

## Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar

Mappamiring

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya  
E-mail : mappamiringstiembongaya@gmail.com

**ABSTRACT.** *This study aims to examine the influence of motivation and leadership on employee job satisfaction at PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. Data collection using primary data obtained from questionnaires using simple random sampling technique. The population is all employees of PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, Pusat Makassar with a total of 307 employees, while the sample taken is 75 respondents. It turns out that the research results show that the first hypothesis is rejected because it shows the results of the hypothesis test that there is no significant negative effect. It means that work motivation has no effect on employee job satisfaction. The second hypothesis is accepted because it shows a significant positive hypothesis test results. It means that leadership makes a real contribution to Employee Job Satisfaction. The third hypothesis is accepted because motivation and leadership simultaneously have a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction.*

*Key word: Work Motivation, Leadership, Employee Job Satisfaction*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan tehnik simple random sampling. Populasinya adalah seluruh karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk, Pusat Makassar sejumlah 307 karyawan, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 75 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama ditolak karena menunjukkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh negatif tidak signifikan. Berarti Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hipotesis kedua diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis positif signifikan. Berarti kepemimpinan memberikan kontribusi nyata terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hipotesis ketiga diterima karena Motivasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Tanpa disadari manusia sering mengejar kepuasan dari apa yang telah dia lakukan atau sering disebut kepuasan. Kepuasan kerja adalah kesadaran emosi seseorang yang mencerminkan kondisi seseorang yang mencerminkan kondisi senang, riang dan ceria atau adanya emosi positif sebagai refleksi bahwa pekerjaan telah dilakukan dengan baik dan berkualitas. Seseorang akan memperhatikan perilaku puas jika terhindar dari stres dan memiliki motivasi yang kuat,

Pegawai merupakan aset dalam instansi yang sangat berharga, yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama instansi adalah kepuasan kerja pada karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai

tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Untuk mewujudkan kepuasan kerja dan kinerja yang optimal maka salah satu cara yang dapat dilakukan adalah mengoptimalkan motivasi yang didorong oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola sumber daya manusianya.

Utomo, S. (2020) Kepemimpinan itu esensinya adalah pertanggungjawaban. Masalah kepemimpinan masih tetap hot untuk diungkap karena tiada habisnya untuk dibahas di sepanjang peradaban umat manusia. Terlebih pada zaman sekarang ini yang semakin bobrok saja moral dan mentalnya. Ibaratnya, kita semakin sulit mencari pemimpin yang baik (*good leader*). Pemimpin yang baik sebenarnya pemimpin yang mau berkorban dan peduli untuk orang lain serta bersifat melayani.

Kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain / bawahannya sedemikian rupa sehingga mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi

meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Luthans, 2011) dalam Jumady (2020). Nowack (2004) menyimpulkan bahwa pegawai yang menilai atasannya memiliki praktik kepemimpinan buruk (*poor*) menyebabkan pegawai memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk keluar dari organisasi, kepuasan kerja rendah, dan stres kerja tinggi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Hidayat (2013), menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Adanya kepemimpinan yang baik dalam organisasi dengan kepuasan kerja juga didukung oleh hasil penelitian Ahmad (2013), bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi merupakan suatu usaha yang didasari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia bergerak hatinya untuk bertindak melakukan suatu pekerjaannya atau tanggung jawabnya. Motivasi terdiri dari dua unsur, yaitu unsur intrinsik dan ekstrinsik. Unsur intrinsik atau unsur dari dalam merupakan perubahan yang terjadi pada diri seorang tanpa intervensi orang lain, misalnya kemauan, dan kemampuan seseorang yang dimiliki dalam melakukan tugasnya. Sedangkan unsur ekstrinsik/luar adalah lingkungan dimana dia melakukan tugasnya. Dengan mengoptimalkan motivasi maka kepuasan kerja dapat dirasakan oleh pegawai.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2015). Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula (Busro, 2018).

Keberhasilan suatu organisasi untuk dapat tumbuh dan berkembang sangat dipengaruhi oleh kepuasan, untuk dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan salah satu yang menjadi acuan adalah hubungan dengan motivasi kerja yang merupakan fungsi inti dari manajemen. Studi (Medina, 2017; Stringer, Didham, & Theivananthampillai, 2011) menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi motivasi semakin tinggi kepuasan kerja. Berbeda dengan (Igalens & Roussel, 1999) menemukan bahwa motivasi kerja berhubungan negative dan signifikan dengan

kepuasan kerja. Artinya semakin rendah motivasi semakin tinggi kepuasan kerja. Sebaliknya, (Tietjen et al., 1988) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak ditentukan oleh motivasi kerja.

Sementara itu, kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan (Vecchio, 1995 dalam Wibowo, 2015). Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan dalam pekerjaan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif (Sutrisno, 2009).

Sebelum melakukan penelitian ini peneliti terlebih melakukan prapenelitian pada PT. Telekomunikasi Indonesia pusat Makassar yang bergerak dibidang jasa telekomunikasi yang melayani berbagai keperluan pelanggan terkait jaringan telkomunikasi seperti pengajuan jaringan internet Telkom indohome, speedy, jaringan tv kabel dan pemasangan jaringan telpon yang berada di Sulawesi selatan. Berdasarkan hasil pengamatan lapangan yang dilakukan terkait kondisi kepuasan kerja karyawan, menunjukkan bahwa sebagian karyawan datang terlambat ke kantor atau tidak tepat waktu, hal itu memperlihatkan kurangnya kedisiplinan karyawan, dan semangat untuk bekerja, sehingga berpotensi kurang baiknya kepuasan kerja yang di dapatkan karyawan. Namun untuk mendorong atau memotivasi karyawan agar mendapatkan kepuasan kerja yang baik, maka ada faktor yang mempengaruhi seperti motivasi yang diberikan pemimpin terhadap karyawan. Sebab Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat bukan hanya dari kepuasan kerja karyawan yang dihasilkan tetapi dapat juga dilihat dari kemampuan pimpinan dalam menjalankan tugasnya sebagai atasan dan juga budaya organisasi dalam perusahaan tersebut. Selain itu, Kondisi lapangan menunjukkan bahwa tinggi dan rendahnya kepuasan kerja berdasarkan hasil dari bagaimana pemimpin memperlakukan pegawainya dengan baik dan memberikan pujian dan apresiasi dari hasil kerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi

Menurut Wibowo (2015), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Heller (1998) dalam Wibowo (2015) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak.

Sedangkan Robbins (2003) dalam Wibowo (2015) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Menurut Busro (2018), motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. Dari pendapat-pendapat di atas penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut (Syahyuti, 2010) adalah sebagai berikut :

1) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai landasan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3) Inisiatif

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan untuk memulai dan meneruskan sesuatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

4) Kreatifitas

Kreatifitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi-kombinasi yang baru dalam pekerjaan sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

5) Rasa tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

## Kepemimpinan

Kartono (2014) mendefinisikan bahwa pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya di suatu bidang sehingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian tujuan. Fairchikd dalam Kartono, (2014) mengemukakan bahwa pemimpin dalam pengertian luas ialah seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha dan upaya orang lain, melalui prestise, kekuasaan atau posisi. Dalam pengertian terbatas, pemimpin ialah seorang yang membimbing dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi atau penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya.

Hasibuan (2017) menguraikan bahwa ada empat kategori gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut: (1) Otoriter, (2) Partisipatif, (3) Delegatif, dan (4) Situasional.

Menurut Harsey dalam Sedarmayanti (2017), kepemimpinan adalah proses interaksi yang berkembang dengan berjalannya waktu. Orang yang berpengaruh positif akan tampil sebagai pemimpin dalam situasi tak terstruktur dan pemimpin formal diangkat untuk jabatan dalam organisasi.

## 2. Kepuasan Kerja

Menurut Poltak dan Sarton (2019) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap hasil pekerjaan yang diperoleh melalui usahanya sendiri (*internal*) dan didukung oleh faktor dari luar dirinya (*eksternal*), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Menurut Robbins (2008) dalam Burso (2018), juga menyatakan, bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seseorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja.

Menurut Yukl (2014) dalam Wahjono, dkk (2019), Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi para karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui kerjanya.

Menurut Greenberg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2015), mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchio (1995) dalam Wibowo (2015), menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2009), kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan dalam pekerjaan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif.

Menurut (Afandi, 2018) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah/Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berkaitan dengan ada tidaknya kesempatan untuk mendapatkan peningkatan karir selama bekerja.

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

**METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif ialah menganalisis data dalam bentuk angka-angka lalu membahasnya melalui perhitungan dari skor atau nilai rata-rata dari setiap variabel, kemudian dilanjutkan dengan analisis statistik yang dilakukan untuk membuktikan pengaruh antara variabel-variabel yang diamati (Sugiyono: 2012).

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) tbk Pusat Makassar berjumlah 307 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

**n** = Jumlah Sampel

**N** = Jumlah Populasi

**e** = Presentase kelonggaran ketidak telitian (presisi) karena kesalahan pengambilan sampel yang

masih dapat ditolerir atau ditinggalkan = 10%, dengan perhitungn sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (e)^2}$$

$$n = \frac{307}{1 + 307(0,1)^2}$$

$$n = \frac{307}{4}$$

$$n = 75$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 75 responden / karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk pusat Makassar.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Suatu data yang dilihat dari analisis statistik deskriptif yaitu nilai rata-rata dan standar deviasi. Suatu data peneliti dikatakan baik dalam statistik deskriptif jika nilai mean dari setiap indikator lebih besar dari nilai standar deviasinya, sehingga nilai mean merupakan representasi yang baik dari keseluruhan.

Hasil uji statistik deskriptif setelah dilakukan penelitian diperoleh data sebanyak 75 responden yang merupakan hasil survei dan penyebaran keusioner di PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk Pusat Makassar.

**Regresi Berganda**

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Ganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	B	Std. Error	Standardized
			Coefficients
1 (Constant)	1.679	.792	
Motivasi kerja	-.041	.094	-.043
Kepemimpinan	.836	.095	.881

Sumber: Data diolah, 2020

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1.679 + -0.041X_1 + 0,836X_2$$

Hasil dari persamaan regresi tersebut menunjukkan arah variabel bebas (Independen) yaitu motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap variabel terikat (Dependen) yaitu kepuasan kerja. Persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:



- a. Nilai konstanta ( $a=1.679$ ) mengartikan bahwa nilai kepuasan kerja akan tetap konstan sebesar 1.679 apabila nilai motivasi kerja dan kepemimpinan menunjukkan angka 0.
- b. Koefisien  $X_1$  bernilai  $(-0.041)$  mengartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Maka dari penjelasan tersebut, motivasi kerja yang dilakukan pada instansi, tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja begitupun sebaliknya jika motivasi kerja tidak dilakukan.
- c. Koefisien  $X_2$  bernilai  $(0.836)$  mengartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Maka dari penjelasan tersebut, kepemimpinan yang dilakukan pada instansi, dapat meningkatkan kepuasan kerja begitupun sebaliknya jika kepemimpinan tidak berjalan dengan baik.

Hasil pengujian model diperoleh nilai F-hitung  $(91.758) > F\text{-tabel}$   $(3.123)$ , sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dipandang sesuai (memenuhi kriteria model) bahwa nilai F-hitung  $> F\text{-tabel}$  yang berarti motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap terhadap kepuasan kerja.

Motivasi kerja menunjukkan t-hitung  $(0.434) < t\text{-tabel}$   $(1.993)$  dan nilai signifikan sebesar  $0.666 > 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk pusat Makassar, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini tidak diterima.

Kepemimpinan menunjukkan t-hitung  $(8.827) > t\text{-tabel}$   $(1.993)$  dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk pusat Makassar, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

**Tabel 2. Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.847 <sup>a</sup>	.718	.710

Sumber: Data diolah, 2020

Sehingga pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap variabel terikat (Dependen) yaitu kepuasan kerja karyawan sebesar 71.8%, sedangkan sisanya sebesar 28.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berikut ini penjelasan membuktikan hipotesis

penelitian yang diajukan:

$H_1$  Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan : mendukung hipotesis disebabkan karena nilai koefisien bertanda negatif dan nilai signifikan  $> 0.05$

$H_2$  Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan : mendukung hipotesis disebabkan karena nilai koefisien bertanda positif dan nilai signifikan  $< 0.05$

$H_3$  Motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan : mendukung hipotesis disebabkan nilai F-Hitung  $> F\text{-Tabel}$  dan signifikan  $< 0.05$

### **Pengaruh motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan**

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dibuktikan dengan nilai koefisien yang terstandarisasi (*Unstandardized Coefficients*) yaitu bernilai  $(-0.043)$  mengartikan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari penjelasan tersebut, motivasi yang dilakukan pada instansi, tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan begitupun sebaliknya jika motivasi tidak dilakukan.

Hasil tersebut didukung dengan nilai t-hitung  $(0.434) < t\text{-tabel}$   $(1.993)$  dan nilai signifikan sebesar  $0.666 > 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk pusat Makassar, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini ditolak.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap kepuasan kerja karyawan**

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dibuktikan dengan nilai koefisien yang terstandarisasi (*Unstandardized Coefficients*) yaitu bernilai  $(0.881)$  mengartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari penjelasan tersebut, kepemimpinan yang dilakukan pada instansi, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan begitupun sebaliknya jika kepemimpinan yang baik tidak dilakukan.

Hasil tersebut didukung dengan nilai t-hitung  $(8.827) > t\text{-tabel}$   $(1.993)$  dan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia

(persero) tbk pusat Makassar, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil analisis regresi berganda yang menggunakan uji simultan didapatkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, ini dibuktikan dengan nilai perolehan F-hitung  $>$  F-tabel yaitu dimana nilai F-hitung (91.758)  $>$  F-tabel (3.123) dan nilai signifikan (0.000)  $<$  0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) tbk pusat Makassar.

Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini motivasi dan kepemimpinan dapat diambil acuan untuk memperidiksi kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk Pusat Makassar.

### **SIMPULAN**

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan analisis secara parsial (uji-t), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa Motivais kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk Pusat Makassar.
2. Berdasarkan analisis secara parsial (uji-t), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan, berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk Pusat Makassar.
3. Berdasarkan pengujian regresi berganda, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.
4. Berdasarkan pengujian korelasi, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (persero) Tbk Pusat Makassar.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, p. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing

Ahmad, Alim Bachri (2013) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada

Pt.Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 1 (2). pp. 167-189. ISSN 2337-5191

- Apriyanto, Wawan. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 4 No 11.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 2*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Aparatur Di Kantor Kecamatan Mariso Kota Makassar. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 3(3), 130-139.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, R. (2013). Pengaruh kepemimpinan terhadap komunikasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada industri perbankan. *Makara Seri Sosial Humaniora*, 17(1), 19-32.
- Igalens, J., & Roussel, P. (1999). A study of the relationships between compensation package, work motivation and job satisfaction. *Journal of organizational behavior*, 20(7), 1003-1025.
- Jannah, A. S. R., & Jumady, E. (2020). Efek Pemberian Insentif Dan Komitmen Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pt Gelael Supermarket Makassar. *Al-KALAM Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 83-94.
- Jumady, E. (2020). Peran Moderasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah Di Makassar. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 5(2), 1-20.
- Kartono, Kartini. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Penerbit PT. Grafindo Persada. Jakarta
- Medina, M. N. (2017). Training motivation and satisfaction: The role of goal orientation and offshoring perception. *Personality and Individual Differences*, 105, 287-293.
- Nowack, K. (2004). Does leadership practices affect a psychologically healthy workplace?. Working Paper. Consulting Tools Inc
- Radjab, Enny dan Jam'an. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Makassar

- Rivai. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins, and Judge. (2010). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh (alih bahasa Angelina). Jakarta: PT Indeks Kompleks Gramedia
- Salim, Agus dan Rahim, Rahman. (2016). *Manajemen dan Aplikasi*. Cetakan Kedua. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit. CV Mandar Maju. Bandung
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sinambela, Poltak dan Sinambela, Sartan. (2019). *Manajemen Kinerja (Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja)*. Edisi Pertama. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Stringer, C., Didham, J., & Theivananthampillai, P. (2011). *Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employees*. Qualitative Research in Accounting & Management.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group
- Syahyuti. (2010). *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Perwira
- Tietjen, M. A., & Myers, R. M. (1998). *Motivation and job satisfaction*. Management decision.
- Utomo, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10(1), 48-54.
- Wahjono, Marina, dkk. (2019). *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT RajaGrafindo Persada