



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MEGA PUTRA

^{1*}Kemas Vivi Andayani, ²Riri Arianti Dwi Cahyani
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
[*dosen01342@unpam.ac.id](mailto:dosen01342@unpam.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan penelitian asosiatif dengan responden sebanyak 52 orang. Analisis dan data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, analisis data dengan uji asumsi klasik, uji regresi berganda, korelasi product moment, koefisien determinasi serta pengujian hipotesis secara parsial dan simultan (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) nilai t hitung > t tabel ($5,754 > 2,009$) dan sig ($0,000 < 0,05$). Sehingga H_0 di tolak dan H_1 diterima yaitu " Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Putra ". (2) nilai t hitung > t tabel ($5,160 > 2,009$) dan sig ($0,000 < 0,05$). Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu " Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Putra ". (3) Hasil uji F dapat diperoleh nilai Fhitung>Ftabel yaitu $37,979 > 3,19$ dan nilai sig < 0,05 atau $0,000 < 0,05$, Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya "Terdapat Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Mega Putra". Kontribusi pengaruh kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Mega Putra pada koefisien determinasi sebesar 60,8% sedangkan sisanya 39,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada peneitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine whether there is an influence between leadership and job satisfaction on employee performance. The method of analysis used is quantitative research methods with associative research with 52 respondents. The analysis and data included validity and reliability tests, data analysis using classical assumption tests, multiple regression tests, product moment correlation, coefficient of determination and partial and simultaneous hypothesis testing (t test and F test). The results showed that: (1) the value of t count> t table ($5.754 > 2.009$) and sig ($0.000 < 0.05$). So that H_0 is rejected and H_1 is accepted, namely "There is a leadership influence on employee performance at PT. Mega Putra ". (2) t count> t table ($5,160 > 2,009$) and sig ($0,000 < 0,05$). So that H_0 is rejected and H_1 is accepted, namely "There is an effect of job satisfaction on the performance of employees of PT. Mega Putra ". (3) The results of the F test can be obtained that the value of Fcount> Ftable is $37.979 > 3.10$ and a sig value < 0.05 or $0.000 < 0.05$, thus H_0 is rejected and H_1 is accepted. This means "There is an influence of leadership and job satisfaction on employee performance at PT.Mega Putra". Contribution of the influence of leadership (X1) and job satisfaction (X2) on employee performance (Y) at PT. Mega Putra amounted to 60.8% while the remaining 39.2% was influenced by other variables which were not examined in this research.

Keywords: Leadership, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi yang diindikasikan dengan meningkatnya pendapatan, sejalan pula dengan meningkatnya kesejahteraan para

pegawainya. Namun dalam prakteknya untuk mencapai tujuan tersebut organisasi sering menghadapi kendala, yang salah satu faktornya adalah kepemimpinan dari para pegawainya. Sebagai akibatnya dapat berpengaruh kepada kinerja pegawai maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Kepemimpinan akan menjadi

semakin penting, karena salah satu faktor terpenting yang akan mempengaruhi berhasil atau gagalnya kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan. Salah satunya adalah upaya dalam peningkatan sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya. hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja diperusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengolahan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.

Kinerja berarti pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas

yang diberikan kepadanya, menurut Mangkunegara (2015:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seperti yang ada pada PT. Mega Putra dalam beberapa tahun ini hasil produksi yang tidak tercapai sehingga barang tidak dapat dikirimkan ke customer sesuai dengan quantity permintaan. Dengan hal ini pimpinan harus mendorong dan membangkitkan karyawan untuk melaksanakannya.

Tabel 1. Data kinerja Karyawan PT. Mega Putra Tahun 2017-2019

No	Penilaian kinerja karyawan	Nilai yang dicapai								
		Target 2017			Target 2018			Target 2019		
1	Kualitas	28	15	89%	41	34	83%	50	40	80%
2	Kuantitas	25	20	80%	39	30	77%	49	36	73%
3	Pelaksanaan Tugas	20	18	90%	35	30	8%	48	38	79%
4	Tanggung Jawab	27	23	85%	35	29	83%	53	41	77%
Total		100	86	86%	150	123	82%	200	155	78%

Sumber: Kinerja Karyawan PT. Mega Putra Tangsel (2017-2019)

Dari data 1 diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada tahun 2017 pencapaian penilaian kinerja karyawan sebesar 86%, lalu pada tahun 2018 pencapaian penilaian kinerja karyawan 82%, kemudian di tahun 2019 pencapaian kinerja karyawan menurun sebesar 78%. Karena dari itu kinerja karyawan dari tahun 2017-2019

mengalami penurunan, karena target yang harus dicapai semakin meningkat.

Menurut hasibuan (2017:13) Kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan.

Tabel 2. Data Kepemimpinan Pada PT. Mega Putra Tangsel Tahun 2017-2019

No	Indikator	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
1	Keteladanan	96%	83%	79%
2	Kewibawaan	77%	73%	71%
3	Pendelegasian Tugas	94%	90%	88%
4	Pengambilan Keputusan	77%	69%	69%
5	Motivasi	58%	56%	52%
Rata-Rata		80%	74%	72%

Sumber:PT. Mega Putra Tangsel (2017-2019).

Berdasarkan tabel 2 pada tahun 2017 indikator kepemimpinan hanya mencapai 80%, pada tahun 2018 indikator kepemimpinan mencapai rata-rata 74%, dan pada tahun 2019 indikator kepemimpinan menurun menjadi 72%, dengan hasil ini

menunjukkan bahwa kepemimpinan diperusahaan setiap tahunnya menurun.

Menurut Handoko (2000:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Davis (2002:105) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka”. Tingkat kepuasan kerja

karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Tabel 3. Hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. MEGA PUTRA Tahun 2017-2019

No	Indikator	Jumlah Karyawan	Jawaban Responden			
			Puas	%	Tidak Puas	%
1	Kesetiaan	52	32	62%	20	38%
2	Kemampuan	52	34	65%	18	35%
3	Kejujuran	52	38	73%	14	27%
4	Kreatifitas	52	25	52%	27	48%
5	Kepemimpinan	52	23	44%	29	56%
6	Tingkat Gaji	52	20	38%	32	62%
7	Kompensasi Tidak Langsung	52	15	29%	37	71%
8	Lingkungan Kerja	52	37	73%	14	27%

Sumber: Kepuasan kerja karyawan PT. Mega Putra Tangsel (2017-2019)

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa ada 3 faktor yang mengakibatkan penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan PT Mega Putra antara lain tidak puas karna kepemimpinannya, tingkat gaji yang masih kurang dan pemberian kompensasi tidak langsung yang di rasa masih sangat kurang.

Permasalahan ini bisa dilihat bahwa kepuasan terhadap kompensasi tidak langsung yang diberikan menjadi masalah terbesar dengan persentase 71% , yang kedua bisa dilihat dari indikator tingkat gaji sebanyak 62% dan yang terakhir kepemimpinan sebesar 56%. Hal tersebut menyatakan bahwa data mengenai kepuasan kerja dirasa kurang oleh karyawan, maka dapat merugikan perusahaan itu sendiri karena dapat membuat karyawan menjadi kurang loyal terhadap perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2017:13) Kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan. orang tersebut dalam mencapai tujuan. Menurut Fahmi (2013:154) Kepemimpinan merupakan ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana, mengarahkan,

mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang dilaksanakan. Menurut Wilson (2012:67) mengatakan kepemimpinan adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan, pemimpin adalah individu yang diterima orang lain sebagai pemimpin.

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau sukacita. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok organisasi Rivai dan Mulyadi (2012:2).

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (job satisfaction) menurut Handoko (2001: 193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sementara itu, kepuasan kerja menurut Sinambela (2012: 258) adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Sedangkan menurut Robbins (2015: 46) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

Sementara itu Hasibuan (2013: 202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Wibowo (2007: 299) kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap kepuasan yang tinggi terhadap organisasi perusahaan, sebaliknya jika seseorang tidak merasakan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap perusahaannya maka akan berdampak negatif bagi organisasi perusahaan tersebut.

3. Kinerja

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam melaksanakan kinerja. Sedarmayanti (2011:260) Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu

organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Mangkunegara (2013:67) mengemukakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas yang tercapai oleh seorang pegawai adalah dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wilson (2012:231) dari pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kinerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsi, wawasan dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil atau instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perubahan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu penelitian Definisi metode penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015: 11) yaitu "penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih". Penelitian ini untung mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan PT Mega Putra, dengan ini 3 variabel penelitian yang diketahui pengaruhnya. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah semua Karyawan PT Mega Putra Jakarta sebanyak 52 orang responden yang disebut dengan sampel jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode Analisis Data

Hasil peerhitungan dari skor atau nilai kemudian digunakan dalam analisis statistik yang dilakukan dengan analisis regresi berganda. Uji korelasi product moment, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi sederhana ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable X1 terhadap variable Y, dan pengaruh variable X2 terhadap variable Y. dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1) kepuasan kerja (X2) serta kinerja karyawan (Y). berikut ini hasil olahan data regresi linier sederhana kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Sederhana (X1) terhadap (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,443	4,729		2,420	,019
X1	,676	,118	,631	5,754	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 11,443 + 0,676X$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

- 1) konstanta sebesar 11,437 menyatakan bahwa apabila kepemimpinan bernilai 0 maka kinerja karyawan memiliki nilai 11,437.
- 2) variabel kepemimpinan sebesar 0,676 menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas (Kepemimpinan) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan akan menyebabkan

kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,676.

Tabel 5. Hasil Regresi Sederhana Pengaruh (X2) Terhadap (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,554	3,245		3,252	,002
X2	,704	,081	,776	8,697	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 10,554 + 0,704X$$

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1, X2 terhadap Y. Dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1) kepuasan (X2) serta kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS versi 220 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,698	3,910		2,224	,031
X1	,124	,144	,115	,856	,396
X2	,627	,122	,691	5,160	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,698 + 0,124 X1 + 0,627 X2$$

Analisis data untuk pengujian hipotesis ini dalam penelitian ini menggunakan regresi linier ganda dengan variabel kepemimpinan (X1), kepuasan

kerja (X2), serta sebagai variabel terikat kinerja karyawan (Y). Dalam analisis ini diuji secara parsial dan simultan.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Analisis korelasi digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel bebas atau lebih secara bersama-sama dihubungkan dengan variabel terikatnya. Sehingga dapat diketahui besarnya sumbangan seluruh variabel bebas yang menjadi objek penelitian terhadap variabel terikatnya.

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi *Product Moment*
Model Summary

model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 ^a	,608	,592	3,891

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
- b. Predictors Variabel: Y
- c. Dari hasil perhitungan didapat:

Nilai koefisien korelasi dapat dilihat dengan nilai R yaitu 0,780 dimana kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki hubungan “Kuat” terhadap kinerja karyawan (Y) karena 0,780 berada diantara 0,600 - 0799.

Uji Koefisien Determinasi

Diperoleh hasil uji koefisien determinasi seperti terangkum pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 ^a	,608	,592	3,891

- a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel diatas hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,608. Hal ini berarti 60,8% keputusan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Kepuasan) sedangkan sisanya 39,2% keputusan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen X1 (kepemimpinan), X2 (kepuasan kerja), terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Dan menentukan variabel manakah yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,443	4,729		2,420	,019
1 X1	,676	,118	,631	5,754	,000
X2	,627	,122	,691	5,160	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS yang diolah 2021

Pengaruh dari masing-masing variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Kepuasan Kerja) terhadap Kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikan (probabilitas) dimana variabel X1 dan X2 mempunyai arah yang positif dan berpengaruh signifikan karena nilai signifikansi < 0,05 atau pada t tabel dengan signifikansi 0,05, maka diperoleh hasil Uji t :

- 1) Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan

Hasil uji parsial (uji t) antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung > t tabel (5,754 > 2,009) dan sig (0,000 < 0,05). Sehingga H0 di tolak dan H1 diterima yaitu “Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Putra”.

- 2) Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan

Hasil uji parsial (uji t) antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung > t

tabel ($5,160 > 2,009$) dan sig ($0,000 < 0,05$). Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu " Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Putra".

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang diasumsikan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. dengan signifikansi 5% dan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 10. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Su of Squares	df	mean Square	F	Sig.
Regression	1150,270	2	575,135	37,979	,000 ^b
Residual	742,038	49	15,144		
Total	1892,308	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output SPSS diolah 2021

Dari hasil uji F dapat diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $37,979 > 3,19$ dan nilai sig $< 0,05$ atau $0,000 < 0,05$, Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya "Terdapat Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Putra.

Pembahasan Penelitian

Setelah diketahui hasil temuan dalam penelitian ini dan kemudian dianalisis seberapa baik data tersebut merepresentasikan penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan terkait hasil temuan-temuan dalam penelitian ini.

Variabel Kepemimpinan

- 1) Berdasarkan tabel 4.3 di atas maka terlihat rata-rata yaitu : 4,05 berada di kategori skala (3,41 - 4,2 Tinggi/ Baik)

dimana tanggapan responden terhadap variabel harga X1 memiliki kategori skala tinggi atau baik terlihat dari skor tertinggi 5,2 yaitu pada indikator kewibawaan dimana pernyataan " pimpinan memberikan kebebasan untuk berpendapat" sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja dan merasa dihargai dalam penyampaian keluhan kerja yang dihadapi.

- 2) Disamping itu pimpinan harus bisa menghindari melakukan hal-hal yang salah terlihat dari indicator keteladanan dimana "Pimpinan tidak melakukan hal-hal yang salah" memiliki skor terendah yaitu 2,8. Sikap keteladanan adalah panutan bagi karyawannya sehingga pimpinan harus menjaga sikap dalam melakukan suatu hal.
- 3) Berdasarkan hasil uji validitas untuk pernyataan no 1 sampai 10 dinyatakan valid karena r hitung $> r$ tabel salah satunya pada pernyataan no 1 r hitung $0,738 > r$ tabel $0,273$ berarti butir pernyataan no 1 variabel kepemimpinan dinyatakan valid.
- 4) Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka item kuesioner rca $0,865 > 0,60$ dengan ketentuan α 5%. aka varian butir item variable kepemimpinan dapat dinyatakan Reliabel.
- 5) Hasil uji parsial (uji t) antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel ($5,754 > 2,009$) dan sig ($0,000 < 0,05$). Sehingga H_0 di tolak dan H_1 diterima yaitu "Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Putra".

Variabel Kepuasan Kerja

- 1) Pada tabel diatas maka terlihat nilai rata-rata yaitu 3,94 berada dikategori skala (3, 41 - 4,20 Tinggi/ Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja (X2) memiliki kategori skala tinggi atau baik, dilihat dari skor 4,3 adalah skor tertinggi pada indicator kesetiaan dimana "Perusahaan mengharapakan karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan". menjaga nama

baik perusahaan adalah tugas semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut sehingga akan mempunyai reputasi yang bagus.

- 2) Disamping itu untuk skor terendah juga terdapat dilihat dari skor terendah 3,5 yaitu pada indikator kemampuan dimana "Perusahaan menempatkan saya sesuai dengan ketrampilan saya". Ada Sebagian karyawan yang tidak ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Oleh karena itu perusahaan harus mengkaji ulang mengenai hal tersebut.
- 3) Berdasarkan hasil uji validitas untuk pernyataan no 1 sampai 10 dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel salah satunya pada item kuesioner no 1 r hitung $0,477 >$ r tabel $0,273$ berarti butir pernyataan no 1 variabel kepuasan kerja (X2) dinyatakan valid.
- 4) Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka item kuesioner rca $0,889 >$ $0,60$ dengan ketentuan α 5%. aka varian butir item variable kepuasan kerja dapat dinyatakan Reliabel.
- 5) Hasil uji parsial (uji t) antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel ($5,160 >$ $2,009$) dan sig ($0,000 <$ $0,05$). Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu " Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Putra".

Variabel Kinerja Karyawan

- 1) Berdasarkan tabel diatas maka terlihat rata-rata 3,86 berada dikategori skala (3, 41 - 4,20 Tinggi/ Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel Kinerja (Y) memiliki kategori skala tinggi atau baik, dilihat dari skor 4,1 adalah skor tertinggi pada indikator kualitas dimana "Saya dapat mencapai standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan". Dengan kerja yang baik dan bertanggung jawab akan membuat kerja lebih optimal sehingga bisa mencapai kualitas standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
- 2) Disamping itu untuk skor terendah juga

dapat dilihat dari skor terendah 3,4 yaitu pada indicator pelaksanaan tugas dimana "Saya bersedia diberi kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan perusahaan". Banyak karyawan yang kurang setuju jika bekerja diluar jam kerja. Bisa disebabkan oleh banyak hal, bisa karena tidak dibayar sesuai dengan ketentuan ataupun jam kerja yang tidak sesuai dengan seharusnya. Maka perusahaan harus dapat memperbaiki system jam kerja maupun upahnya.

- 3) Berdasarkan hasil uji validitas untuk pernyataan no 1 sampai 10 dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel salah satunya pada item kuesioner no 1 r hitung $0,627 >$ r tabel $0,273$ berarti butir pernyataan no 1 variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.
- 4) Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka item kuesioner rca $0,885 >$ $0,60$ dengan ketentuan α 5%. maka varian butir item variable kinerja karyawan dapat dinyatakan Reliabel.
- 5) Hasil uji F dapat diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $37,979 >$ $3,10$ dan nilai sig $<$ $0,05$ atau $0,000 <$ $0,05$, Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya "Terdapat Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Mega Putra.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor di table kuesioner diatas maka terlihat skor terbesar yaitu 4,7 berada di kategori skala (3,41 - 4,20 Tinggi/ Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel harga X1 memiliki kategori skala tinggi atau baik yaitu pada indikator kewibawaan dimana pernyataan " pimpinan memberikan kebebasan untuk berpendapat" sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja dan merasa

- dihargai dalam penyampaian keluhan kerja yang dihadapi.
2. Berdasarkan skor di tabel kuesioner diatas maka terlihat nilai terbesar yaitu 4,1 berada dikategori skala (3, 41 - 4,20 Tinggi/ Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja (X2) memiliki kategori skala tinggi atau baik yaitu pertama pada indikator kesetiaan dimana "Perusahaan mengharapkan karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan". menjaga nama baik perusahaan adalah tugas semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut sehingga akan mempunyai reputasi yang bagus, kedua pada indikator kompensasi dimana " perusahaan harus bisa memberikan kompensasi sesuai dengan seharusnya", dan ketiga pada indikator lingkungan kerja dimana "perusahaan bisa memberikan lingkungan kerja yang nyaman agar tetap fokus dalam bekerja".
 3. Berdasarkan skor di tabel kuesioner diatas maka terlihat nilai terbesar yaitu 4 berada dikategori skala (3, 41 - 4,20 Tinggi/ Baik) dimana tanggapan responden terhadap variabel Kinerja (Y) memiliki kategori skala tinggi atau baik yaitu pada indikator kualitas dimana "Saya dapat mencapai standar kualitas kerja yang ditetapkan perusahaan". Dengan kerja yang baik dan bertanggung jawab akan membuat kerja lebih optimal sehingga bisa mencapai kualitas standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Saran

1. Pimpinan harus bisa menghindari melakukan hal-hal yang salah terlihat dari indikator keteladanan dimana "Pimpinan tidak melakukan hal-hal yang salah" memiliki skor terendah yaitu 3, 65. Sikap keteladanan adalah panutan bagi karyawannya sehingga pimpinan harus menjaga sikap dalam melakukan suatu hal.
2. Skor terendah juga terdapat dilihat dari skor terendah 3,6 yaitu pada indikator kemampuan dimana "Perusahaan menempatkan saya sesuai dengan ketrampilan saya". Ada Sebagian karyawan yang tidak ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Oleh karena itu perusahaan harus mengkaji ulang mengenai hal tersebut. Banyak karyawan yang kurang setuju jika bekerja diluar jam kerja. Maka untuk menghindari hal tersebut disarankan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kerja yang sudah ditentukan untuk menghindari tambahan jam kerja agar nantinya bisa pulang tepat waktu dan tidak perlu menambah jam kerja lagi.
3. Untuk skor terendah juga dapat dilihat dari skor terendah 3,7 yaitu pada indikator pelaksanaan tugas dimana "Saya bersedia diberi kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan perusahaan". Banyak karyawan yang kurang setuju jika bekerja diluar jam kerja. Bisa disebabkan oleh banyak hal, bisa karena tidak dibayar sesuai dengan ketentuan ataupun jam kerja yang tidak sesuai dengan seharusnya. Maka perusahaan harus dapat memperbaiki system jam kerja maupun upahnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Angga Pratama (2018) Pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan Sub Direktorat Penindakan Bea dan Cukai Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Chandra Fitra Arifianto (2018) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Dom Pizza Indonesia area Tangerang Raya
- Dhefine Armelsa , Tuty Mutiah (2019) Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja Guru SMPN Kec. Setu Kab. Bekasi
- Fahmi Susanti (2018) Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Tangsel

- George, J. M. dan Jones, G. R. 2005. *Essentials of Managing Organizational Behaviour, 4th ed.* New Jersey : Upper Saddle River.
- Handoko, Hani, T. "Manajemen Personalia dan sumber daya manusia". Edisi 2, BBPFE, Yogyakarta, 2000.
- Hasibuan, Malayu S. P., "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi revisi, Cetakan Keempat Belas, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2010.
- Kemas Vivi Andayani (2020) Pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Sakti di daan mogot Jakarta Barat
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Kuswadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Cetakan kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung 2011.
- Marzuki. 2005. *Metodologi Riset*. Yogyakarta : Ekonisia.
- Muchlas. 2005. *Rangkaian Digital*. Yogyakarta : Gava Media.
- Mukrodi Komarudin (2017) Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Asuransi Jiwa Mega Life
- N Lilis Suryani (2016) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor kebudayaan dan pariwisata kota Tangsel
- Nawawi, H. Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Paramarta, V., Dewi, R. R. V. K., Rahmanita, F., Hidayati, S., & Sunarsi, D. (2021). Halal Tourism in Indonesia: Regional Regulation and Indonesian Ulama Council Perspective. *International Journal of Criminology and Sociology*, 10, 497-505.
- Prabu, A. 2005. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vol. 3, no.6, hal 1-25.
- Robbins, S.P. 1996. *Organizational Behaviour: Concepts, Controversus and Applications*, New York : Prentice Hall.
- Roby Irzal Maulana (2019) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan loyalitas pelanggan pada bengkel Yamaha Tangsel
- Simamora, Henry. 2004. *Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sondang, P, Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sonyoto Danang, "Teori, Kusioner, dan Analisis Sumber Daya Manusia (praktik Penelitian)", CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta, 2012.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sugiyono, "Statistik untuk penelitian". Cetakan ke-16, CV. Alfabeta, Bandung, 2010.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Weiss, et. al (1967). *Historical Foundations of Organizational Behavior*. John Wiley & Sons.