

## Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Terhadap Hasil kerja Pegawai Kecamatan Setu

Fahmi Susanti

Universitas Pamulang, Email: [dosen02024@unpam.ac.id](mailto:dosen02024@unpam.ac.id)

### ARTICLES INFORMATION

### ABSTRACT



#### JURNAL ILMIAH MANAJEMEN FORKAMMA

Vol.6, No.2, March 2023  
Page/Halaman : 182 - 191

ISSN (online) : 2599-171X  
ISSN (print) : 2598-9545

#### Keyword :

Kepemimpinan; Kepuasan Kerja;  
Hasil kerja

#### JEL. classification : M31

#### Permalink:

DOI:10.32493/frkm.v6i1.25515

#### Article info :

Received : December 2022  
Revised : January 2023  
Accepted : February 2023

#### Licenses :



<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

#### Contact Author :

© LPPM & PRODI MM UNPAM  
JL.Surya Kencana No.1 Pamulang Tangerang  
Selatan – Banten  
Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491  
e-mail : [forkamma@unpam.ac.id](mailto:forkamma@unpam.ac.id)

Hasil research ditujukan untuk mendapatkan dampak aktif kepemimpinan dan rasa kepuasan terhadap hasil kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan jumlah reseponden sebanyak 67. Secara simultan dan parsial pemimpin serta kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dengan hasil uji regresi linier berganda  $Y = 6.803 + 1.114X_1 + 0.037X_2$  artinya pemimpin dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap hasil kerja. Dengan angka koefisien detriminasi 0,988 atau 98,8% mengungkapkan bahwa pemimpin serta rasa kepuasan kerja membawa dampak terhadap kenaikan hasil kerja sebesar 98,8%

*The results of the research are aimed at getting the leader's active impact and job satisfaction on the work performance both partially and simultaneously. The method uses a quantitative descriptive system with the number of reporting parties numbered 67. The result found partially and simultaneously leadership and job satisfaction have a very significant impact with an increase of the work performance with the linier regression equation  $Y = 6.803 + 1.114X_1 + 0.037X_2$ , it is mean that leadership and job satisfaction have influence skills to impact the work performance. the determination coefficient of 0.988 or 98.8% reveals that leaders and a sense of job satisfaction have an impact on increasing work results by 98.8%*

## A. PENDAHULUAN

Keamatan Setu menjadi daerah bagian kabupaten yang ada di kota Tangerang Selatan. Kesuksesan lembaga sangatlah ditentukan oleh kesuksesan dalam mengatur unsur manusianya dengan melihat dari kepentingan, kemauan, harapan, kemampuan dan kemahiran yang dimiliki, ini jadi kunci utama yang perlu dapat perhatian, hingga akan membangkitkan effort diri yang maximal dan akhirnya ini berefek dengan kapasitas produksi kerja pegawai.

Berdasar hasil tanya jawab dengan unit kepegawaian didapat info data persoalan yang ada yaitu : perihal bentuk kepemimpinan masih adanya sejumlah kelemahan, problematika terkait kepuasan pegawai, dijabarkan : minimnya lektur animo juga inspeksi, problematika antara skema juga indikasi performa di kecamatan yaitu haluan peranguhan performa 3 thn terakhir, untuk perspektif terjadi degradasi yang juga tidak memuaskan, minimnya performa pegawai juga kewajiban yang menumpuk, akibatnya aktifitas tidak efektif. Jadi, determinasinya yakni performa gawai di kecamatan belum epektif - efisien sebab kwantitas kualitas kewajiban, keefektifan, presensi juga ketangguhan kolaborasi yang belum memuaskan di 3 thn terakhir cara memimpin dari tahun 2020 hingga 2021 hanya sedikit kemajuannya yaitu dari angka 75,5% jadi 75,8%. Berdasar ambisi prolehan produksi aktifvftas sejak 2019 sampai th 2021 didapati penyusutan mengenai seluruh dimensi, presensi yang tiap waktunya tak teratur karena minimnya kepedulian atasan, aktifitas teamwork yang belum mencukupi ini membuat berkurangnya produksi aktifitas gawai menyebabkan turunnya aktivitas yang di kerjakan pekerja.

Adapun tujuan penelitian, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kecamatan Setu, Tangerang Selatan. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan Setu, Tangerang Selatan. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhdapa kinera pegawai kecamatan Setu, Tangerang Selatan

## B. KAJIAN LITERATUR

### Manajemen

Tiap-tiap perkumpulan yang teguh yakin mencapai arah yang optimal melalui tinjauan ambisi yang dipunyai dijalankan sampai wujud ambisi tersebut tertera. Manajemen dibutuhkan seluruh giat aktifitas serta akan jadi patokan giatnya seluruh perangkat perkumpulan. Analisir manajemen semacam manajemn SDM, manajemen pemasaran, manajemen keuangan, manajemen operasi, manajemen produksi serta manajemen kinerja menyokong organisasi untuk mencapai tujuannya secara maksimal. Manajemen ialah taktik penataan, pengendalian, penanganan beserta menggunakan pihak lain pada saat penanganan sumberdaya. Dikemukakan oleh Nawawi (2012:23) Manjemen satu perkumpulan dirasa amat sangat pendting bagi sebuah organisasi.

Ketua pimpinan haruslah punya wibawa serta pesona, ini menjadi seni untuk membawa anggotanya bebas bersuara serta berkegiatan terstruktur. Anggota akan condong pada semua pesona yang diberi ketua pimpinannya.

### Kepemimpinan

lalah watak yang ditunjukkan atasan saat mencoba mengimperatif orang lain. Aksi leadersip bermaksud agar dicapainya suatu kaidah kelompok. Respon seorang pegawai menuruti instruksi yuridiksi atasan, reaksi tersebut berimbis guna tercapainya integritas perusahaan.

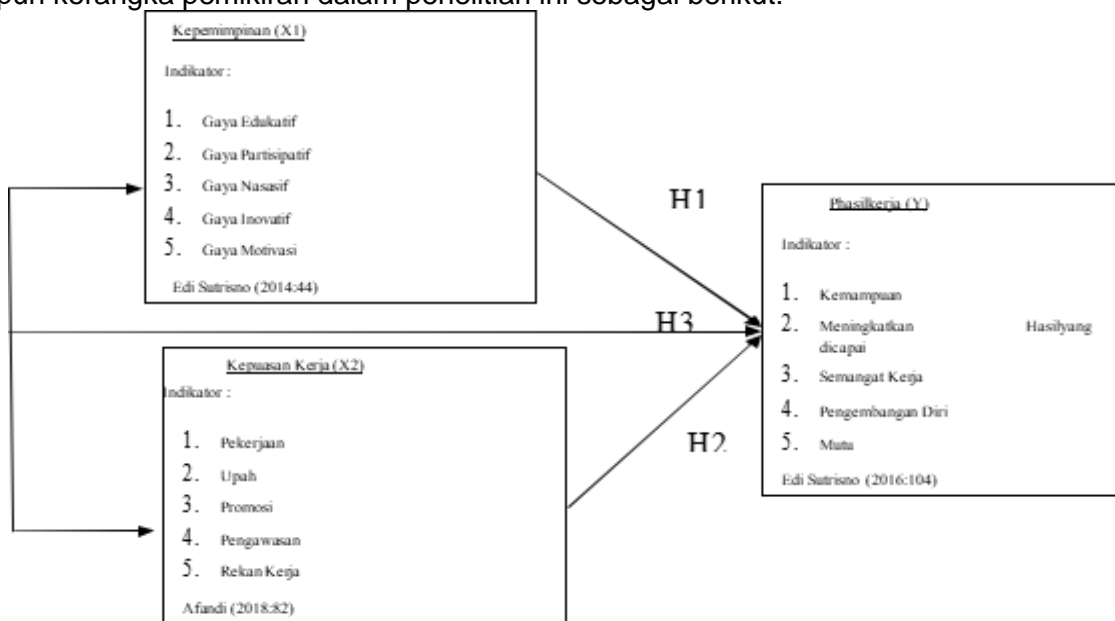
Dengan rasa puas yang didapati biasanya pegawai akan jarang absen, akan mencontohkan kontribusi positif, atau pegawai bisa bertahan lama di perusahaan dan sebaliknya. Tapi situasi yang berbalik akan terjadi bagi pegawai yang tidak puas bisa lebih sering absen, bisa mengalami stress yang akan mengganggu teman kerja secara berterusan, serta pegawai akan condong mencari kerjaan lainnya "( Moorhead dan Griffin 2013;71)".

Problema yang dihadapi beberapa pegawai Kec Setu dijelaskan stress yang timbul sebab kurangnya kepedulian yang di dapati dari situasi kondisi pekerjaan membuat rendahnya kinerja pegawai. Disimpulkan problem antara konsep - fakta kinerja belum berhasil di capai sempurna.

### Hasil kerja

Merupakan banyak upaya yang dilaksanakan untuk lebih baik dari sebelumnya, hasil kerja ialah aksi yang bermakna terdiri dari banyak elemen, unsur, bagian indeks ini bisa dilihat dari hasil pekerjaan dan semua yang diraih dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. Bagusnya performa kerja pastinya mencerminkan efek besar akan hasil berkembangnya industri. Sebaliknya buruknya hasil kerjaan akan berefek buruk pula kepada industri. Performa kerjaan bisa dilihat aspek kualitasnya, kuantitasnya, waktu serta team work agar bisa meraih goal yang sudah dipaparkan oleh industri. Selain itu hasil kerjaan pegawai bersifat individu maka dari itu setiap pegawai memiliki daya yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 1 Kerangka Berfikir**

Hipotesis 1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja pegawai kecamatan Setu, Tangerang Selatan

Hipotesis 2 : Rasa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja pegawai kecamatan Setu, Tangerang Selatan

Hipotesis 3 : Kepemimpinan dan rasa kepuasasn kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kerja pegawai kecamatan Setu, Tangerang Selatan

### C. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif asosiatif menggambarkan keadaan serta kenyataan pengaruh faktor tertaut dengan faktor tak tertaut. Populasi adalah Keseluruhan pegawai di Kecamatan Setu sejumlah 67 orang. Sampel merupakan akumulasi specimen didapati narasumber sejumlah 67.

Teknik pengumpulan data digunakan data sekunder yaitu Kaidah kumpulnya data meliputi survei : peraturan daerah, jurnal, dan masih banyak lagi dokumen hal relavan dengan topik penyidikan. Data Prime menggunakan “angket” dan melakukan jejak pendapat. Hasil ukuran tabel data dari populasi yang tercantum diperoleh memakai kaedah sampling probability

Teknik Pengukuran data. Menggunakan skala “likert”, variable ini diukur dan diubah menjadi variable indikator, sebagai titik tolak untuk menyusun item tanyajawab/ angket, berbentuk pengajuan tanya jawab ke responden. Tiap item tanyajawab terdiri 5 jawaban, pembobotannya ialah seperti berikut. Sangat tidak puas, berikan 1 poin; tidak puas, berikan 2 poin; Sangat puas berikan 3 poin; memuaskan berikan 4 poin; Sangat puas berikan 5 poin. Teknik analisis data digunakan regresi linier berganda, Uji Hipotesis T dan F. Alat analisis menggunakan SPSS

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Tes Validiitas

Table 1 Hasil Tes Valiiditas Data

No.	Pernyataan	Kriteria	Kesimpulan
1	Kepemimpinan ( $X_1$ )	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Kepuasan kerja ( $X_2$ )	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Hasil kerja (Y)	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer

Dari tabel 1 diatas diketahui bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat dikatakan semua variabel dinyatakan valid

**Hasil tes Reliabilitas**

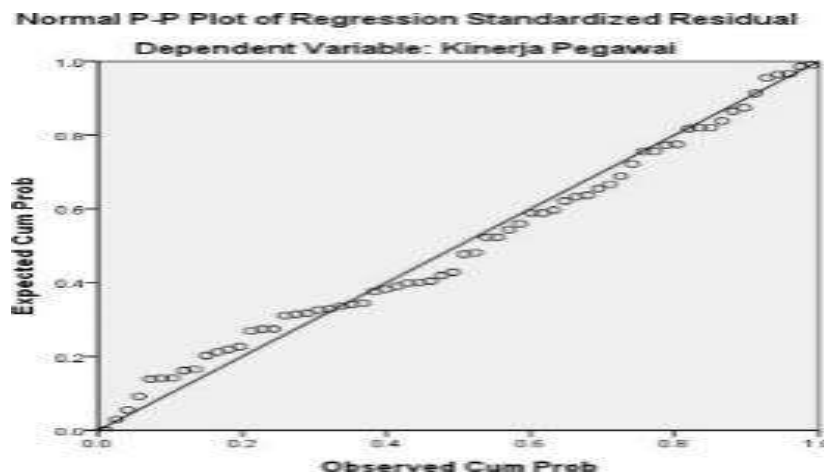
**Table 2 Hasil tes Reliabiitas**

No.	Pernyataan	Chronbatch Alpa	Standr Alpa	Ksimpulan
1	Keemimpinan( $X_1$ )	0.924	0.60	Reliabel
2	Kepuasankerja ( $X_2$ )	0.803	0.60	Reliabel
3	hasilkerja (Y)	0.946	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer

Dari Tabel 2 diatas diketahui bahwa nilai Chronbatch Alpa semua variabel lebih besar dari 0,60 hal ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel reliabel.

**Hasil tes normalitas**



Gambar 1 Probability Plot

Ditampilkan di diagram ini titik bertaburan mengelilingi garis lurus diagonal, menandakan dalam kondisi kenormalitasan

**Hasil uji Multikolinieritas**

**Tabel 3 Hasil uji Multikolinieritas**

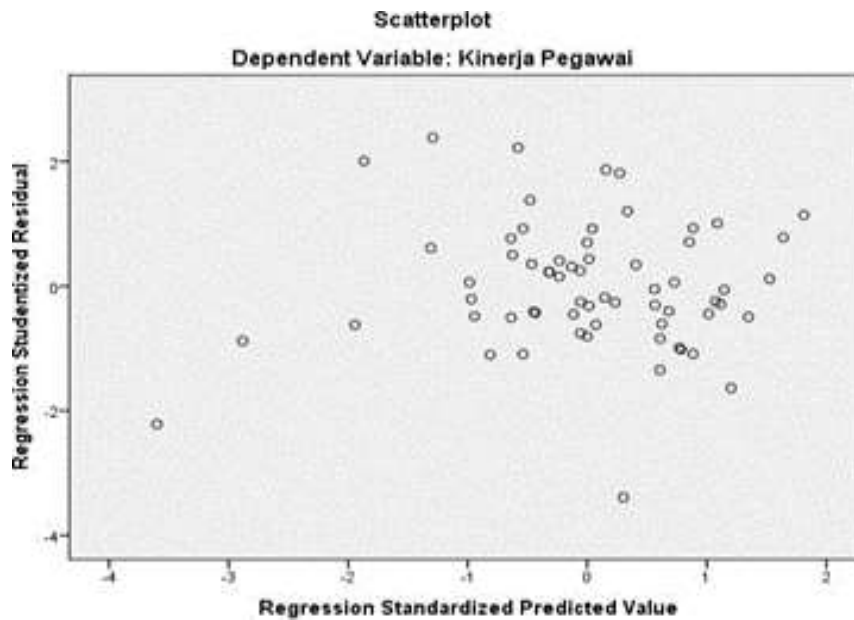
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.694	3.84		1.347	.183		
Pemimpinan	1.114	.147	.247	.978	.065	.393	2.643
rasa kepuasan Kerja	.037	.133	.577	.021	.000	.393	2.643

Sumber : . Data diolah

Tabel 3 diterangkan hakikatnya VIF tidak lebih atau ( $<10$ ) serta poin toleransi lebih 0,10 Intinya korelasi tak didapati pada multikolinierits. Penyidikan dimanfaatkan bagi residu sirkulasi pada waktu ideal maupun tidak normal. Bagan signifikan merupakan residu pada jangka yang wajar  $2,643 > 0,05$

**Hasil Tes Heteroskedastisitas**

**Tabel 4 Hasil Uji Heterokedastisitas**



Gambar 2 Grafik Scater Plot

Pada gambar diagram *scater plot* diatas dapat kita lihat titik bersebaran dengan tidak berpola, menandakan dalam kondisi tidak adanya permasalahan heteroskedastisitas

## Hasil tes Regresi Berganda

**Table 5 Hasil tes Regresi Berganda**

Model	Understandardized coefficients		Standardized coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	6.803	2.258		6.197	.000
Kepemimpinan	1.114	.129	.275	44.77	.002
Kepuasan Kerja	.037	.126	.648	.963	.000

Sumber: Data diolah SPSS

Dari Tabel diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan punya dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan persamaan  $Y = 6.803 + 1.114 X_1 + 0.037 X_2$ , poin sig. < 0,05
2. Koefisien linear berganda membuktikan faktor apabila kepemimpinan berubah kurang lebih 1 komponen, dapat mengubah tingginya faktor hasil kerja sebesar 1.114 dan jika faktor rasa kepuasan terjadi penambahan sejumlah 1 komponen, ini bisa mengubah tingginya faktor hasil kerja senilai 37,5.

## Hasil Uji Koefisien Korelasi

**Table 6 Hasil Koef. Korelasi Simultan**

		pemimpinan	Kepuasan kerja	Hasil kerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.788 <sup>*</sup>	.994 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000
	N	67	67	67
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	.788 <sup>**</sup>	1	.792 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000
	N	67	67	67
Hasil kerja	Pearson Correlation	.994 <sup>**</sup>	.792 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	
	N	67	67	67

Tabel 6 memberikan informasi kaitan hubungan *variable* X1 terhadap Y ialah kuat, selanjutnya X2 terhadap Y juga kuat, ini mencirikan terjadinya kaitan substansial.

## Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi secara parsial**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945	.988	.971	.726

Sumber: Data diolah

Berdasar tabel diperoleh koefisien determinasi = 0,988 maka  $KD = R^2 \times 100\% = 0,988 \times 100\% = 98,8\%$ , jadi dapat disimpulkan Kepemimpinan dan rasa kepuasan berpengaruh sebesar 98,8% terhadap hasil kerja sedangkan sisanya 1,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya

## Hasil uji t

**Tabel 9 Hasil uji t Variable X1 dan X2 Terhadap Y**

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.803	1.098		6.197	0.000
	kepemimpinan	1.114	0.25	0.978	44.778	0.000
2	R.Kepuasan	.037	.038	.021	96.3	0.000

Sumber: D.primer

Berdasarkan informasi yang ditunjukkan oleh tabel 9 didapatkan : Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel hasil kerja. Dengan nilai t hitung sebesar 44,778 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.998. sedangkan rasa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja hal ini dapat dilihat dari hasil uji t parsial yaitu didapat nilai t hitung sebesar 0,963 lebih kecil dari t tabel 1,998.

## Hasil uji F

**Tabel10 Hasil uji F Simultan**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3835.669	2	1917.834	2741.035	.000 <sup>b</sup>
	Residual	44.779	64	.700		
	Total	3880.448	66			

Sumber: D.primer

Berlandasan pandangan tabel ini, angka (2741.03) ialah F hitung lebih besar dari nilai F table (3,14) didapatkan bahwa  $H_0$  tidak ditolak maka kepemimpinan dan rasa kepuasan kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan hasil kerja. hakikatnya ditemukanlah dampak signifikan variabel X1 serta X2 terhadap Y



## E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Hasil Kerja dengan persamaan regresi  $Y = 6.803 + 1.114 X_1$ , Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $44.778 > 1.998$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan terhadap Hasil Kerja.

Rasa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Hasil Kerja dengan persamaan regresi  $Y = 6.803 + 0.037 X_2$ . Uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau ( $0.963 < 1.998$ ). Dengan demikian  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara Rasa Kepuasan terhadap hasil Kerja.

Secara simultan Kepemimpinan dan Rasa Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap hasil kerja dengan persamaan regresi  $Y = 6.803 + 1.114 X_1 + 0.037 X_2$ . Nilai korelasi sebesar 1 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 98.8% sedangkan sisanya sebesar 1.2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Sig sebesar 0.00 ( $p < 0.05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel Kepemimpinan dan Rasa Kepuasan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Hasil Kerja serta berdasarkan perhitungan uji f didapatkan  $F_{hitung} > F_{table}$ .

## SARAN

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maka pemimpin diharapkan dapat lebih memberikan masukan dan dukungan secara penuh kepada seluruh bawahannya. Untuk meningkatkan rasa kepuasan kerja, instansi perlu peningkatan dukungan baik materi / non materi sehingga dapat tercapai produktifitas pelayanan yang baik. Kecepatan pelayanan sangat diharapkan oleh masyarakat untuk itu pegawai dapat memaksimalkan waktu kerja sehingga tercapai pelayanan yang efektif dan efisien

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ardhi, Y. (2013). *Merancang Media Promosi Unik dan Menarik*. Yogyakarta: Taka Publisher.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Bintoro, Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dadang. (2013). *E-Business & E-Commerce*. Yogyakarta: Andi.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Edy , S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetak Ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- J, R. (2015). *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta: lembaga Sarana Indonesia.
- Kadim, A., & Sunardi, N. (2022). Financial Management System (QRIS) based on UTAUT Model Approach in Jabodetabek. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1).
- Latunreng , W. (2013). *Sumber Daya Manusia, Edisi Ke tiga*. Jakarta: IPPSDM-WIN.
- Lesmana, R., & Sunardi, N. (2021). Futuristic Leadership Through PEKA Analysis Approach. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 2(1).
- Moorhead, & Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinungan, M. (2013). *Produktivitas Apa dan Bagaimana Cetakan ke- 9*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Konsep Icepower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).