan data dilapangan yang diperoleh melalui keuisisioner dari masing-masing variabel yaitu kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3), kinerja pegawai (Y), di Perumda

Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. Selanjutnya dicari harga rerata (M), standar deviasi (SD) modus (Mo) dan median (Me) setiap variabel yang diteliti. Untuk tujuan tersebut, sebelum dicari harga- harga yang diperlukan akan dibuat terlebih dahulu tabel distribusi frekuensi interval. Tahap kedua Uji prasyarat analisis dilakukan guna untuk mengetahui apakah data yang diperoleh telah memenuhi syarat untuk di analisis, uji ini meliputi : a) uji normalitas sebaran data, b) uji multikolinieritas, c) uji heteroskedastisitas d) uji autokorelasi (Durbin Watson). Tahap ketiga dilakukannya analisis keofisien terhadap regresi linier ganda pada variabel yang diteliti. Tahap keempat dilakukannya uji koefisien determinasi terhadap variabel kinerja pegawai, kepuasan kinerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Tahap kelima dilakukannya uji hipotesis untuk mengukur besar pengaruh pada setiap hipotesis. Teknik analisis data yang dilakukam menggunakan program SPSS.

Seluruh partisipan yang terlibat melaksanakan pengisian instrumen secara sukarela. Instrumen yang disebar merupakan instrumen yang mengukur pengaruh kinerja pegawai, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Setiap variable berisi 20 pernyataan terkait aspek-aspek pada variabel yang diukur. Metode penskalaan yang digunakan dalam skala ini adalah metode summated ratings (Linkert) dengan lima pilihan respon sebagai berikut 1 (sangat setuju), 2 (setuju), 3 (tidak setuju), 4 (sangat tidak setuju).

Instrumen ini dilaksanakan uji validitas butir dan uji reliabilitas telah dilakukan uji validitas butir dimana hanya 1 pernyataan yang dinyatakan valid dengan revisi dan sisanya sudah dinyatakan valid. Pada pengujian reliabilitas instrument didapatkan hasil instrumen dengan variabel kinerja pegawai, kepuasan kinerja dan gaya kepemimpinan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan pada variabel motivasi kerja memiliki tingkat reliabilitas yang cukup.

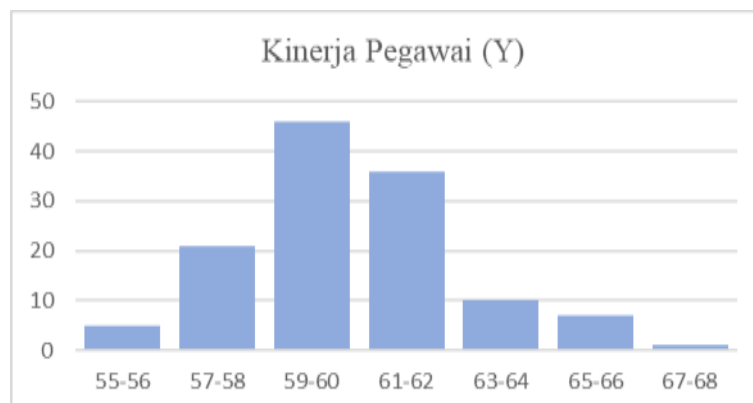
3. Hasil dan Pembahasan

Adapun hasil penelitian ini yakni menentukan 1) deskripsi data, 2) pengujian asumsi (uji prasyarat analisis), 3) analisis regresi linier ganda, 4) koefisien determinasi dan 5) pengujian hipotesis.

Deskripsi Data

1) Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor kinerja pegawai (Y) bahwa skor tertinggi 66 dan skor terendah adalah sebesar 55, nilai rata-rata (M)=60,28, median (Me)=60, modus (Mo)=66, standar deviasi (SD)=2,30.

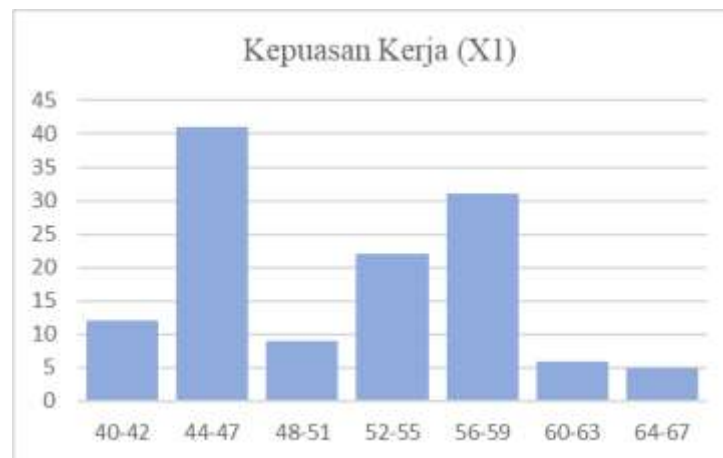


Gambar 1 Grafik Histogram Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa hasil pengkategorian pada variabel kinerja pegawai (Y) dengan kategori tinggi sebanyak 9 orang atau 10,32%, kategori sedang sebanyak 95 orang atau 75,40% dan kategori rendah sebanyak 18 orang atau 14,28%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai termasuk kategori sedang.

2) Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor kepuasan kerja (X1) bahwa skor tertinggi 65 dan skor terendah adalah sebesar 40, nilai rata-rata (M)=51,34, median (Me)=53, modus (Mo)=56, standar deviasi (SD)=6,45.

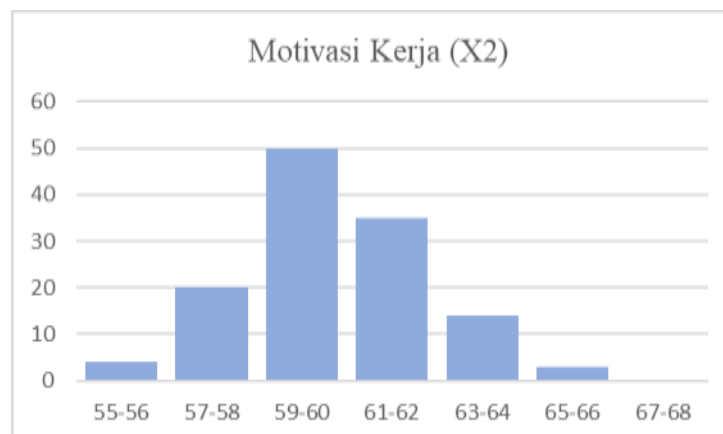


Gambar 2 Grafik Histogram Kepuasan Kerja (X1)

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa hasil pengkategorian pada variabel kepuasan kerja (X1) dengan kategori tinggi sebanyak 21 orang atau 16,67%, kategori sedang sebanyak 85 orang atau 67,46% dan kategori rendah sebanyak 20 orang atau 15,87%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja termasuk kategori sedang.

3) Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor motivasi kerja (X2) bahwa skor tertinggi 66 dan skor terendah adalah sebesar 55, nilai rata-rata (M)=60,26, median (Me)=60, modus (Mo)=66, standar deviasi (SD)=2,10.

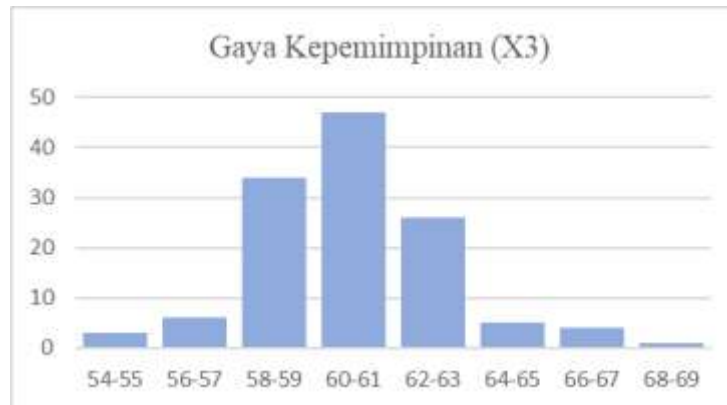


Gambar 3 Grafik Histogram Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa hasil pengkategorian pada variabel motivasi kerja (X2) dengan kategori tinggi sebanyak 17 orang atau 13,49%, kategori sedang sebanyak 85 orang atau 67,46% dan kategori rendah sebanyak 24 orang atau 19,05%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja termasuk kategori sedang.

4) Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data skor gaya kepemimpinan (X3) bahwa skor tertinggi 68 dan skor terendah adalah sebesar 54, nilai rata-rata (M)=60,46, median (Me)=60, modus (Mo)=66, standar deviasi (SD)=2,41.



Gambar 4 Grafik Histogram Gaya Kepemimpinan (X3)

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa hasil pengkategorian pada variabel gaya kepemimpinan (X3) dengan kategori tinggi sebanyak 20 orang atau 15,87%, kategori sedang sebanyak 97 orang atau 76,98% dan kategori rendah sebanyak 9 orang atau 7,15%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan termasuk kategori sedang.

Pengujian Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Sebaran Data

Pengujian normalitas tersebut dilakukan untuk membuktikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal, berikut ini juga disajikan hasil pengujian normalitas residual data menggunakan uji 1-sample Kolmogorov Smirnov.

Tabel 1. Tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		126
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.62094060
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.072
	<i>Positive</i>	.072
	<i>Negative</i>	-.060
<i>Test Statistic</i>		.072
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.177 ^c

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (p) untuk uji Kolmogorov Smirnov adalah 0.177 (>0.05) yang juga membuktikan bahwa data residual dalam analisis regresi berganda ini berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas dengan Metode *Tolerance* dan VIF

Menurut Imam Ghazali (2011) tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai *tolerance* >0,100 dan nilai VIF <10,00. Hasil analisis ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Multikoleniaritas

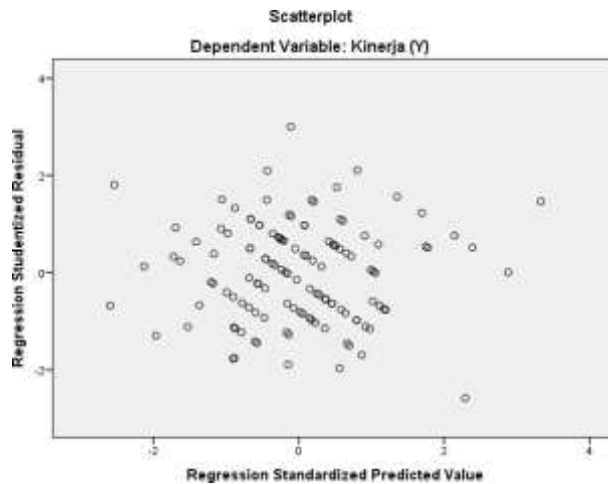
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)	8.428	4.826		1.746	.083		
Kepuasan (X1)	.013	.024	.037	.558	.578	.924	1.083
Motivasi (X2)	.349	.072	.325	4.844	.000	.903	1.107

Gaya Kepemimpinan (X3)	.499	.066	.526	7.598	.000	.847	1.180
------------------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

Berdasarkan tabel diatas nilai tolerance untuk semua variabel bebas yaitu X1, X2, X3 secara berurutan adalah 0,924, 0,903, dan 0,847 (semuanya > 0,100), dan nilai VIP secara berurutan 1,083, 1,107, dan 1,180 (semuanya < 10,00) ini berarti data dalam penelitian ini terbebas dari multikolinieritas.

1) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2011) tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scaterplots, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 5. Grafik Scatterplot Uji Hetersoskedastisitas

Grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar random, tidak membentuk pola bergelombang, atau menyempit dan melebar, kemudian penyebaran data juga menyebar di atas dan dibawah titik 0 pada sumbu Y. Grafik ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala Hetersoskedastisitas pada data penelitian ini.

2) Uji Autokorelasi (Durbin Watson).

Dalam pengujian ini, data dikatakan tidak memiliki gejala autokorelasi, jika nilai Durbin Watson terletak antara du sampai dengan 4-du (Imam Ghozali, 2011). Nilai Durbin dan Watson dilihat pada tabel *Model Summary* berikut.

Tabel 3. *Model Summary* Uji Autokorelasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	Durbin-Watson
1	.710 ^a	.504	.491	1.64075	2.107

Nilai du dapat ditemukan pada tabel Durbin Watson berdasarkan jumlah variabel bebas (K) dan banyaknya sampel (N) dengan signifikansi 5%.

Nilai du pada k (3) dan n (150) (data penelitian 126, maka pada tabel Durbin watson yang dicari yang mendekati data yaoutu nilai n=150). du (1,665) < Durbin Watson (2,107) < 4-du (2,335), ini menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson sebesar 2,107 berada diantara du

=1,665 sampai dengan 4-du = 2,335, yang menunjukkan bahwa data ini tidak memiliki gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Ganda

Berdasarkan hasil analisis diatas maka persamaan regresi pengaruh motivasi kerja dangaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat atau variabel response.
X = Variabel bebas atau variabel predictor.

α = Konstanta.

β = Slope atau Koefisien estimate.

Tabel. 4 Tabel Output Koefisien Pengujian Antar Variabel

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.428	4.826		1.746	.083		
Kepuasan (X1)	.013	.024	.037	.558	.578	.924	1.083
Motivasi (X2)	.349	.072	.325	4.844	.000	.903	1.107
Gaya Kepemimpinan (X3)	.499	.066	.526	7.598	.000	.847	1.180

Berdasarkan formulasi tersebut maka nilai koefisensi pada table, dimasukan maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,428 + 0,349 X_2 - 0,499 X_3 \dots \dots \dots (2)$$

Koefisien Determinasi

Sumbangan efektif semua variabel bebas secara simultan dapat dilihat berdasarkan tabel model summary berikut yaitu pada nilai R Square.

Tabel. 5 Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.710 ^a	.504	.491	1.64075	2.107

Nilai R Square untuk pengaruh X1,X2 dan X3 terhadap Y secara simultan adalah 0,504 yang artinya kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 50,4% terhadap peningkatan kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa 49,6% kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam pencarian SE dan SR tidak melibatkan kepuasan kerja (X1) karena variabel ini terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y)

1) Untuk X2

Sumbangan efektif (SE) motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 15,99% dan Sumbangan *relative* sebesar 0,317. Ini dapat bermakna bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 15,99%.

2) Untuk X3

Sumbangan efektif (SE) gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 33,51% dan Sumbangan *relative* sebesar 0,664. Ini dapat bermakna bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 33,51%.

Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai.

1) Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis I: terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama Kepuasan kerja (X1), Motivasi kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) secara bersama sama terhadap kinerja pegawai (Y) di Perumda Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.

Pengujian hipotesis ini melihat nilai signifikansi F pada output ANOVA, seperti pada tabel berikut.

Tabel. 6 Tabel Hasil Uji ANOVA

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	333.283	3	111.094	41.267	.000 ^b
<i>Residual</i>	328.431	122	2.692		
Total	661.714	125			

Nilai F untuk pengaruh Kepuasan kerja (X1) motivasi pegawai (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) secara simultan adalah = 41,267 dengan sig. $p = 0,001 (< 0,05)$, hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh Kepuasan kerja (X1), Motivasi kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) yang signifikan secara bersama sama terhadap kinerja pegawai (Y).

2) Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis II: terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Perumda Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.

Nilai t untuk kepuasan kerja (X1) = 0,558 dengan sig. $p = 0,578 (>0,05)$ hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini gagal diterima, yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja pegawai yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis III: terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Perumda Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.

Nilai t untuk motivasi kerja (X2) = 0,4844 dengan sig. $p = 0,001 (< 0,05)$, hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh Motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis IV: terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) di Perumda Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.

Nilai t untuk gaya kepemimpinan (X3) = 7,598 dengan sig. $p = 0,001 (< 0,05)$, hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang

berarti bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil pada hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh Kepuasan kerja (X1), Motivasi kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y). berkaitan dengan hal tersebut berarti kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan saling berkaitan dan saling mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kualitas SDM yang ada di suatu perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan kinerjanya (Dani, 2021). Menurut Hasibuan (2018) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang positif tentunya akan membawa pengaruh yang positif juga terhadap kinerja pegawai di suatu perusahaan, termasuk diantaranya adalah produktivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil pada hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini gagal diterima, yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja karyawan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai aspek dalam pekerjaan yang termasuk subjektif. Menurut Mangkunegara (2004:117) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan dalam beberapa hal, bisa dikaitkandengan umur yang berarti bahwa pegawai yang cenderung lebih tua akan merasa lebih puas daripada pegawai yang berumur relatif lebih muda. Hal tersebut dikarenakan adanya anggapan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan dan pegawai dengan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidak-seimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas. Maka bila dikaitkan dengan kinerja pegawai akan memiliki pengaruh yang rendah.

Hasil pada hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai. (Mitehell,1997:32) menjelaskan bahwa motivasi sangat dibutuhkan dalam melakukan apapun untuk lebih bersemangat dan memacu diri, termasuk diantaranya menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, setiap orang sangat membutuhkan motivasi untuk dirinya sendiri. Hal ini, agar pegawai tidak mudah putus asa dan merasa down, serta dapat cepat bangkit saat mengalami kegagalan. Motivasi kerja ini tentunya memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, salah satu diantaranya berkaitan dengan produktivitas pegawai menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ada di perusahaan. Hasil pada hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan tentunya juga sangat berperan penting di dalamnya, meningkatnya kinerja perusahaan tergantung bagaimana meningkatnya kinerja pimpinan dan pegawai di perusahaan tersebut, untuk meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif, akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan Ivancevich (2001).

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, didapatkan hasil pada hipotesis pertama Nilai F untuk pengaruh Kepuasan kerja (X1) motivasi pegawai (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) secara simultan adalah = 41,267 dengan sig. p = 0,001 (< 0,05) hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) di Perumda Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. Pada hipotesis kedua nilai t untuk kepuasan kerja (X1) = 0,558 dengan sig. p = 0,578 (>0,05) hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini gagal diterima, yang berarti bahwa tidak terdapat

pengaruh kepuasan kerja pegawai yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Perumda Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. Pada hipotesis ketiga nilai t untuk motivasi kerja (X_2) = 0,4844 dengan sig. p = 0,001 (< 0,05), hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh Motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Argha Nayottama Kabupaten Buleleng. Pada hipotesis keempat ini nilai t untuk gaya kepemimpinan (X_3) = 7,598 dengan sig. p = 0,001 (< 0,05), hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Argha Nayottama Kabupaten Buleleng.

Ucapan Terimakasih

Terima kasih untuk Program Studi Magister Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Bali, Indonesia yang telah memberikan kesempatan untuk mendukung penyelesaian penelitian saya terkait dengan penentuan kinerja karyawan di Perumda Argha Nayottama Kabupaten Buleleng Terima kasih banyak juga untuk seluruh peserta penelitian ini yang telah memberikan kesempatan kepada seluruh peserta penelitian ini yang telah mengikuti survei.

Daftar Pustaka

- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. 2008. "Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)". *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Dani, A. R., & Mujanah, S. 2021. Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 19(3), 434-445.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H, Donnely, Jr. 1996. *Organisasi: Prilaku, Struktur dan Proses*. Alih Bahasa: Nunuk Ardiani. Jilid 1. Edisi Kedelapan. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara
- Gravel, J., Hall, K. L., Abercrombie, S., Carr, S., Hoekzema, G., Kozakowksi, S., ... & Wieshhaus, M. (2010). "The family medicine match: bull market or dead cat bounce?".
- Hasibuan, S. M. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Ivancevich. 2008. *Perilaku Dan Manajemen Organisas*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: PT. Remaja Rsodakarya.
- Mitchell, T. R, 1997, *Research In Organizational Behavior*. Greenwich, CT: JAI Press
- Riyadi, S. 2011. "Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur". *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.