

PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI, KEPUASAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA INVESTAMA DI MAMBAL

I Kadek Pandu Adi Santika¹, I Wayan Sujana², Ni Nyoman Ari Novarini³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: adisantikapandu@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine and obtain empirical evidence of the effect of achievement motivation, job satisfaction, and transformational leadership on employee performance at PT. Tirta Investama in Mambal. The population in this study was all employees at PT. Tirta Investama in Mambal as many as 45 employees. The sampling technique used a saturated sample, so that 45 people were used as samples by taking random sampling. The analytical tool used is multiple linear analysis. The results of this study indicate that achievement motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Tirta Investama in Mambal. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at PT. Tirta Investama in Mambal. Transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance at PT. Tirta Investama in Mambal. It is recommended to the leadership of PT. Tirta Investama in Mambal to give awards to employees who excel so that the employee's sense of pride increases and is more responsible for their work.

Keywords: *achievement motivation, job satisfaction, transformational leadership, employee performance*

I. PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2017: 65), manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di era globalisasi karena tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik dan bisnis, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik dan bisnis (Handoko, 2016: 4).

Untuk mengatur karyawan peran penting seorang pimpinan atau manajer sangat dibutuhkan untuk mampu dikelola dengan baik melalui manajemen sumber

daya manusia agar mampu memberikan kinerja yang baik bagi organisasi, sesuai dengan visi, misi, strategi dan nilai-nilai yang dianut organisasi tersebut.

Kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi dan perusahaan karena dengan kinerja yang baik suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2019: 75), adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sulistiyani (2016: 223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan

kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hasibuan (2017: 34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi berprestasi karyawan (Wardoyo, 2018). Menurut McClelland (dalam Sutrisno, 2017: 78), motivasi berprestasi yaitu usaha pada tiap individu dalam mengerahkan seluruh kemampuannya untuk menjalankan semua kegiatan yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai target-target tertentu yang harus dicapainya. Robbins & Judge (2016: 112) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai dorongan individu dalam melakukan sesuatu secara maksimal dengan menggunakan seluruh kemampuannya untuk unggul dari individu yang lainnya hingga individu tersebut mencapai kesuksesan.

Selain motivasi berprestasi, menurut Putra (2020) kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2019:117) yaitu sikap perasaan yang menopang dalam diri karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi kerjanya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang mengaitkan aspek-aspek lain seperti usaha, kesempatan kompensasi, hubungan dengan pekerja lain, penempatan kerja, serta struktur organisasi.

Selain motivasi berprestasi dan kepuasan kerja, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional (Gani, 2020). Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mampu memanusiaikan pengikutnya, memperlakukan pengikutnya sebagai manusia yang cerdas, dan terhormat,

mampu mengelus hati pengikutnya, agar dapat memunculkan potensi insani secara maksimal (Ancok, 2017:130). Pendapat yang sama dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2017:14), bahwa kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang memadukan atau memotivasi pengikut mereka dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

PT. Tirta Investama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan penjualan air minum dalam kemasan (AMDK) yang berlokasi di Jalan Raya Mambal, Abiansemal, Kabupaten Badung. PT. Tirta Investama di Mambal didirikan karena melihat meningkatnya kesadaran dan kepedulian masyarakat terhadap air minum yang higienis dan layak konsumsi, hal ini sangat berpengaruh terhadap tumbuhnya industri AMDK. PT. Tirta Investama di Mambal memproduksi air minum dalam berbagai macam kemasan seperti galon, botol plastik, dan *cup*/gelas.

Untuk tetap menjaga eksistensi PT. Tirta Investama dan tetap dapat memberikan produk dengan kualitas yang baik, tentu dibutuhkan karyawan yang mampu mewujudkan produk sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Tetapi saat ini, PT. Tirta Investama terlihat mengalami permasalahan mengenai kinerja karyawan yang dirasa masih rendah, yang terlihat dari data produksi yang belum mencapai target yang ditetapkan.

Berdasarkan data yang didapat dari PT. Tirta Investama di Mambal memiliki beberapa jenis produk minuman yang diproduksi dan dua jenis diantaranya merupakan produk AMDK yaitu Aqua dan Vit. Untuk setiap jenis produk PT. Tirta Investama di Mambal menetapkan target produksi yang berbeda-beda tergantung dari permintaan pasar di lapangan, produk yang laris akan ditargetkan untuk diproduksi lebih banyak. Tetapi berdasarkan data, beberapa

produksi produk tidak dapat mencapai target yang ditetapkan seperti Aqua galon dengan target 1.000.000 buah hanya bisa terealisasi 959.420 buah atau 95,94% dari target. Pencapaian target terendah pada jenis produk Aqua 220 ml, dari target 500.000 box yang bisa terealisasi sebanyak 323.250 box atau 64,65%. Jika dilihat dari target total di tahun 2020 sebanyak 3.130.000 box sedangkan terealisasi sebanyak 2.911.650 box atau sebanyak 93,02%. Sebagian besar target produksi belum mampu memenuhi target yang sehingga perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan agar tetap mampu bersaing dengan perusahaan lain, dimana hal ini juga mengindikasikan masih rendahnya kinerja karyawan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal salah satunya adanya permasalahan mengenai motivasi berprestasi karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa karyawan PT. Tirta Investama di Mambal didapatkan indikasi bahwa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya masih rendah, dimana beberapa karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target *deadline*. Disamping itu, beberapa karyawan belum berani mengambil keputusan sendiri dan menunggu perintah atasan dalam mengerjakan pekerjaan sehingga banyak waktu yang terbuang untuk menunggu perintah yang membuat pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan juga terlihat kepuasan kerja karyawan masih rendah. Dimana beberapa karyawan masih mengeluhkan gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang dilakukan, menurut karyawan dengan kondisi ekonomi seperti saat ini harusnya mendapatkan gaji yang lebih besar, gaji yang diterima saat ini dianggap masih

lebih rendah jika dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis. Disamping itu, karyawan juga mengeluhkan promosi yang dilakukan perusahaan dirasa belum adil, baik itu promosi jabatan maupun promosi kenaikan gaji. Karyawan yang memiliki potensi untuk menerima kenaikan jabatan maupun kenaikan gaji tetapi belum mendapatkannya, sehingga hal tersebut membuat kepuasan kerja karyawan menjadi menurun yang berimbas juga kepada kinerja yang dihasilkan.

Disisi lain, gaya kepemimpinan yang diterapkan Tirta Investama di Mambal juga menjadi keluhan karyawan. Pimpinan dianggap belum mampu memotivasi karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Selain itu, pimpinan juga dirasa belum memberikan perhatian kepada bawahannya, pimpinan seharusnya dapat memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehat karyawan untuk mendorong karyawan bekerja lebih rajin dan memberikan hasil yang lebih baik. Dimana berdasarkan hal tersebut, gaya kepemimpinan transformasional yang diharapkan karyawan masih belum dapat terwujud, hal ini berimbas kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal?

II. LANDASAN TEORI

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2016). Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan diidentikkan sebagai tujuannya.

Motivasi Berprestasi

Menurut McClelland (dalam Sutrisno, 2017: 78), motivasi berprestasi yaitu usaha pada tiap individu dalam mengerahkan seluruh kemampuannya untuk menjalankan semua kegiatan yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai target-target tertentu yang harus dicapainya. Robbins & Judge (2016: 112) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai dorongan individu dalam melakukan sesuatu secara maksimal dengan menggunakan seluruh kemampuannya untuk unggul dari individu yang lainnya hingga individu tersebut mencapai kesuksesan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2019:117) yaitu sikap perasaan yang menopang dalam diri karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi kerjanya. Kepuasan kerja atau *job satisfaction* menurut Kreitner & Kinicki (2016: 89), adalah sebuah tanggapan efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sedangkan Davis & John (2017: 77) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mampu memanusiakan pengikutnya, memperlakukan pengikutnya sebagai manusia yang cerdas, dan terhormat, mampu mengelus hati pengikutnya, agar dapat memunculkan potensi insani secara maksimal (Ancok, 2017:130). Pendapat yang sama dikemukakan oleh Rivai dan Sagala (2017:14), bahwa kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang memadukan atau memotivasi pengikut mereka dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja Karyawan

Menurut Anggapradja dan Wijaya (2017:75) menyatakan kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing untuk bersama-sama mempromosikan perusahaan dan tidak melanggar ketentuan hukum dan etika dalam pelaksanaannya. Sedangkan menurut Sunarsih dan Helmawati (2017: 264) menyatakan kinerja adalah refleksi dari tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi

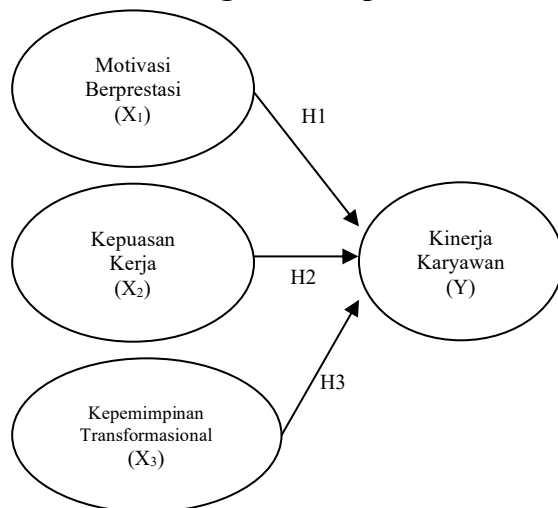
organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis.

III. METODE PENELITIAN

Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini ditampilkan dalam bentuk variabel, yang menunjukkan adanya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat, sebagai berikut:

Gambar 3.1
Kerangka Konseptual



Sumber: Hasil pemikiran peneliti, 2021

Hipotesis

- H1: Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal.
- H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal.
- H3: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal.

IV. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Tirta Investama di Mambal yang berlokasi di Jalan Raya Mambal, Abiansemal, Kabupaten Badung. Dipilihnya PT. Tirta

Investama sebagai tempat penelitian dikarenakan PT. Tirta Investama sedang mengalami permasalahan mengenai kinerja karyawan yang masih rendah seperti belum tercapainya target produksi yang ditetapkan.

Identifikasi Variabel

Berdasarkan permasalahan yang telah di rumuskan, maka variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Menurut Sugiyono (2016:46), variabel independen (bebas) adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi berprestasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kepemimpinan transformasional (X_3).
2. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016: 46). Variabel dependen pada penelitian ini adalah variabel kinerja karyawan (Y).

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:61). Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal sebanyak 45 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua populasi yaitu seluruh karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal sebanyak 45 orang karyawan. Sehingga penelitian ini menggunakan

sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017: 85).

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan seperangkat metode pengumpulan data, yaitu: observasi, wawancara dan kuisisioner.

Teknik Analisis Data

Selanjutnya untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang digunakan dapat mewakili seluruh jawaban yang diharapkan maka dilakukan pengujian instrumen, antara lain:

- 1) Analisis statistik deskriptif
- 2) Uji instrumen penelitian
- 3) Analisis regresi linier berganda
- 4) Uji asumsi klasik
- 5) Uji kelayakan model
 - a. Koefisien determinasi
 - b. Uji F
 - c. Uji t

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah semua data yang didapat dari kuesioner lolos uji instrumen dan uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya melakukan pengujian dengan analisis regresi linier berganda.

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara motivasi berprestasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Rangkuman Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,750	1,918		0,912	0,367
Motivasi berprestasi (X ₁)	0,376	0,163	0,291	2,307	0,026
Kepuasan kerja (X ₂)	0,380	0,145	0,374	2,611	0,013
Kepemimpinan transformasional (X ₃)	0,318	0,122	0,294	2,605	0,013
R				0,836	
R Square				0,700	
Adjusted R Square				0,678	
F Statistic				31,832	
Signifikansi				0,000	

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan struktural untuk model penelitian ini adalah :

$$Y = 1,750 + 0,376MB_1 + 0,380KK_2 + 0,318KT_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Dilihat dari nilai $a = 1,750$, $b_1 = 0,376$, $b_2 = 0,380$ dan $b_3 = 0,318$. Hal ini berarti apabila motivasi berprestasi (X₁), kepuasan kerja (X₂), dan kepemimpinan transformasional (X₃) tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap.
- 2) Dilihat dari nilai $b_1 = 0,376$. Hal ini berarti apabila motivasi berprestasi (X₁) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Dilihat dari nilai $b_2 = 0,380$. Hal ini berarti apabila kepuasan kerja (X₂) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Dilihat dari nilai $b_3 = 0,318$. Hal ini berarti apabila kepemimpinan transformasional (X₃) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Dengan asumsi variabel lain tetap.

Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai R sebesar 0,736 dimana nilai tersebut berada diantara 0,600 sampai dengan 0,799, yang berarti terdapat korelasi yang kuat. Ini berarti bahwa hubungan antara motivasi berprestasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal adalah kuat.

Analisis Determinasi

Berdasarkan hasil analisis determinasi pada Tabel 1, besarnya pengaruh motivasi berprestasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta

Investama di Mambal adalah sebesar 70,0% sedang sisanya 30,0% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, motivasi berprestasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal.

Uji F

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 1 didapat nilai F hitung sebesar 31,832 dengan signifikansi 0,000. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal, sehingga model regresi layak untuk digunakan.

Uji t

Hasil pengujian t-test pengaruh motivasi berprestasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal terlihat pada Tabel 1 di atas, dengan penjelasan sebagai berikut.

1. Dari hasil t-test pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi berprestasi sebesar 2,307 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,026 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.
2. Dari hasil t-test pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal menunjukkan nilai t_{hitung} untuk

variabel kepuasan kerja sebesar 2,611 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,013 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

3. Dari hasil t-test pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 2,605 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,013 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t-test pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,376 dan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,307 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,026 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal.

Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai dorongan individu dalam melakukan sesuatu secara maksimal dengan menggunakan seluruh kemampuannya untuk unggul dari individu yang lainnya hingga individu tersebut mencapai kesuksesan. Jika motivasi seseorang untuk mencapai

sesuatu tujuan semakin tinggi maka semakin tinggi pula usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Hanya karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi yang akan menunjukkan hasil yang baik dan cenderung tidak puas akan pekerjaan yang hanya sekedar selesai, melainkan pekerjaan itu harus menghasilkan sesuatu tujuan sesuai tujuan yang dirancang serta lebih dari pada hasil harus memiliki nilai lebih. Maka semakin tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Subarkah (2017), Wardoyo (2018), Ardi (2021), Yasin (2020), dan Hasi (2021) yang sama-sama menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t-test pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,380 dan menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,611 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,013 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal.

Kepuasan merupakan perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang mengaitkan aspek-aspek lain seperti usaha, kesempatan kompensasi, hubungan dengan pekerja lain, penempatan kerja, serta struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berkaitan dengan dirinya seperti umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Kepuasan kerja yang baik akan dapat memberi rasa nyaman pada karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas atau

pekerjaannya. Kepuasan kerja yang menyenangkan atau sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat pada waktunya. Maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2020), Ardi (2021), Ardiaz (2017), Yusri (2021), dan Yulyani (2021) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t-test pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,318 dan menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 2,605 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,013 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal.

Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mampu memanusiaikan pengikutnya, memperlakukan pengikutnya sebagai manusia yang cerdas, dan terhormat, mampu mengelus hati pengikutnya, agar dapat memunculkan potensi insani secara maksimal. Pemimpin transformasional mendorong bawahannya untuk memiliki tujuan visi, misi dan organisasi, mendorong dan memotivasi untuk menunjukkan performa maksimal, merangsang bawahan untuk bertindak kritis dan memecahkan masalah dengan cara baru dan karyawan memperlakukan

secara individual. Sebagai konsekuensi bawahan akan membalas dengan menunjukkan kerja maksimum. Sehingga jika kepemimpinan transformasional dapat diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiaz (2017), Wardoyo (2018), Gani (2020), Putra (2020), dan Yasin (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

VI. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan yang dapat diambil, pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama di Mambal.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

- 1) Penelitian ini dilakukan terbatas kepada satu tempat penelitian yaitu PT. Tirta Investama di Mambal, apabila dilakukan di tempat lain mungkin hasilnya akan terdapat perbedaan.
- 2) Keterbatasan pada variabel hanya kepada motivasi berprestasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang mana masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh PT. Tirta Investama di Mambal berkaitan dengan pengaruh motivasi berprestasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Dilihat dari skor terendah jawaban responden mengenai motivasi berprestasi tentang karyawan karyawan memiliki rasa tanggung jawab personal yang tinggi terhadap tugas-tugasnya, maka disarankan kepada pimpinan PT. Tirta Investama di Mambal untuk lebih meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, seperti dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga rasa kebanggaan karyawan menjadi meningkat dan lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.
- 2) Dilihat dari skor terendah jawaban responden mengenai kepuasan kerja tentang karyawan puas dengan gaji yang diberikan perusahaan saat ini sudah sesuai dengan beban kerja, maka disarankan kepada PT. Tirta Investama di Mambal untuk lebih memperhatikan sistem penggajian yang dilihat dari beban kerja karyawan sehingga dapat meminimalkan ketidakpuasan karyawan terhadap gaji yang diterima.
- 3) Dilihat dari skor terendah jawaban responden mengenai pimpinan selalu dapat memacu bawahannya untuk bekerja dengan lebih baik, maka disarankan kepada pimpinan PT. Tirta Investama di Mambal untuk lebih mendekati diri dengan karyawan, serta memberikan semangat bagi karyawan untuk bekerja lebih baik, sehingga karyawan menjadi lebih

termotivasi dalam bekerja dan memberikan kinerja yang lebih baik.

- 4) Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta dapat menambah jumlah sampel penelian sehingga diharapkan mendapatkan hasil yang lebih baik pada penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggpradja, Indra Taruna dan Wijaya, Ronny. 2017. Effect of Commitment Organization, Organizational Culture, and Motivation to Performance of Employees. *Jurnal of Applied Management (JAM)*, Vol. 15, No. 1, pp. 74-80.
- Ancok, D. 2017. *Outbound Management Training*. Yogyakarta : UII Press.
- Ardi, Hendri Ali. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal AKuntansi & Ekonomika*. Vol. 11 No. 1, pp. 101-108.
- Ardiaz, Fian. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Malang Marthadinata). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 4 No.1, pp 64-73.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 2017. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. McGraw – Hill Education, New York.
- Gani, Ackhriansyah Ahmad. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Equilibrium*. Vol. 1, No. 2, pp. 12-22.
- Hadi, Samsul. 2021. Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Melalui Motivasi Berprestasi Dan Pemberdayaan Karyawan (Studi di Hotel Le Dian – Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*. Vol. 5 No. 1, pp. 48-63
- Handoko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahennoko, A, A., 2016. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak, *Skripsi*, Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Mangkunegara. 2019. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Putra, I Made Adnyana. 2020. Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Toyota Auto 2000 Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 2, pp : 405-425
- Robbin & Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sagala, Syaiful. 2017. *Human Capital: Membangun Modal Sumber Daya. Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas*. Depok: Raja Grafindo.
- Subarkah, Ridwan. 2017. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi

- Berprestasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan Divisi Operation & Maintenance PT. Purna Baja Harsco). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBM)*, Vol. 1 No. 1, pp.11-32.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunarsih, D. dan Helmawati. 2017. *Cara Mengukur Pengetahuan dan Sikap*. Jakarta: Salemba Medika.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Wardoyo, Trisno. 2018. Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi Sekolah, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Media Manajemen Pendidikan*. Vol. 1, No. 2, pp. 194-205.
- Yasin, Syafridah. 2020. Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Media Manajemen Pendidikan*. Vol. 3, No. 2, pp. 273-282.
- Yulyani, Ulfa. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mandiri Utama Finance Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 3, No. 1, pp. 11-21.
- Yusri, Muhammad. 2021. Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja ASN (Studi Kasus Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pinrang). *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. Vol. 2, No. 1, pp. 1-9.