

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palangka Raya

Asie¹, Hairudinor², M. Noor Rasyidi²

1. Mahasiswa Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip ULM Banjarmasin

2. Dosen Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip ULM Banjarmasin

Jl. Brigjen H. Hasan Basry Banjarmasin 70123

Telp./Fax (0511) 3304595, 3304968. ester.asie1969@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of motivation (X_1) and Job Satisfaction (X_2) the Employee Performance (Y) On Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palangka Raya. Samples taken as many as 67 employees elected saturated sampling technique. Collecting data using questionnaires, while data analysis using SPSS version 21.00.

The results of this study prove the motivation (X_1) partially not significant effect on employee performance (Y) with 8.4% and the major influence job satisfaction (X_2) partially significant effect on employee performance (Y) with large effect 90,3% , while simultaneously motivation (X_1) and Job Satisfaction (X_1) effect on employee performance (Y) with large effect 69,2% and 30.8% influenced by other variables , Implementation of this research that in order to improve the performance of employees need to pay attention to Motivation and Job Satisfaction.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam suatu organisasi bisnis, karena organisasi bisnis selalu memerlukan sumber daya manusia berkualitas serta kompeten untuk menggerakkan roda operasional perusahaan. Perusahaan dalam hal ini mampu menentukan sumber daya manusia yang mampu berperan aktif secara efisien dan efektif. Untuk mampu menentukan SDM yang berkualitas serta sesuai kualifikasi dalam perusahaan diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik.

MSDM digunakan pada saat meningkatkan efektivitas SDM pada suatu organisasi. Tujuannya ialah menunjukan organisasi atas satuan kerja yang efektif. Dalam mencapai hal ini, studi yang terjadi pada manajemen personalia mampu menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mengembangkan, mendapatkan, mengevaluasi, menggunakan, dan memelihara bagaimana karyawan berdasarkan kuantitas dan kualitas yang tepat. MSDM merupakan potensi besar tenaga kerja manusia dalam menggerakkan kegiatan manajemen. Tidak bisa dihindari, perubahan teknologi yang sangat cepat dan tepat, menginginkan organisasi agar

menyesuaikan diri terhadap lingkungan usahanya. Budiharsana (2015).

Motivasi yang menjadi dasar untuk menjadi seseorang sebelum ataupun masuk ke dalam organisasi merupakan usaha orang yang bersangkutan dalam memuaskan setiap kebutuhannya. Oleh sebab itu kunci dalam sebuah keberhasilan seorang manajer/pimpinan pada saat menggerakkan bawahannya terletak dalam kemampuannya untuk memahami motivasi sehingga akan menjadi daya pendorong secara efektif dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Kasenda (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian semakin tinggi motivasi semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, demikian pula sebaliknya. Pada konteks pekerjaan, motivasi ialah merupakan faktor yang penting untuk mendorong seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi adalah kesediaan seseorang untuk mengeluarkan kemampuan dalam diri untuk mencapai sebuah tujuan organisasi Robbins (2001).

Memotivasi karyawan agar mampu bekerja secara maksimal bukanlah pekerjaan yang mudah bagi seorang pemimpin, tidak

sedikit karyawan bekerja hanya berorientasi pada upaya penyelesaian pekerjaan yang bersifat apa adanya sehingga hasil yang dicapai tidak sebagaimana yang diharapkan, hal ini tidak lepas dari pemahaman karyawan bahwa didalam menyelesaikan pekerjaan diharapkan hasil yang memuaskan. Pemimpin dalam hal ini harus bisa memberikan motivasi yang baik kepada karyawan, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik. Pencapaian tujuan perusahaan ini akan memberikan nilai-nilai kepuasan bagi perusahaan dan karyawan.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan diciptakan ketika karyawan mencintai dan bertanggung jawab, sebaik-baik dengan pekerjaannya sehingga mencapai hasil memuaskan. Kepuasan kerja bukan hanya diperlukan untuk karyawan saja, namun kepuasan kerja ini akan memiliki dampak atau pengaruh terhadap kinerja mereka yang pada akhirnya menguntungkan perusahaan. Terkait dengan kepuasan dan pengaruhnya terhadap kinerja, Devi (2009) dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, dijelaskan pula bahwa semakin mencapai tingkat kepuasan yang tinggi dalam bekerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai.

Menurut Mangkunegara (2005: 9), kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang akan dicapai oleh seseorang untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu kinerja SDM ialah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik secara kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai individu pada satu periode waktu untuk melaksanakan tugas kerjanya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana keberhasilan didalam kehidupan organisasi perusahaan di tentukan oleh tinggi rendahnya kinerja karyawan. Perusahaan Daerah Air Minum, terletak di jalan A. Yani Kota Palangka Raya, dalam operasionalnya memperkerjakan 68 karyawan dan 1 Direktur sehingga dengan banyaknya karyawan dapat mengimbangi serta memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas secara efisien dan efektif dalam mewujudkan tujuan tersebut, maka kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Palangka Raya menjadi bahan atau topik yang menarik untuk dilakukan kajian.

Berdasarkan hasil dari daftar kehadiran 67 Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum, yang terletak di jalan A. Yani Kota Palangka Raya dari setiap bulannya selalu ada karyawan yang tidak masuk hal itu disebabkan Karena beberapa alasan, namun hal tersebut juga akan mempengaruhi kinerja karyawan, akan tetapi pada bulan Juli 2015 tingkat kehadiran karyawan menurun dari bulan sebelumnya hal tersebut dikarenakan adanya izin, cuti hamil dan dinas luar yang dilakukan oleh karyawan.

diharapkan meningkatkan kehadiran kerja sehingga motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang diembankan kepada semua karyawan, dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif untuk mewujudkan kepuasan kerja, maka kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Palangka Raya menjadi bahan acuan atau topik yang menarik untuk dilakukan kajian

2. Tujuan Penelitian

Untuk menguji dan menganalisis, adapun tujuan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palangka Raya secara parsial.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palangka Raya secara parsial
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palangka Raya secara Simultan.

3. Tinjauan Pustaka **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) ialah pengembangan, pendayagunaan, pemberian balas jasa, penilaian dan pengelolaan anggota organisasi serta kelompok pekerja (Simamora, 1993). Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan serta pemisahan atas tenaga kerja untuk mencapai tujuan suatu organisasi (Mangkunegara 2001: 2).

Manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni yang mengatur anatar hubungan dan peranan tenaga kerja dengan efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2006 :10), didefinisikan sebagai suatu perencanaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu serta seni yang mengatur hubungan dan peranan, tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia ialah penerapan yang tepat serta efektif pada saat proses akuisis, pengembangan, pendayagunaan serta pemeliharaan personil yang akan dimiliki organisasi dengan efektif guna mencapai tingkat pendayagunaan SDM yang optimal terhadap organisasi dalam mencapai suatu tujuan-tujuannya.

Motivasi

Motivasi dikatakan sebagai sebuah kebutuhan yang akan mendorong suatu perbuatan kearah sebuah tujuan tertentu. Hal tersebut seiring dengan yang diaktakan Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996) bahwa motivasi ialah dorongan-dorongan yang terjado pada diri seorang individu guna menggerakkan serta mengarahkan perilaku. Motivasi kerja merupakan suatu sikap pribadi atas pekerjaannya yang berkaitan dengan kepuasan kerja (Herzberg dalam Robbins, 1996). Motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi diri individu yang memiliki keinginan dalam bertindak pada kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi yang terjadi pada seseorang terwujud pada sebuah perilaku yang diarahkan ke tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan (Reksohadiprojo dan Handoko, 1990). Motivasi mampu mempengaruhi kerja individu sebab motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan kerja (Batubara dalam Rimawati, 2001). Hasil yang diinginkan merupakan suatu tuntutan dari individu maupun tuntutan dari perusahaan tempat bekerja. Motivasi merupakan suatu model untuk menggerakkan serta mengarahkan para karyawan untuk tetap melaksanakan tugasnya masing-masing guna mencapai tujuan hingga sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan serta bertanggung jawab. Jadi motivasi kerja diartikan sesuatu yang mampu menimbulkan dalam segi semangat atau dorongan kerja

Motivasi adalah merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan

kegiatan untuk mencapai tujuan (Sardiman, 2006:73). Sedangkan pengertian Motivasi merupakan perubahan energy dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya akan perasaan serta reaksi dalam mencapai tujuan (HamaliK, 1992:173). Adapun indikator dari motivasi kerja menurut Hasibuan (2003 : 162) adalah Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, Kebutuhan akan perasaan dihormati kebutuhan akan perasaan dihormati, dan Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

Motivasi kerja karyawan di pengaruhi dua faktor yaitu faktor internal ialah faktor dari dalam diri karyawan, seperti kepuasan kerja serta komitmen organisasional. Sedangkan motivasi faktor eksternal ialah faktor dari luar diri karyawan, yang meliputi keamanan, kepemimpinan, serta budaya organisasi, keselamatan kerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang sifatnya menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Sikap ini bisa dilihat oleh kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. Kepuasan kerja akan dinikmati pada saat pekerjaan, luar pekerjaan, hingga kombinasi dari luar atau pun dalam pekerjaan. Menurut Robbins (1996:26) menyebutkan Kepuasan kerja ialah suatu sikap terhadap atas pekerjaan seseorang, dimana banyaknya ganjaran pekerjaan yang didapat karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima, Kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Setiawan dan Ghazali, 2006:159).

Menurut Smith dalam Luthans (2009) terdapat lima indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu Pekerjaan itu sendiri, Rekan kerja, Gaji, Kesempatan promosi, dan Supervise. Kepuasan kerja akan memberikan efek terhadap beberapa aspek, yaitu: kinerja, kemangkiran dan keterlambatan, pindah kerja, komitmen terhadap organisasi. Individu yang merasa puas akan pekerjaan na otomatis akan meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja, baik itu ketepatan dalam kehadiran jam kerja, komitmen untuk tetap mempertahankan pekerjaan di perusahaan tersebut sehingga termotivasi untuk tidak pindah kerja (Hasibuan, 2001).

Jadi kepuasan kerja dibentuk oleh indikator-indikator yaitu sikap atasan, hubungan rekan sekerja, sistem kompensasi, sistem karir, dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil analisis secara statistik menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dimana semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan berdampak kepada hasil kerja yang tinggi. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, dengan terdapat hubungan yang baik terhadap sikap atasan yang selalu memotivasi, rekan sekerja, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan mengakibatkan karyawan merasa aman dan nyaman bekerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas ataupun kuantitas yang akan dicapai seorang karyawan saat melaksanakan tugas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Mangkunegara (2005: 9) merupakan suatu perbandingan hasil yang akan dicapai dengan peran bahkan tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Mangkunegara (2005: 9) mendefinisikan kinerja ialah ungkapan seperti output, efisiensi bahkan efektivitas yang dihubungkan dengan produktivitas.

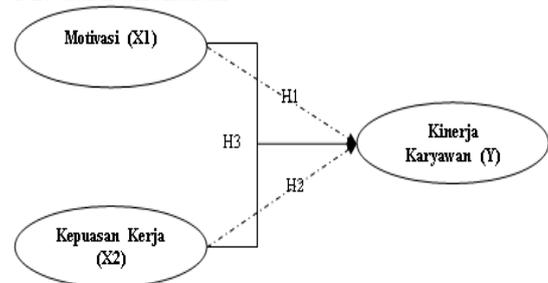
Menurut Mangkunegara (2005: 9), kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang karyawan pada saat melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu dapat disimpulkan dimana kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas ataupun kuantitas yang dicapai SDM pada periode waktu saat melaksanakan tugas kerjanya berdasarkan yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja akan menghasilkan usaha yang dilakukan atasan untuk menilai hasil kerja bawahannya

Menurut Mathis dan Jackson (2002) indikator-indikator kinerja karyawan selanjutnya disebut kinerja karyawan terdiri dari Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Ketepatan waktu kerja, Tingkat kehadiran dan *Team work* (kerjasama). Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual. Tidak sedikit sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian sehingga harus diperhitungkan dan dipertimbangkan dengan

wajar. Penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerja/keragaannya.

Beragam penilaian kinerja telah diteliti sebelumnya Tsui *et al* (1997) dalam Mas'ud (2004) melakukan penilaian terhadap kinerja SDM berdasarkan atas perilaku yang spesifik (*judgement performance evaluation*) dengan menggunakan 11 (sebelas) kriteria yaitu (1) kuantitas Pekerjaan, (2) kualitas Pekerjaan, (3) efisiensi waktu, (4) standar kualitas pekerjaan, (5) usaha dalam bekerja, (6) standar profesional kerja, (7) kemampuan atas pekerjaan inti, (8) kemampuan atas penggunaan akal sehat, (9) ketepatan waktu, (10) pengetahuan kerja, dan (11) kreativitas bekerja

4. Model Penelitian



Sumber : Data Diolah 2016

Keterangan : - - - -> Secara Parsial
————> Secara Simultan

Berdasarkan Model Penelitian, berbagai teori dan berbagai kajian penelitian terdahulu maka akan dapat ditarik rumus hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palangka Raya secara parsial.
2. Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palangka Raya secara parsial.
3. Terdapat pengaruh signifikan Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palangka Raya secara Simultan.

5. Metode Penelitian

Pendekatan di dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif, Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto 2006: 12) yang mengemukakan

bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut untuk menguatkan angka, dimulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Sedangkan Tipe pada penelitian ini menggunakan Tipe penelitian explanatory research. Singarimbun dan Effendi (2006:4) menjelaskan explanatory research yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang dirumuskan atau sering kali disebut sebagai penelitian penjelas. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palangka Raya yang berjumlah sebanyak 67 orang. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan menjadi sampel.

6. Hasil Dan Pembahasan

Pengujian dilakukan dengan dua cara yaitu dengan menggunakan Uji t bertujuan untuk

mengetahui antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antar variabel masing – masing independen terhadap variabel dependen, maka nilai signifikan t dibanding dengan derajat kepercayaan dan dengan menggunakan Uji F yang dilakukan untuk melakukan uji pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji keseluruhan variabel independen, yaitu Motivasi (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui variabel Motivasi (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palangka Raya yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan signifikansi 95% ($\alpha=0,05$). Jika t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan sebaliknya jika t hitung < t tabel maka H_0 diterima. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1.1 Hasil Analisis Uji t

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
I	(Constant)	8.854	3.671		2.412	.019
	Motivasi	-.135	.180	.084	-.750	.456
	Kepuasan Kerja	.852	.106	.903	8.025	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel independen yaitu:

1. Variabel Motivasi (X_1) dengan nilai signifikansi sebesar 0,733. atau sig t > 5% ($0,456 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palangka Raya.
2. Variabel Kepuasan Kerja (X_2) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. atau sig t < 5 % ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh secara

parsial yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palangka Raya.

Sedangkan Uji F ini dilakukan untuk mengetahui semua variabel bebas Motivasi (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palangka Raya. Pengujian ini dilakukan dengan uji F, dengan tingkat signifikansi sebesar 95% ($\alpha=0,05$). Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel berikut

Tabel 1.2 Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1796.802	2	898.401	75.294	.000 ^b
	Residual	763.646	64	11.932		
	Total	2560.448	66			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya_Organiasi, Kepemimpinan_Transformasional, Disiplin_Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi F (0,000) < signifikansi α (0,05), yaitu (0,000 < 0,05) atau dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan nilai F tabel sebesar 75,294. Dimana dari hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung > F tabel (75,294 > 3,14). Berdasarkan perhitungan tersebut maka keputusannya adalah maka H₀ ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa semua variabel independen yang terdiri Motivasi (X₁), dan Kepuasan Kerja (X₂) secara bersama-sama

(simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palangka Raya.

Selain itu untuk mengetahui besarnya pengaruh maka dapat diukur dengan Koefisien determinasi (R²) agar seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2006:83). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut.

Table 1.3 Hasil Analisis Uji R²

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.838 ^a	.702	.692	3.454	.702	75.294	2	64	.000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS 21.00 pada Tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,702. Hal ini berarti 70,2% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi (X₁), dan Kepuasan Kerja (X₂), sedangkan sisanya yaitu 29,8% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Keterbatasan Penelitian

Peneliti mengakui secara pribadi bahwa dalam penelitian ini terdapat keterbatasan yang dialami oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Adanya keterbatasan penelitian karena sulitnya menemukan literatur mengenai hal-hal yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja. Beberapa literatur mengenai Kepuasan Kerja juga tidak

mencantumkan penjelasan mengenai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga peneliti hanya bisa mengumpulkan referensi dari jurnal penelitian.

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yang bersifat pernyataan tertutup yaitu sebagian responden takut untuk mengisi kuesioner dengan jawabannya sendiri karena menganggap jawaban mereka akan memengaruhi posisi/jabatan mereka di instansi. Sehingga terkadang jawaban yang diberikan responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya (jawaban kuesioner tidak sesuai dan diisi sembarangan) sedangkan kesimpulan yang dapat diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui kuesioner tersebut.

3. Adanya keterbatasan peneliti dalam menambah variabel penelitian selain variabel Motivasi, variabel Kepuasan Kerja, dan variabel Kinerja Karyawan untuk diteliti pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Palangkaraya. Seperti efikasi diri, loyalitas kerja, stress kerja, pengembangan organisasi, produktivitas organisasi, produktivitas karyawan, kepuasan karyawan, tingkat *turn-over* karyawan dan sebagainya untuk penelitian selanjutnya.
4. Penelitian ini hanya dilakukan pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Palangkaraya yang hanya mempunyai sedikit karyawan, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain.

8. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah. Yang diakibatkan oleh kurang adanya komunikasi dan interaksi antar pimpinan dan bawahan secara langsung. Sehingga penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional yang dilakukan seorang pimpinan tidak bisa dirasakan dan diterapkan secara langsung sehingga mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap karyawan.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah.
3. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah.
4. Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah.

Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- AngraeniKasenda, dkk. 2012. "Hubungan antara Pelatihan dan Motivasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Liunkendage Tahuna", *Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado*,
- Arikunto, Suharsimi. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: RinekaCipta.
- As'ad, M. 2000. *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Liberty, Yogyakarta
- Bernaders dan Russel (1993-379) *Human Resource Management* Singapore: Mc Grow Hill, Inc.
- Budiharsono. (2015). *Pengembangan Ekonomi Lokal dan Daerah Untuk Meningkatkan Daya Saing Daerah, Menyongsong Masyarakat EkonomiAsean*, Tesis Universitas Pendidikan Indonesia
- Dessler (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta PT. Prenhalindo.
- Devi, Eva Kris Diana, 2009, *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Tesis Magister Manajemen*, Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996) *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Bina Rupa Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. H. 2004, *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF
- Hasibuan SP. Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry Simamora. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Humphreys, J.H. 2002. "Transformation leader behavior, proximity and successful services marketing" *Journal of Services Marketing*, Vol. 16, No. 6
- Irmin, Soejitro. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Koemiati 2001. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Bawahan Yang Dimoderasi oleh Locus of Control*. Thesis Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

- Koh, W.L., Steers, R.M., and Terborg, J.R. 1995. *The Effect of Transformational Leadership on Teacher Attitudes and Student Performance in Singapore. Journal of Organizational Behavior, 16: 319-333.*
- Liu, W., D.P. Lepak, R. Takeuchi & H.P. Sims. (2003). *Matching leadership styles with employment modes: Strategic human resource management perspective. Human Resource Management Review. Vol. 13, pp. 127-152.*
- Locander, W.B., F. Hamilton, D.Ladik & J.Stuart. (2002). *Developing aleadership-rich culture: The missing link tocreating a market-focused organization. Journal of Market-Focused Management. Vol. 5, pp. 149-163.*
- Lok, P. & J. Crawford. (2001). *Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. Journal of Managerial Psychology. Vol. 16, No. 8, pp. 594-613.*
- Mathis, Robert dan Jackson John, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat, Drs, 1998, *Perencanaan Sumber Daya MANusia*, CV Mandar Maju, Bandung.
- O'Leary, Elizabeth. 2001. *Kepemimpinan*. Edisi Pertama. Andi Yogyakarta
- Rafferty, A and Griffin, M. 2004. *Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extension The Leadership Quarterly, 15 (3), 329-354.*
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Sarros, J.C. & J.C. Santora. (2001). *The transformational-transactional leadership model in practice, Leadership & Organization Deveelopment. Journal. Vol.22, No. 8, pp. 383-393.*
- Simamora, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Jakarta
- Sitanggang, C. (2005). *"Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar"*. Tesis Universitas Diponegoro.
- Stephen P. Robbins, 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Suryohadiprojo, S. 1989. *Peranan Kepemimpinan dalam Menegakkan Disiplin Masyarakat. Jurnal CSIS. No.4, Th.XVIII. Juli-Agustus. Jakarta: Centre for Strategic and International Studies.*
- Tintami, Lila, Ari Pradhanawati dan Hari Susanto. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasiona lTerhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada karyawan harian SKT MegawonII. Journal of Social and Politic. Hal 1-8*
- Tondok, MarseliusSampedan Rita Andarika. 2004. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Palembang:Fakultas Psikologi Universitas Bima Darma*
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakart
- Wahjosumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan Motivasi*. PT. Ghalia Indonesia, Jakart
- Yulk Gary. (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*.Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Indeks