

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FIDERAL INTERNATIONAL FINANCE MAKASSAR

Megawhati Artiyany ¹⁾

1) Dosen Program Studi Manajemen STIE Tri Dharma Nusantara

Andi Nonong Sunrawali ²⁾

2) Dosen Program Studi Manajemen STIE Tri Dharma Nusantara

Alamat: Jl. Kumala II Kampus STIE TDN Makassar

Email: stietdn2015@gmail.com

***Abstract:** This study aims to determine the effect of leadership, motivation, and job satisfaction on employee performance at PT. Fideral International Finance Makassar. Sources of data in this study are primary data and secondary data as well as data collection methods with questionnaires. The sample in this study was 82 people using a saturated sample. The data analysis method used was simple linear regression analysis and multiple linear regression. The results showed that leadership, motivation, and job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance at PT. Fideral International Finance Makassar.*

***Keywords:** Leadership, motivation, job satisfaction, and performance*

PENDAHULUAN

Seiring dengan berubahnya zaman, organisasi pun terus meningkatkan kualitas organisasinya, guna mempersiapkan segala tantangan untuk menghadapi era globalisasi ini. salah satunya dengan memperbaiki sistem kepemimpinan, karena kualitas kepemimpinan dapat mempengaruhi kualitas kinerja suatu organisasi.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Pola kepemimpinan memainkan peranan penting, dalam meningkatkan meningkatkan kinerja karyawan. Bagaimana tidak, karena sesungguhnya seluruh faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan individual karyawan itu datang dari penampilan dan pola pemimpin.

Kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari skill saja namun juga dilihat dari cara seseorang itu memimpin dan mempengaruhi rekan kerjanya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan organisasinya. Seorang pemimpin harus mampu berkontribusi terhadap prediksi adanya perberdayaan pada bawahan.

Seorang pemimpin juga harus mampu memposisikan dirinya dengan baik, salah satu contohnya yaitu dengan cara tidak menganggap bawahan hanyalah sebatas sebagai karyawan, namun seorang pemimpin harus bisa membuat karyawan menjadi sangat berarti bagi perusahaan. Karena karyawan dalam suatu organisasi adalah asset penting, dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu



kearah tujuan yang akan dicapainya. Motivasi diartikan juga serangkaian sikap serta nilai yang akan mempengaruhi individu tertentu untuk mencapai yang sifatnya spesifik sesuai tujuan yang diharapkan individu tersebut.

Motivasi merupakan suatu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja secara maksimal sesuai yang diharapkan oleh pimpinan perusahaan. Indikator yang menjadi alasan peneliti untuk mengambil kepemimpinan dan motivasi dalam kinerja diantaranya adanya komunikasi yang diharap baik antara pemimpin, anggota, dan masyarakat disekitar lingkungan kerja agar dapat membantu mewujudkan kepemimpinan dan motivasi yang baik. Jika hal ini bisa berjalan optimal maka bukan hal yang mustahil sebuah organisasi mencapai tujuannya.

Begitu juga dengan kepuasan kerja karyawan yang erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan seorang atasan dan juga motivasi yang diberikan oleh pemimpin dan perusahaan. Seorang karyawan yang puas akan melakukan hal yang positif dan membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi sedangkan jika tidak puas akan bersikap negatif dan tidak membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi, dan menurunkan kinerja karyawan. Karena kepuasan kerja adalah suatu hal yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja disini meliputi kepuasan jaminan, kompensasi, dan lainnya.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada karyawan. Kinerja menjadi landasan yang

sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak akan tercapai, kinerja dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

PT. Fideral *International Finance* perusahaan pembiayaan yang didirikan pada tahun 1989 oleh Astra yang menyediakan fasilitas pembiayaan konvensional dan syariah bagi konsumen yang ingin membeli sepeda motor Honda. Adanya kepemimpinan dan motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat, dan bisa menghasilkan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Ada kecenderungan dari setiap karyawan untuk berusaha meningkatkan kinerja mereka dan hal ini sangat berperan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Penyebab rendahnya kinerja karyawan pada PT. Fideral *International Finance* cab. Makassar adalah masih ada beberapa sumber daya manusia yang belum memahami tugasnya sehingga menghambat kinerja dan pelaksanaan program. Permasalahan yang muncul menunjukkan dengan adanya kepemimpinan dan motivasi yang masih rendah, maka terjadi kesenjangan antara karyawan yang berakibat pada rendahnya kinerja karyawan. Rendahnya kepemimpinan dan motivasi dapat dilihat dari sering terjadinya miskomunikasi antara pemimpin dengan karyawan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fideral *International Finance* Makassar.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Koonts dalam Pabundu (2014) kepemimpinan adalah pengaruh, kiat atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka mau berusaha secara sepenuh hati dan antusias untuk mencapai tujuan kelompok. Wirawan (2013) “pemimpin adalah tokoh atau elit anggota sistem sosial yang dikenal dan berupaya mempengaruhi pengikutnya secara langsung atau tidak langsung”

Kepemimpinan seseorang harus mempunyai konsep mental dan filosofi dasar tentang hidup dan pekerjaan yang dapat memberikan suatu kerangka dalam kepemimpinannya. Kualifikasi yang harus dimiliki seorang pemimpin agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik demi tercapainya tujuan bersama.

Adapun indikator-indikator pada Terry & Rue (2014) antara lain sebagai berikut: 1) Objektivitas terhadap hubungan dan perilaku. Pemimpin harus mampu memandang orang serta perilaku mereka dengan cara tidak berprasangka buruk dan tanpa emosional. Pemimpin harus mampu memutuskan secara tepat, tepat, dan menyimpulkan secara ilmiah. 2) Ketangkasan berkomunikasi dan social. Pemimpin harus mampu berbicara dan menulis secara terus terang serta menyimpulkan secara teliti pernyataan-pernyataan dari orang lain. Pemimpin harus mudah didekati, mengenal kelompok, dan pemimpin informannya, menyampaikan tujuan dan berusaha bekerja sama dengan rekan lainnya. 3) Ketegasan. Ketegasan merupakan kemampuan memproyeksikan diri secara mental dan emosional kedalam posisi seorang pengikut dalam membantu pemimpin

memahami pandangannya, prinsip serta keyakinan dan tindakan. Ketegasan menimbulkan rasa hormat bagi pendapat orang lain bahkan mungkin ia tidak sependapat dengan nilai-nilai dan keyakinan orang tersebut. 4) Sadar akan diri sendiri. Pemimpin perlu mengetahui kesan apa yang dibuatnya pada orang lain dan haruslah dilakukan untuk memenuhi harapan-harapan para pengikutnya. 5) Mengajarkan. Cara terbaik memimpin, mengembangkan diri dan mengilhami orang banyak adalah mengajarkan sesuatu. Pemimpin haruslah mampu menggunakan kecakapan untuk mengajar secara menguntungkan melalui cara mengilhami, mendemonstrasikan, membetulkan dan menunjukkan disertai contoh-contoh.

Motivasi

Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan oleh kita sendiri. Adapun pengertian tentang motivasi menurut Stoner dalam Wibowo (2015) Motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang”. Motivasi bersifat jangka panjang Inspirasi lebih lanjut diberikan kepada bawahan yang penuh motivasi dengan mempercayai mereka untuk bekerja berdasarkan inisiatifnya sendiri dan mendorong mereka menerima tanggung jawab seluruh pekerjaan, yang telah ditentukan oleh perusahaan. Motivasi yang sangat dibutuhkan dalam bekerja atau dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Abraham Maslow dalam Uno (2017) mengemukakan

bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut: a).Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan untuk makan dan minum, perlindungan fisik, bernafas dan sebagainya kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. b). Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup. c). Kebutuhan rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. d). Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.e). Kebutuhan untuk mengak tualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Kepuasan Kerja

Robbins (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assesment*) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain). Menurut Sutrisno (2012), kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal

yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan menurut Colquitt *et al.*, (2013) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu: 1) Gaji. 2) Promosi 3) Pengawasan (supervisi) Pengawasan 4) Rekan kerja 5) Pekerjaan itu sendiri 6) Altruism. 7) Status 8) Lingkungan.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) “kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya atau pelaksanaan pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun non fisik (mental atau nonmental. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2017)

Adapun indikator yang dikembangkan berdasarkan pendapat Robbins (2015), sebagai berikut: Kualitas, Kuantitas kerja, Kerjasama, Tanggung jawab dan Inisiatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Fideral *International Finance* cab. Makassar. populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Fideral *International Finance* Makassar yang berjumlah 82 orang karyawan tetap. Setelah data terkumpul maka dilakukan analisis data. Analisis data ini juga dimaksudkan untuk memperoleh gambaran atau tafsiran jawaban atas variabel-variabel yang diteliti berdasarkan data yang telah dikumpulkan terkait dengan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Uji validitas dan

uji reliabilitas, setelah melakukan uji instrument maka dilakukan Metode analisis regresi sederhana dan regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan tabel untuk degree of freedom (df) = $n - 4$, dalam hal ini adalah jumlah sampel yaitu 82 orang dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r table dan nilai positif maka butir atau pertanyaan dinyatakan valid sedangkan jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka nilai negatif atau pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Dari hasil perhitungan menunjukkan semua item pertanyaan yang telah divalidasi dinyatakan valid karena r hitung lebih besar daripada r tabel. Pada item pernyataan 4 dinyatakan tidak valid sehingga dihapus dari skema uji validitas. Setelah itu dilakukan uji validitas kembali sehingga didapatkan angka atau hasil yang ada.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kehandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0.60. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing masing variabel yang diringkas dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

NO.	Variabel	Cronbach Alpha	Limit	Keterangan
1	Kepemimpinan (X_1)	0.709	0,6	Reliabel
2	Motivasi (X_2)	0.737	0,6	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (X_3)	0.813	0,6	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0.764	0,6	Reliabel

Sumber : Data Diolah 2021

Hasil uji realibilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60, Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner

handal atau reliable. Atau dengan kata lain, semua butir pernyataan yang digunakan adalah stabil dan konsisten dalam mengukur masing-masing variabel penelitian.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 2: Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Fideral *International Finance* Makassar

Variabel	Parameter					
	R	RSquare	Konstanta	Koef. Regresi	Sig.	α
Kepemimpinan	0.463	0.214	24.758	0.540	0.000	0,05

Pengujian Signifikansi

t hitung > t tabel = 4.669 > 1.664

Keterangan : Variabel Kinerja

Sumber: Data diolah 2021

Tabel 2, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.214, artinya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 21,4% kepada kinerja karyawan PT. Fideral *International Finance*, sedangkan sisanya sebesar 78,6% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti.

Persamaan Regresi

$$Y = 24,78 + 0,540 (X1)$$

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 95% terhadap kinerja karyawan PT. Fideral *International Finance*. Koefisien Kepemimpinan bertanda positif, artinya jika ada peningkatan kepemimpinan, maka kinerja karyawan PT. Fideral *International Finance* akan meningkat atau sebaliknya.

Tabel 3: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Fideral *International Finance* Makassar

Variabel	Parameter					
	R	RSquare	Konstanta	Koef. Regresi	Sig.	α
Motivasi	0.664	0.441	15.791	0.656	0.000	0,05

Pengujian Signifikansi

t hitung > t tabel = 7.939 > 1.664

Keterangan : Variabel Kinerja

Sumber: Data diolah 2021

Tabel 3, menunjukkan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.441, artinya motivasi memberikan kontribusi sebesar 44,1% kepada kinerja karyawan PT. Fideral *International Finance*, sedangkan sisanya sebesar 55,9% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 15,791 + 0,656 (X2)$$

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 95% terhadap kinerja karyawan PT. Fideral *International Finance*. Koefisien Motivasi bertanda positif, artinya jika ada peningkatan motivasi, maka

kinerja karyawan PT. Fideral begitupun sebaliknya.
International Finance akan meningkat

Tabel 4: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Fideral *International Finance* Makassar

Variabel	Parameter					
	R	RSquare	Konstanta	Koef. Regresi	Sig.	α
Kepuasan Kerja	0.340	0.116	30.603	0.319	0.002	0,05

Pengujian Signifikansi

t hitung > t tabel = 3.238 > 1.664

Keterangan : Variabel Kinerja

Sumber: Data diolah 2021

Tabel 4 menunjukkan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.116, artinya kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 11,6% kepada kinerja karyawan PT. Fideral *International Finance*, sedangkan sisanya sebesar 88,4% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 30,603 + 0,319 (X3)$$

Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 95% terhadap kinerja karyawan PT. Fideral *International Finance*. Koefisien Kepuasan kerja bertanda positif, artinya jika ada peningkatan kepuasan kerja, maka kinerja karyawan PT. FIDERAL *International Finance* akan meningkat begitupun sebaliknya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5: Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Fideral *International Finance* Makassar

Variabel	Parameter					
	Mult. R	RSquare	Konstanta	Koef. Regresi	Sig.	α
Kepemimpinan				0.237	0.019	
Motivasi	0.734	0.539	2.570	0.555	0.000	0,05
Kepuasan Kerja				0.199	0.009	

Pengujian Signifikansi

F hitung > F tabel = 30,451 > 2,72

0.000

Keterangan : Variabel Kinerja

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 5, nilai F hitung lebih besar dari F tabel (30,451

> 2,72), maka Ho tolak, Ha terima, artinya secara bersama-sama ada pengaruh yang positif dan signifikan



Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Fideral *International Finance* Makassar. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,539, artinya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 53,9% kepada kinerja karyawan PT. Fideral *International Finance* Makassar, sedangkan sisanya sebesar 46,1% disumbangkan factor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 2,570 + 0,237(X1) + 0,555(X2) + 0,199(X3)$$

Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Fideral *International Finance* Makassar pada tingkat nyata 95%. Koefisien kepemimpinan bertanda positif, artinya jika ada peningkatan kepemimpinan, maka kinerja karyawan PT. Fideral *International Finance* Makassar akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi motivasi dan kepuasan kerja tidak berubah.

Koefisien motivasi bertanda positif, artinya jika ada perbaikan motivasi, maka kinerja karyawan PT. Fideral *International Finance* Makassar akan meningkat atau sebaliknya, dengan asumsi kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak berubah.

Koefisien kepuasan kerja bertanda positif, artinya jika ada peningkatan kepuasan kerja, maka kinerja karyawan PT. Fideral *International Finance* Makassar akan meningkat atau sebaliknya, dengan asumsi kepemimpinan dan motivasi tidak berubah.

Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Fideral *International Finance* Makassar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Fideral *International Finance* Makassar. Hal ini dapat terlihat pemimpin objektif terhadap hubungan dan perilaku karyawannya, tangkas berkomunikasi, tegas terhadap karya wan, sadar akan diri sendiri, dan mengilhami orang banyak dengan cara mengajarkan sesuatu. Kepemimpinan dalam perusahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin meningkat kepemimpinan yang diterapkan di PT. Fideral *International Finance* Makassar maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Waluyo dan Ingsih (2014), kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulasri dan Suhardi (2017) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Fideral *International Finance* Makassar.

Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa peningkatan motivasi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Fideral *International Finance* Makassar. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan merasa sudah terpenuhi kebutuhan fisiologisnya seperti kebutuhan untuk makan dan minum, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk

diterima oleh kelompok, kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain serta kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Sirait. *et al.*, 2017, bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fideral International Finance Makassar

Hasil penelitian ini menyatakan peningkatan kepuasan kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Fideral *International Finance* Makassar, hal ini dikarenakan gaji karyawan yang didapatkan sudah baik, memiliki system promosi, pengawasan oleh supervisi sudah tepat, rekan kerja yang ramah, pekerjaan yang nyaman, altruism, status yang jelas, dan lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja sehingga karyawan berusaha memaksimalkan hasil pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Ginantra (2017), bahwa kepuasan kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Fideral International Finance Makassar

Dari hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan kepemimpinan dan motivasi dilaksanakan dengan baik serta peningkatan kepuasan kerja telah mampu mendorong kinerja karyawan PT. Fideral *International Finance* Makassar. Hal ini dikarenakan manajemen telah menerapkan kepemimpinan yang baik,

memberikan motivasi kerja dan karyawan merasakan kepuasan kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan para peneliti sebelumnya seperti Waluyo dan Ingsih. (2014), Sulasri dan Suhardi (2017). Sirait *et al* (2017) dan Ginantra. (2017) bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kepemimpinan mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Fideral *International Finance* Makassar. Motivasi mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Fideral *International Finance* Makassar. Kepuasan kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Fideral *International Finance* Makassar.

Kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Fideral *International Finance* Makassar.

Saran

Diharapkan akan ada penelitian berkelanjutan tentang kinerja karyawan dengan menggunakan variabel yang berbeda, sehingga penelitian mengenai kinerja karyawan ini lebih mendalam.

Dari pembahasan tersebut kepuasan kerja memberikan kontribusi sedikit dalam mempengaruhi kinerja karyawan sehingga disarankan kepada manajemen PT. Fideral *International Finance* Makassar agar lebih memperhatikan kepuasan kerja

karyawan terutama dalam hal lingkungan, gaji dan promosi,

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, J. A., Lepine, A. J., & Wesson, J. M. (2011). *Organizational Behavior*. New York: Mc. Graw Hill
- Ginatra. I Putu Gandi. 2017 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jasamarga Bali Tol Di Denpasar. *JAGADHITA:Jurnal Ekonomi&Bisnis*, Vol. 4, No 2. September 2017, Hal 101-115
- Mangkunegara*. A.A. Anwar Prabu . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Pabundu Tika, 2014, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sirait. Ade Irmaya Sari, Tamami. Sastra dan Wibowo. Edwin Agung. 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Citra shipyard batam. Volume 4 No. 2 Tahun 2017 Print ISSN: 2252-52672
- Sulasri, Desi dan Suhardi*. 2017. pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan provinsi riau. Vol 5 No 1 (2017): JIM UPB Volume 5 No 1 2017
- Sutrisno*, Edy, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Terry*, George R dan Leslie W. *Rue*. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*, penerjemah G.A. Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Uno*, Hamzah B. (2017). *TEORI MOTIVASI DAN PENGUKURANNYA (Analisis di bidang pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Waluyo, Agung Dwi dan Ingsih Kusni. 2014. Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terminal peti kemas semarang (tpks) pelabuhan indonesia iii tanjungmas di semarang. <http://eprints.dinus.ac.id/8820>
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Prilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wibowo*, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta-14240.

