

**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan
Pada PT. Gada Rajawali Dunia**

Nurmin Arianto

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email : nurmin1989@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja serta untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini bersifat Asosiatif dan teknik pengumpulan data dengan menggunakan data primer berupa kuisisioner yang disebar pada seluruh karyawan yang berkerja di perusahaan dengan jumlah populasi sebanyak 42 dan teknik sampling menggunakan *sampling* jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan, maka dari itu pemimpin harus dapat menjadi panutan untuk bawahannya dan memberikan arahan yang baik serta masukan kepada bawahan dan mampu mendengarkan aspirasi bawahannya, kepemimpinan yang dimaksud adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, (Sutarto, 2012:25).

Berdasarkan hasil observasi yang dimana hubungan antara pemimpin dengan karyawannya masih kurang harmonis dan kurang tegasnya atasan terhadap bawahan jika lalai dalam menyelesaikan pekerjaan,

sehingga menyebabkan karyawan dapat kurang memahami tujuan dari pekerjaan yang di jalankannya dan hal ini berakibat kepada kinerja karyawan yang menurun dan hasil kerja yang tidak sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan, kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi, Moehersono (2012:95). Maka dari itu apabila kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan maka karyawan juga akan merasa puas dengan hasil kerja yang di capainya, namun yang ada di perusahaan dimana karyawan merasa kurang puasanya terhadap hasil kerja yang telah di selesaikan disisi lain beban kerja yang tidak sesuai dengan jabatan yang di milikinya maka dari itu kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain, Ricahard, Robert dan Gordon (2012:312,337).

Sehingga kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat, Edy Sutrisno (2014:73). Maka dari itu jika pemimpin yang sesuai dengan kriteria dari karyawannya maka karyawan dapat bekerja sesuai

dengan arahan dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dengan arahan dari pemimpin sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berakibat juga terhadap kepuasan kerja karyawannya. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil penelitian ini dengan judul "**Pengaruh Kempimpin terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Pada PT Gada Rajawali Dunia**"

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka penulis mencoba mengidentifikasi masalah-masalah yang ada diantaranya adalah:

1. Hubungan atasan dengan bawahan kurang harmonis
2. Kurang tegasnya atasan terhadap bawahan jika lalai dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Kinerja karyawan yang menurun
4. Hasil kerja yang tidak sesuai dengan target kerja yang telah ditetapkan
5. Kurang puasnya terhadap hasil kerja yang telah di selesaikan
6. Beban kerja yang tidak sesuai dengan jabatan yang di milikinya

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi yang ada maka rumusan masalah yang diperoleh ialah:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?

2. Seberapa besar pengaruh pemimpin terhadap kepuasan kerja
3. Seberapa besar pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja?

D. Tujuan Penelitian

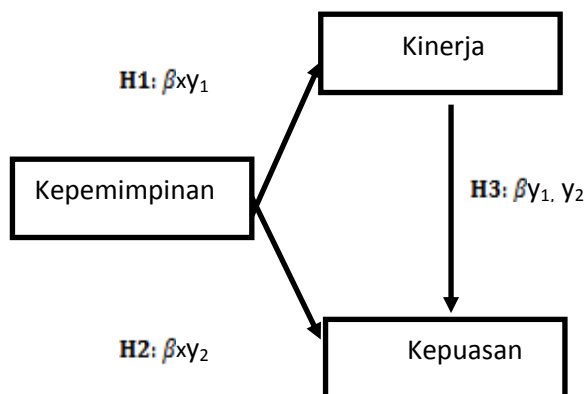
Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja

E. Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:89) Kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Variabel dibedakan menjadi dua, yaitu variabel independen atau variabel bebas (X) dan variabel dependen atau variabel terikat (Y). Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Sedangkan variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2012: 59). Dalam penelitian ini yang menjadi

variabel independennya adalah Kepemimpinan (X), sedangkan yang menjadi variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y_1) dan Kepuasan Kerja (Y_2).



Keterangan:

H1: β_{xy_1} : Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

H2: β_{xy_2} : Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

H3: β_{y_1, y_2} : Terdapat pengaruh Kinerja terhadap Kepuasan Kerja

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, (Sutarto, 2012:25). Sedangkan menurut Hasibuan (2011:157), pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Sebagaimana diungkapkan Sedarmayanti (2009-119) bahwa pemimpin (leader) adalah :

1. Seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu sesuai yang diinginkan.
2. Seseorang yang menjalankan kepemimpinan sedangkan pimpinan (manager) adalah seseorang yang menjalankan manajemen. Orang yang sama harus menjalankan dua hal secara efektif: manajemen dan kepemimpinan.
3. Orang yang melakukan atau menjalankan kepemimpinan.
4. Kata “pemimpin” mencerminkan kedudukan seseorang atau kelompok orang pada hierarki tertentu dalam organisasi, yang mempunyai bawahan, karena kedudukan yang bersangkutan mendapatkan atau mempunyai kekuasaan formal, dan tanggung jawab.

Veitzhal Rivai (2012:53) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi dan sembilan indikator, yaitu :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
 - a. Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang

- menjadi tanggung jawab masing-masing
- b. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya
2. Kemampuan yang efektifitas
 - a. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
 - b. Hadir tepat waktu dan tidak terlambat
3. Kepemimpinan yang partisipatif
 - a. Pengambilan keputusan secara musyawarah
 - b. Dapat menyelesaikan masalah secara tepat
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
 - a. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi
 - b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
 - a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.
 - b. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan

B. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi, Moeheriono (2012:95). Sedangkan menurut Mangkunegara (2010:2), berpendapat bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Maka dari itu kinerja karyawan merupakan hal yang terpenting dalam perusahaan sekaligus sebagai penentu efektif tidak kinerja didalam perusahaan, apabila kinerja karyawan tidak baik maka kinerja perusahaanpun secara otomatis tidak baik. Begitu pula sebaliknya. Kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja kongkrit yang dapat diamati dan dapat diukur. Dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2013:260), mengemukakan bahwa :

1. Kualitas Pekerjaan Kualitas pekerjaan yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna yang

meliputi ketelitian dalam bekerja dan hasil pekerjaan yang memenuhi standar, seperti :

- a. Ketelitian dalam melaksanakan tugas
 - b. Hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan target
2. Kuantitas Pekerjaan Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, misalnya :
- a. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas
 - b. Mampu dalam menyelesaikan masalah pekerjaan
3. Tanggung jawab Tanggung jawab yaitu kesediaan untuk memperbaiki kesalahankesalahan yang dialami dalam suatu pekerjaan, misalnya :
- a. Mengambil keputusan secara musyawarah
4. Kemampuan Bekerjasama Kemampuan bekerja sama yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain sesama anggota organisasi, misalnya :
- a. Hubungan antara atasan dengan pegawai
 - b. Hubungan antara sesama pegawai
5. Inisiatif Kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target, misalnya :

- a. Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan
- b. Memberikan solusi dalam menghadapi masalah pekerjaan
- c. Memberikan ide-ide baru sebelum menyelesaikan pekerjaan

C. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain, Ricahard, Robert dan Gordon (2012:312,337). Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat, Edy Sutrisno (2014:73).

Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Sedangkan kepuasan kerja menurut Dadang (2013:15) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya.

Dimensi dan indicator kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinichi (2010) lima dimensi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan). Model ini mengajukan bahwa kepuasan ditentukan tingkatan karakteristik pekerjaan yang memungkinkan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya, yaitu terdiri atas :

- a. Sikap terhadap pekerjaan : apakah individu merasa pekerjaannya yang dilakukannya membuat dampak positif bagi dirinya
- b. Penilaian terhadap pekerjaan : pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja membuat ia mampu memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga bekerja ditempat ia bekerja memberikan hal yang lebih bagi dia.

2. *Discrepancies* (perbedaan). Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan

puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan. Hal ini berkaitan dengan :

- a. Penerimaan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan
 - b. Penerimaan karyawan terhadap jaminan-jaminan yang diberikan oleh perusahaan
3. *Value attainment* (pencapaian nilai). Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Hal ini terlihat dengan :
- a. Kepuasan pribadi atas pencapaian dalam mengerjakan tugas-tugasnya
 - b. Menerima *reward* dari atasan atas hasil yang telah dicapainya
4. *Equity* (keadilan). Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya. Hal ini berkaitan dengan promosi ditempat kerja atas pencapaian atau kinerja yang dicapai oleh karyawan itu sendiri.

- a. Promosi ditempat kerja, untuk naik ke jabatan yang lebih tinggi
- b. Mendapatkan kesempatan yang sama, dalam satu tim untuk semua anggota untuk merasakan pelatihan dan pengembangan diri

5. *Dispositional/genetic*

components (komponen genetik). Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan :

- a. Sikap karyawan, yang menggambarkan perasaan pribadinya terhadap lingkungan kerjanya.
- b. Kepercayaan karyawan terhadap perusahaan untuk bisa membuat dirinya lebih maju lagi.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di PT Gada Rajawali Dunia, sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan pendekatan survey dan observasi langsung hal ini karena adanya variabel-variabel yang akan diteliti

hubungannya serta tujuan untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan variabel yang diteliti. Penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Sugiyono (2012:36).

Ada dua instrumen dalam metode survey, yaitu kuesioner (pertanyaan tertulis) dan wawancara (pertanyaan lisan). Kuesioner dapat langsung dikomunikasikan kepada dan dikumpulkan dari responden (secara perseorangan) atau dapat juga dikomunikasikan dan dikumpulkan melalui pos. Wawancara dapat dilakukan dengan komunikasi tatap muka atau telepon (Indriantoro, 2002:26). Penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner metode tertutup. Data yang diperoleh kemudian diolah, dianalisis dan diproses lebih lanjut dengan dasar teoriteori yang telah dipelajari. Sedangkan analisis dilakukan melakukan melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode statik yang relevan untuk menguji hipotesis.

B. Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sebagai berikut: “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.”, Sugiyono (2012:2).

Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang akan diteliti adalah :

1. Variabel x atau variabel bebas (*independen*) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah Kepemimpinan.
2. Variabel Y atau yang disebut dengan variabel terikat (*dependen variabel*), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah Kinerja dan Kepuasan Kerja .

C. Skala Pengukuran

Menurut Ridwan (2007:84) definisi Skala Ordinal adalah: “Skala Ordinal adalah skala yang didasarkan pada rangking, diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang yang terendah atau sebaliknya.” Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini digunakan skala ordinal karena, pengambilan data nya diambil berdasarkan rangking, dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang yang terendah atau sebaliknya.

Dalam operasionalisasi variabel ini, variabel X diukur

oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert. Skala likert menurut Sugiyono (2010:93) adalah sebagai berikut : “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.” Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan. Untuk digunakan jawaban yang dipilih.

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Tabel 3.1
Skala Penilaian

No	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber Sugiyono, 2010:94)

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang menjadi sample untuk mengetahui tanggapan tentang penelitian yang akan diteliti. Selain itu data primer juga meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah

perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan data-data statistik mengenai jumlah pegawai dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

1. Data Primer Definisi yang diungkapkan oleh Sugiyono (2010:137), mendefinisikan bahwa: "Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepadapengumpul data". Sedangkan menurut Andi Supangat (2010:2) mendefinisikan bahwa: "Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti, baik dari objek individual (responden) maupun dari suatu instansi yang dengan sengaja melakukan pengumpulan data dari instansi-instansi atau badan lainnya untuk keperluan penelitian dari pengguna". Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti baik dari pribadi (responden) maupun dari suatu instansi yang mengolah data untuk keperluan penelitian, seperti dengan cara melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Data primer diperoleh dengan mengadakan penelitian dan kuesioner
2. Data Sekunder Definisi data sekunder menurut Jogiyanto

(2010:137) mendefinisikan bahwa : "Sumber data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen". Sedangkan menurut Andi Supangat (2010:2) mendefinisikan bahwa: "Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung untuk mendapatkan informasi (keterangan) objek yang diteliti, biasanya datatersebut diperoleh dari tangan kedua baik dari objek secara individual (responden) maupun dari suatu badan (instansi) yang dengan sengaja melakukan pengumpulan data dari instansi-instansi atau badan lainnya untuk keperluan penelitian dari para pengguna"

E. Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2014:117) dalam bukunya mengemukakan mengenai populasi adalah: "Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian. Poulasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Gada

Rajawali Dunia dengan jumlah karyawan, dari bulan Mei sampai bulan Juli tahun 2017

F. Teknik Analisi Data

Analisis data Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian validitas menggunakan rumus korelasi pearson product moment, dengan Syarat uji validitas jika menggunakan SPSS adalah *Correlated* ini Menurut Sugiyono, (2013:182) kalau Uji Validitas pakai r tabel 0,3 yaitu: Jika $r \leq 0,3$, Maka dinyatakan gugur / Tidak di valid dan Jika $r \geq 0,3$, Maka dinyatakan *Pearson Correlation*. Serta pengujian

karyawan sebanyak 42 reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai Alpha Coanbach dengan kriteria uji reliabilitas dalam penelitian ini, Kriteria uji reliabilitas dalam penelitian ini menurut Sugiyono (2013:184) adalah 0,6 dimana Jika $r_{ca} \leq 0,6$ maka butir instrument dinyatakan tidak reliabel dan Jika $r_{ca} \geq 0.6$ maka butir sinstrument dinyatakan reliabel. Teknik analisis data antara lain uji asumsi klasik dan analisis regresi ganda. uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN

A. Analisis Deskriptif

1. Vairbael Kepemimpinan

Tabel 4.1

Deskripsi Variabel Kepemimpinan

NO	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS	Skor	Rata-rata
1	Atasan saya selalu mengarahkan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan menjelaskan dengan baik	40	124	6	2	0	172	4,10
2	Atasan yang selalu memotivasi saya didalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	30	120	18	0	0	168	4,00
3	Dapat membantu menyelesaikan pekerjaan karyawanya	70	108	3	0	0	181	4,31
4	Atasan saya selalu hadir tepat waktu dan bahkan sebelum saya datang	30	108	27	0	0	165	3,93
5	Pemimpin selalu melibatkan bawahanya didalam mengambil keputusan terutama berkaitan dengan pekerjaan	90	88	6	0	0	184	4,38
6	Atasan saya dapat membantu saya untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dijalani	75	96	9	0	0	180	4,29
7	Atasan saya selalu memberikan arahan sesuai dengan pengalaman kerja yang pernah dialaminya	105	64	15	0	0	184	4,38
8	Terkadang pemimpin membantu bawahan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan agar tepat waktu	95	60	18	4	0	177	4,21
9	Pempimpin mengarahkan kami untuk dapat menyelesaikan tugas yang pribadi dan kerjasama	95	52	30	0	0	177	4,21
10	Pemimpin selalu memberikan arahan untuk dapat mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan	170	28	0	2	0	200	4,76
Jumlah		800	848	132	8	0	1788	42,57
Presentase		19,05	20,19	3,14	0,19	0,00	42,57	4,26

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan data tabel di atas, rata-rata skor kepemimpinan sebesar 4,26 masuk pada interval 4,20 – 5,00 dengan interpretasi **Sangat Baik** artinya karyawan mempunyai persepsi yang **Sangat Baik** terhadap atasan mereka. Dan hal ini di buktikan dari jawaban karyawan dari Skor tertinggi yaitu 4,76 pada pernyataan " Pemimpin selalu memberikan arahan untuk dapat mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan "dimana pemimpin selalu meberikan arahan untuk dapat mengambil keputusan dalam

menyelesaikan pekerjaan dengan baik, namun di sisi lain pihak perusahaan harus lebih meningkatkan kepemimpinan atau atasan karena masih terdapat skor rendah yaitu 3,93 pada pernyataan " Atasan saya selalu hadir tepat waktu dan bahkan sebelum saya datang" dimana dari hasi obervasi atasan terkadang datang tidak tepat waktu, maka dari itu atasan yang datang tidak tepat waktu juga harus mendapatkan sangsi agar dapat memberikan contoh yang baik kepada bawahanya.

2. Variabel Kinerja

Tabel 4.2
Deskripsi Variabel Kinerja

NO	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS	Skor	Rata-rata
1	Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan teliti	80	104	0	0	0	184	4,38
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan seusai dengan waktu yang telat ditetapkan	115	60	6	4	0	185	4,40
3	Pekerjaan yang diperintah dapat saya selesaikan sebelum waktu nya	165	32	0	2	0	199	4,74
4	Saya dapat menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang saya jalani	115	68	3	2	0	188	4,48
5	Saya berusaha memusyawarahkan pekerjaan yang saya jalani jika terjadi kesulitan	30	120	18	0	0	168	4,00
6	Pempimpin saya selalu memberikan motivasi kepada saya	95	60	18	4	0	177	4,21
7	Saya berusaha menjalin komunikasi dan berubungan dengan teman satu divisi	135	48	9	0	0	192	4,57
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah dari atasan saya	90	88	6	0	0	184	4,38
9	Terkadang saya member masukan saran kepada teman jika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	75	96	9	0	0	180	4,29
10	Terkadang saya menggunakan cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan agar tidak jenuh	50	64	45	2	0	161	3,83
Jumlah		950	740	114	14	0	1818	43,29
Presentase		22,62	17,62	2,71	0,33	0,00	43,29	4,33

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan data tabel di atas, rata-rata skor kinerja sebesar 4,33 masuk pada interval 4,20 – 5,00 dengan interpretasi **Sangat Baik** artinya karyawan mempunya kinerja yang **Baik**. Dan hal ini di buktikan dari jawaban karyawan dari Skor tertinggi yaitu 4,74 pada pernyataan "Pekerjaan

yang diperintah dapat saya selesaikan sebelum waktu nya" dimana karyawan rata-rata dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu atau tepat sesuai waktu yang ditentukan hal ini mendakan

bahwa kinerja karyawan sudah baik, namun di sisi lain karyawan harus dapat meningkatkan kinerja, karena masih terdapat skor rendah yaitu 3,83 pada pernyataan "Terkadang saya menggunakan cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan agar tidak

jenuh" maka dari itu sebaiknya karyawan dapat menggunakan metode baru atau melakukan inovasi terhadap pekerjaannya dengan merubah cara kerjanya agar lebih baik lagi sehingga tidak merasa jenuh dengan pekerjaan yang di lakukannya sehari-hari.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.3
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

NO	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS	Skor	Rata-rata
1	Saya dapat menyelesaikan masalah yang saya hadapai didalam pekerjaan dengan baik	60	64	36	2	1	163	3,88
2	Dengan bekerja di perusahaan ini saya dapat memenuhi kebutuhan saya	95	80	9	0	0	184	4,38
3	Saya mendapatkan gaji yang sesuai dengan beban kerja yang saya jalani	35	72	21	12	4	144	3,43
4	Saya mendapatkan tunjangan BPJS dan Jamsostek dari perusahaan	75	88	9	2	1	175	4,17
5	Saya merasa bangga jika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai target	15	60	36	8	8	127	3,02
6	Saya mendapatkan penghargaan atas hasil kerja saya dari atasan saya	20	88	21	6	6	141	3,36
7	Saya akan dipromosikan untuk naik jabatan jika memiliki kinerja yang baik	45	80	36	2	0	163	3,88
8	Saya mendapatkan pelatihan yang sama dengan rekan kerja seteam saya	40	72	33	8	1	154	3,67
9	Saya senang jika memiliki team kerja yang mudah dan dapat diajak bekerja sama	60	64	36	2	1	163	3,88
10	Saya percaya dengan bekerja diperusahaan ini saya dapat memenuhi kebutuhan saya	45	64	48	2	0	159	3,79
Jumlah		490	732	285	44	22	1573	37,45
Presentase		11,67	17,43	6,79	1,05	0,52	37,45	3,75

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan data tabel di atas, rata-rata skor kepuasan kerja sebesar 3,75 masuk pada interval 3,40 – 4,19 dengan inter prestasi **Baik** artinya mayoritas karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani nya hal ini di buktikan dari jawaban karyawan dari Skor tertinggi yaitu 4,38 pada pernyataan "Dengan bekerja di

perusahaan ini saya dapat memenuhi kebutuhan saya" dimana mayoritas yang bekerja diperusahaan ini dapat memenuhi kebutuhannya dari Gaji yang diterima, baik untuk Kebutuha primer ataupun skundernya, namun di samping itu masih terdapat karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dijalani karena

masih terdapat skor rendah yaitu 3,02 pada pernyataan "Saya merasa bangga jika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai target" dimana hasil observasi diperoleh masih ada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan, maka dari itu sebaiknya pemimpin dapat memberikan masukan lebih baik lagi kepada karyawannya agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan memberikan sanksi jika masih terdapat karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

B. Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Pada program SPSS teknik pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* dengan taraf signifikansi 0,05. Dan r tabel 0,30 dengan menggunakan teori dari Sugiyono (2013:182). Dimana hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.1
Rangkuman Uji Validitas

No	R hitung	R tabel	Kep
Variabel Kepemimpinan (X)			
1	0,595	0,300	Valid
2	0,493	0,300	Valid

3	0,410	0,300	Valid
4	0,354	0,300	Valid
5	0,501	0,300	Valid
6	0,744	0,300	Valid
7	0,764	0,300	Valid
8	0,806	0,300	Valid
9	0,639	0,300	Valid
10	0,392	0,300	Valid
Variabel Kinerja (Y1)			
1	0,579	0,300	Valid
2	0,492	0,300	Valid
3	0,575	0,300	Valid
4	0,689	0,300	Valid
5	0,419	0,300	Valid
6	0,706	0,300	Valid
7	0,449	0,300	Valid
8	0,371	0,300	Valid
9	0,571	0,300	Valid
10	0,475	0,300	Valid
Variabel Kepuasan Kerja (Y2)			
1	0,760	0,300	Valid
2	0,443	0,300	Valid
3	0,643	0,300	Valid

4	0,66 5	0,3 00	Val id
5	0,75 6	0,3 00	Val id
6	0,75 5	0,3 00	Val id
7	0,74 7	0,3 00	Val id
8	0,77 5	0,3 00	Val id
9	0,76 0	0,3 00	Val id
10	0,67 7	0,3 00	Val id

Sumber: Hasil Olah Data

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha-Cronbach* dengan menggunakan aplikasi *SPSS 22*. Setelah dilakukan pengujian menggunakan *SPSS 22* maka didapatkan hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

No	R _{ca}	R _{tabel}	Kep
Kepemimpinan (X)			
-	0,780	0,60	Valid
Kinerja (Y ₁)			
-	0,715	0,60	Valid
Kepuasan Kerja (Y ₂)			
-	0,880	0,60	Valid

Sumber: Hasil Olah Data

C. Analisis Data

1. Regresi Linear Sederhana dan Hipotesis

a. Analisis Regresi Lianar Sederhana dan Uji Hipotesis Variabel

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.3
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana X-y1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.800	4.361		3.164	.003
Kepemimpinan	.693	.102	.732	6.786	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data

Dari tabel tersebut diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y_1 = 13,800 + 0,693X$$

Dimana:

a= 13,800 merupakan nilai konstanta, jika kepemimpinan dianggap tidak ada maka nilai kinerja karyawan sebesar 13,800

b₁=0,693 koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,693 artinya jika kepemimpinan mengalami peningkatan satu-satuan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,693 dan koefisein regresi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dan kinerja karyawan dimana semakin baik pemimpin maka akan semakin baik juga kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dilihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$ sehingga $6,786 > 2,021$ dan $0,000 < 0,05$ maka H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak.

b. Analisis Regresi Lianar Sederhana dan Uji Hipotesis Variabel Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.4
Hasil Uji Regresi Linear
Serderhana X-y2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.026	12.118		2.230	.000
	Kepemimpinan	.245	.284	.135	4.864	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data

Dari tabel tersebut diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y_2 = 27,026 + 0,245X$$

Dimana:

a= 27,026 merupakan nilai konstanta, jika kepemimpinan dianggap tidak ada maka nilai kepuasan sebesar 27,026

b₂=0,245 koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,245 artinya jika kepemimpinan mengalami peningkatan satu-satuan maka kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 0,245 dan koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dan kepuasan kerja dimana semakin baik pemimpin maka semakin puas karyawan terhadap kepemimpinan.

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dilihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$ sehingga $4,864 > 2,021$ dan $0,003 < 0,05$ maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana dan Uji Hipotesis Variabel Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.5
Hasil Uji Regresi Linear
Serderhana y1-y2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.650	13.128		2.792	.008
	Kinerja Karyawan	.219	.302	.010	2.613	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data

Dari tabel tersebut diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y_1 = 36,650 + 0,219X$$

Dimana:

a= 36,650 merupakan nilai konstanta, jika kinerja karyawan dianggap tidak ada maka nilai kepuasan sebesar 36,650

b₁=0,219 koefisien regresi variabel kinerja karyawan sebesar 0,219 artinya jika kinerja karyawan mengalami peningkatan satu-satuan maka kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 0,219 dan koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja dimana semakin baik kinerja karyawan maka semakin puas karyawan terhadap hasil kerja yang diperoleh nya.

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dilihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$ sehingga $2,613 > 2,021$

dan $0,001 < 0,05$ maka H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak.

2. Koefisien Determinasi
 - a. Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.6
Hasil Koefisien Determinasi X-y₁
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.535	.524	2.450

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui nilai *r square* adalah 0,535 hal ini berarti kepemimpinan mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 53,5% terhadap variabel kinerja karyawan. Sisanya 46,5% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- b. Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.7
Hasil Koefisien Determinasi X-y₂
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.437	7.308

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui nilai *r square* adalah 0,426 hal ini berarti kepemimpinan mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 42,6% terhadap variabel kepuasan kerja. Sisanya 53,5% dipengaruhi oleh

factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- c. Koefisien Determinasi Variabel Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 4.8
Hasil Koefisien Determinasi y₁-y₂
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.435	6.871

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui nilai *r square* adalah 0,424 hal ini berarti kinerja karyawan mempunyai kontribusi sebesar 42,4% terhadap variabel kepuasan kerja. Sisanya 57,6% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

X-Y₁ Kepemimpinan- Kinerja

Dari hasil analisis deskripsi diperoleh rata-rata skor kepemimpinan sebesar 4,26 masuk pada interval 4,20 – 5,00 dengan interpretasi **Sangat Baik** artinya karyawan mempunyai persepsi yang sangat baik terhadap atasan mereka.

Dari hasil uji validitas instrumen kuisisioner no 1 diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana $0,595 > 0,300$ dan untuk instrument no 2-10 pun dinyatakan valid.

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai R_{ca} 0,780 sehingga $0,780 > 0,600$ maka kuisisioner variabel kepemimpinan dinyatakan reliabel

$Y_1 = 13,800 + 0,693$ Dimana: a= 13,800 merupakan nilai konstanta, jika kepemimpinan dianggap tidak

ada maka nilai kinerja karyawan sebesar 13,800 dan $b_1=0,693$ koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,693 artinya jika kepemimpinan mengalami peningkatan satu-satuan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,693 dan koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dan kinerja karyawan dimana semakin baik pemimpin maka akan semakin baik juga kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dilihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$ sehingga $6,786 > 2,021$ dan $0,000 < 0,05$ maka H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rommy, dkk (2016), I Nyoman, dkk (2016) dan Akmad, dkk (2016).

Berdasarkan tabel summary maka dapat diketahui nilai r_{square} adalah 0,535 hal ini berarti kepemimpinan mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 53,5% terhadap variabel kinerja karyawan. Sisanya 46,5% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

X-Y₂ Kepemimpinan - Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis deskripsi, rata-rata skor kinerja sebesar 4,33 masuk pada interval 4,20 – 5,00 dengan interpretasi **Sangat Baik** artinya karyawan mempunyai kinerja yang Baik.

Dari hasil uji validitas instrumen kuisioner no 1 diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana $0,579 > 0,300$ dan untuk instrument no 2-10 pun dinyatakan valid.

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai $R_{ca} 0,715$ sehingga $0,715 > 0,600$ maka kuisioner variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel

$Y_2=27,026+0,245$ Dimana: $a=27,026$ merupakan nilai konstanta, jika kepemimpinan dianggap tidak ada maka nilai kepuasan kerja sebesar 27,026 dan $b_2=0,245$ koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,245 artinya jika kepemimpinan mengalami peningkatan satu-satuan maka kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 0,245 dan koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepemimpinan dan kepuasan kerja dimana semakin baik pemimpin maka semakin puas karyawan terhadap kepemimpinan. Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dilihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$ sehingga $4,864 > 2,021$ dan $0,003 < 0,05$ maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Kadek (2017), Ferry (2017), Unna (2017).

Berdasarkan tabel summary maka dapat diketahui nilai r_{square} adalah 0,426 hal ini berarti kepemimpinan mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 42,6% terhadap variabel kepuasan kerja. Sisanya 53,5% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Y₁-Y₂ Kinerja-Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis deskriptif, rata-rata skor kepuasan kerja sebesar 3,75 masuk pada interval 3,40 – 4,19 dengan interpretasi **Baik** artinya mayoritas karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani nya

JENIUS

Dari hasil uji validitas instrumen kuisisioner no 1 diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana $0,760 > 0,300$ dan untuk instrument no 2-10 pun dinyatakan valid.

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai $R_{ca} 0,880$ sehingga $0,880 > 0,600$ maka kuisisioner variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel

$Y_1 = 36,650 + 0,219$ Dimana: $a = 36,650$ merupakan nilai konstanta, jika kinerja karyawan dianggap tidak ada maka nilai kepuasan sebesar 36,650 dan $b_1 = 0,219$ koefisien regresi variabel kinerja karyawan sebesar 0,219 artinya jika kinerja karyawan mengalami peningkatan satu-satuan maka kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 0,219 dan koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja dimana semakin baik kinerja karyawan maka semakin puas karyawan terhadap hasil kerja yang diperoleh nya.

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dilihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$ sehingga $2,613 > 2,021$ dan $0,001 < 0,05$ maka H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Mukti, dkk (2013), Agus dkk (2016).

Berdasarkan summary maka dapat diketahui nilai r_{square} adalah 0,424 hal ini berarti kinerja karyawan mempunyai kontribusi sebesar 42,4% terhadap variabel kepuasan kerja. Sisanya 57,6% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP**Kesimpulan dan Saran****Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka diperoleh kesimpulan diantaranya:

- Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja adalah 6,786, hal ini dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$ sehingga $6,786 > 2,021$ dan $0,000 < 0,05$.
- Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah 4,864 hal ini dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$ sehingga $4,864 > 2,021$ dan $0,003 < 0,05$.
- Besarnya pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja adalah 2,613 hal ini dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$ sehingga $2,613 > 2,021$ dan $0,001 < 0,05$.

Saran

- Pihak perusahaan harus lebih meningkatkan kepemimpinan atau atasan dimana atasan yang datang tidak tepat waktu juga harus mendapatkan sanksi agar dapat memberikan contoh yang baik kepada bawahanya
- Karyawan harus dapat meningkatkan kinerja dengan menggunakan metode baru atau melakukan inovasi terhadap pekerjaannya dengan merubah cara kerjanya agar lebih baik lagi sehingga tidak merasa jenuh dengan pekerjaan yang di lakukannya sehari-hari.
- Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan yang dijalani maka dari itu sebaiknya pemimpin dapat memberikan masukan lebih baik lagi kepada karyawanya agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan

memberikan sanksi jika masih terdapat karyawan

Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci. Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad F. 2016. *"Pengaruh Kepemimpinana dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagaian Hukum Sekretariat Daerah Kota Samarinda"*. Junrta Administrative. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Mulawarman
- Agus, *et al.* 2016. Jurnal Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Singaraja.
- Ahmadi, Candra & Dadang Hermawan. 2013. *E-Business dan E-Commerce*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM.
- Edy Sutrisno, 2014, "Manajemen Sumber Daya Manusia" Jakarta : Kencana
- Ferry. S. 2017. *"Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Badan Pelaksanan Penyulushan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh"*. Jurnal Benefita. Sekolah Tinggi
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- I Nyoman. 2016. *" Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Griya Santrian"*. Jurnal Mananjemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali.
- Kadek. 2017. *" Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Keraj Kabupaten Bandung"*. Jurnal Jagadhita. Junral Ekonomi dan Bisnis. Universitas Warmadewa. Bandung.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *"Perilaku Organisasi"*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. 2012. *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhammad.S. 2015. *" Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Makassar"*. Makassar.
- Mukti, *et al.* 2013. *"Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahan Pangan Pelaksana Penyulushan Daerah Kota*

Samarinda". Ejournal
Administrative Reform. Ilmu
Adminstrasi. Universitas
Mulawarman, Kalimantan
Timur.

Richard L. Hughes, Robert C
Ginnett, & Gordon J Curphy,
2012, "Leadership -
Enhancing the Lessons of
Experience – Memperkaya
Pelajaran dari Pengalaman"
Edisi 7, Jakarta : Salemba
Humanika.

Rivai, Veithzal, dkk. 2012.
"Commercial Bank

*Management: Manajemen
Perbankan Dari Teori Ke
Praktik". Edisi 1. Jakarta:
Rajawali Pers.*

Rommy, Beno. 2016. "*Pengaruh
Kepemimpinan, Motivasi dan
Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Kanwil
Ditjen Kekayaan Negara
Suluttenggomalut*". Jurnal
EMBA. Fakultas Ekonomi dan
Bisnis . Universitas Sam
Ratulangi Manado. Sulawesi
Utara.