



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 22866-228

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Smart Tbk (Sinar Mas Agro R&T) Bekasi

Andriyani^{1*}, Kenny Astria²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

*Corresponding author: andriyanini04@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (Agustus 2024) Disetujui (Agustus 2024) Diterbitkan (Agustus 2024)</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian adalah PT SMART Tbk (Sinar Mas Agro R&T) Bekasi. Metode penelitian berdasarkan klasifikasinya berjenis kuantitatif yang bersifat asosiatif (kausal). Populasi penelitian yaitu karyawan pada PT Selatan SMART Tbk (Sinar Mas Agro R&T) Bekasi yang berjumlah 117 karyawan, adapun penentuan sampel menggunakan teknik random sampling didapat 117 karyawan digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik inferensial berjenis parametris dan statistik regresi. Berdasarkan hasil perhitungan dan pembuktian uji yang dilakukan diperoleh koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial yang terbukti signifikan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil analisis koefisien (R) sebesar 0.750, yang artinya terbukti signifikan di mana $R > 0.05$ ($0.750 > 0.05$) dan berada di area interval kuat (0.060-0.799). Analisis koefisien determinasi juga terbukti signifikan di mana adjusted R Square > 0.05 ($0.555 > 0.05$), dengan arti lain gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 55.5% dan sisahnya 44.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Uji secara simultan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti signifikan di mana $Sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($73,302 > 3.08$). Pembuktian uji parsial pertama membuktikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan didapat nilai $Sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.065 > 1.98$). Sedangkan uji parsial kedua kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan didapat nilai $Sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.548 > 1.98$). Adapun pra syarat signifikansi dalam model regresi yang telah terpenuhi didapat persamaan regresi yaitu $Y = 13.9292 + 0.418X_1 + 0.271X_2$.</p>
	ABSTRACT
<p>Keywords: Leadership style, Employee Job Satisfaction, Employee Performance</p>	<p><i>This research aims to prove the influence of leadership style and job satisfaction on employee performance with the research object being PT SMART Tbk (Sinar Mas Agro R&T) Bekasi. The research method, based on its classification, is quantitative in nature and associative (causal). The population of the study consists of employees at PT Selatan SMART Tbk (Sinar Mas Agro R&T) Bekasi totaling 117 employees, and the determination of the sample using random sampling technique resulted in 117 employees being used as samples. The data analysis technique uses</i></p>

parametric inferential statistical analysis and regression statistics. Based on the calculation results and proof of the tests conducted, multiple correlation coefficients, determination coefficients, simultaneous tests, and partial tests were proven significant. This can be evidenced by the coefficient analysis (R) of 0.750, which means it is significant where $R > 0.05$ ($0.750 > 0.05$) and falls within the strong interval area (0.060-0.799). The coefficient of determination analysis is also significant where adjusted R Square > 0.05 ($0.555 > 0.05$), meaning that leadership style and job satisfaction contribute to employee performance by 55.5%, and the remaining 44.5% is influenced by other factors not examined. Simultaneous tests of leadership style and job satisfaction on employee performance are proven significant where $Sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$) and $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($73.302 > 3.08$). The proof of the first partial test shows that leadership style on employee performance obtains a value of $Sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$) and the value of $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.065 > 1.98$). Meanwhile, the second partial test of job satisfaction on employee performance obtains a value of $Sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$) and the value of $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.548 > 1.98$). As for the significance prerequisites in the regression model that have been met, the regression equation obtained is $Y = 13.9292 + 0.418X_1 + 0.271X_2$.

PENDAHULUAN

Pencapaian sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Akan tetapi sebuah perusahaan memiliki sebuah pencapaian untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan adanya kinerja juga dapat munculnya suatu permasalahan pada kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

PT SMART Tbk (Sinar Mas Agro R&T) Bekasi adalah perusahaan yang bergerak di industri minyak goreng. Yang mempunyai visi menjadi perusahaan agrobisnis dan produk konsumen global yang terbaik dan terintegrasi sepenuhnya mitra pilihan. Terdapat pemimpin yang tegas dalam mengambil keputusan dan bisa menyesuaikan dengan kondisi perusahaan. Terjalannya komunikasi yang kurang baik antara karyawan dengan pemimpin, hal ini cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan sikap pemimpin yang memberikan motivasi dan kenyamanan bagi karyawannya juga sangat berpengaruh bagi karyawan dalam bekerja, namun cara pemimpin dalam mengendalikan bawahan masih kurang tepat sasaran pada penempatan posisi kerja karyawan.

Berbagai cara dilakukan perusahaan dalam meningkatkan mutu kinerja karyawan yang baik dan tepat. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi sikap disiplin, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi atau insentif, dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong semangat kerja karyawannya, sikap dan perilaku pemimpin akan menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi karyawannya. Menurut Mulyadi (2015:150) “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi”.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah kenyamanan yang membuat seseorang bahagia ditempat kerja atau diluar pekerjaan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan sesama rekan, dengan pemimpin, dan gaji. Menurut Bagia (2015:123), “Kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup yakni berhubungan dengan sikap dan perasaan dari seseorang bekerja dengan pekerjaannya”.

Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sifat dan tingkah laku negatif dan pada akhirnya akan menimbulkan frustrasi, sebaliknya pegawai yang puas akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Misalnya ada pelatihan, pendidikan, motivasi kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Sehingga menimbulkan titik dimana karyawan merasa nyaman diperusahaan yaitu dengan lingkungan kerja yang nyaman bekerja disebuah perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki motivasi kerja akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dalam bekerja yaitu gaya kepemimpinan.

Adapun keberhasilan dunia sebuah perusahaan pastinya tidak luput dari sebuah kinerja karyawan yang sangat bagus dan didasari oleh sumber daya manusia yang memiliki terciptanya keberhasilan dalam suatu perusahaan, sehingga perusahaan dapat memperhatikan faktor kinerja. Di era globalisasi ini terdapat banyak perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat dalam menumbuhkan angka perekonomian yang cukup baik. Namun sebuah kendala perusahaan bisa menjadi sumber keuntungan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Klasifikasi penelitian adalah berjenis penelitian kuantitatif di mana pendekatan yang terpusat untuk memperhatikan gejala-gejala dengan karakteristik tertentu di objek penelitian dalam kehidupan manusia. Menurut Sujarweni (2019:6) di mana pendekatan kuantitatif adalah “jenis penelitian yang menghasilkan penemuan- penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantitatif (pengukuran)”. Objek penelitian adalah PT SMART Tbk (Sinar Mas Agro R&T) Bekasi yang beralamat di kawasan Industri dan Pergudangan Marunda Center Blok D No.1 Jl. Marundad Makmur, Desa Segara Makmur Kecamatan Tarumajaya, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Populasi dalam penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT SMART Tbk (Sinar Mas Agro R&T) Bekasi. Sampel penelitian didapat berdasarkan populasi sebanyak 117 responden atau karyawan. Jumlah sampel tersebut didapat dengan menggunakan teknik *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 1 Output Summary Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.555	2.016

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji berdasarkan *Output* di atas menerangkan bahwa korelasi berganda variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan terbukti signifikan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari koefisien korelasi berganda (R) pada kolom kedua yaitu sebesar 0,750 yang melebihi taraf signifikansi 0,05 ($0,750 > 0,05$). Nilai 0,750 juga memberi arti terdapat pengaruh yang kuat, di mana berdasarkan tabel interpretasi nilai (R) berada diarea interval 0,60-0,799 mendekati 1 (satu). Hasil perhitungan yang dapat dilihat pada kolom keempat membuktikan, di mana nilai adjusted R square lebih dari taraf toleransi kesalahan ($0,555 > 0,05$). Nilai 0,555 juga mengartikan bahwa sumbangsih pengaruh variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 55,5% sedangkan sisanya 44,5% dipengaruhi oleh variable-variabel lain yang tidak diteliti.

Uji F (Annova)

Tabel 2 Uji F (Uji Signifikansi Simultan) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	596.002	2	298.001	73.302	.000 ^b
	Residual	463.451	114	4.065		
	Total	1059.453	116			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan *output* di atas dapat diartikan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai Sig < 0,05 (0,000 < 0,05) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (73,302 > 3,08). Adapun nilai F_{tabel} berdasarkan tabel panduan statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df_1 (k-1) = 2, dan df_2 (n-k) = 117-3= 114 didapat angka 3,08.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	13.929	2.327		5.986	.000
Gaya Kepemimpinan	.418	.052	.535	8.065	.000
Kepuasan Kerja	.271	.049	.368	5.548	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai-nilai perolehan pada *unstandardized coefficients* kolom kedua (B) pada *output* di atas, dapat dimasukkan ke dalam model regresi linier berganda dengan bentuk persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Sehingga nilai persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 13,929 + 0,418X_1 + 0,271X_2$. *Output coefficients* diperoleh hasil perhitungan yang mengartikan bahwa variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat dibuktikan di mana gaya kepemimpinan nilai Sig < 0,05 (0,000 < 0,05) serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (8,065 > 1,98). Begitu juga dengan kepuasan kerja yang memperoleh nilai Sig < 0,05 (0,000 < 0,05) serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,548 > 1,98). Adapun nilai t_{tabel} didapat berdasarkan tabel panduan statistik pada uji dua arah dengan taraf toleransi kesalahan yaitu sebesar 5% atau $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n-k$ (117-3= 114) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,98

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dari rangkaian uji statistik terbukti bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (8,065 > 1,98) serta nilai sig (0,000 < 0,05). Artinya hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terbukti sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil ini berkesesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi, di mana gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT SMART Tbk (Sinar Mas Agro R&T) Bekasi. Serta selaras dengan pendapat Muhammad Abdul Rajak(2021) di mana gaya kepemimpinan dan kinerja merupakan unsur- unsur substansial dalam proses MSDM. Kinerja seseorang yang nampak merupakan pencerminan dari keadilan dan kelayakan upah yang diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dari rangkaian uji statistik membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,548 > 1,98) serta nilai sig (0,000 < 0,05). Artinya hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Merujuk pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmatul Irfan didapat kesamaan, di mana kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT SMART Tbk (Sinar Mas Agro R&T) Bekasi. Adapun pendapat yang dikemukakan oleh Lyandru Togumulia Tambunan (2020) di mana kepuasan kerja erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Umumnya semakin disiplin seorang karyawan terhadap standar operasi yang telah ditetapkan dalam melaksanakan berbagai tugas yang diberikan, akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di mana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (73,302 > 3,08) serta nilai sig (0,000 < 0,05). Artinya hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terbukti sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat dibuktikan berdasarkan nilai Sig. < 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan nilai thitung $>$ ttabel ($8.065 > 1.98$).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat dibuktikan berdasarkan nilai Sig. < 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan nilai thitung $>$ ttabel ($5,548 > 1.98$).
3. Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat dibuktikan berdasarkan nilai Sig. < 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan nilai Fhitung $>$ Ftabel ($73.302 > 3.08$).

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT Aksara. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Martoyo yang dikutip oleh Delti (2015), Indikator-indikator gaya kepemimpinan.` Mulyadi, D. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung:
- Najich, F. L. (2022). Manajemen Dakwah Aswaja Center Kudus dalam Menyebarkan Paham Ahlussunnah Wal Jama'ah An Nahdliyah (Doctoral dissertation, IAIN KUDUS).
- Nurmansyah, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar. Unilak Press, Pekanbaru.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo..