

## ***Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan***

**Nyamin Sucipto<sup>1\*</sup>, Abd. Azis<sup>2</sup>, Aprizal<sup>3</sup>, Rusdiaman Rauf<sup>4</sup>**

<sup>1</sup> Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi Tri Dharma Nusantara, Makassar; yamin.hitam@gmail.com

<sup>2</sup> Manajemen, Universitas Alkhairaat Palu; abdulaziszurich@yahoo.com

<sup>3</sup> Universitas Dipa Negara, Indonesia; aprizal@undipa.ac.id

<sup>4</sup> Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi Tri Dharma Nusantara, Makassar; rusdiaman@yahoo.com

\* Penulis korespondensi: yamin.hitam@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Inti Rekatama. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik menggunakan regresi linear berganda, uji determinasi dan korelasi dengan metode pengambilan sampel secara survey yang berjumlah sampel 36 responden. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linear, regresi berganda dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (i). Secara langsung kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (ii). Secara langsung kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (iii) Secara langsung dan simultan kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**Kata kunci:** *kepuasan kerja, kepemimpinan, kinerja karyawan*

### **Abstract**

This study aims to determine the effect of job satisfaction and leadership on employee performance at PT. Bintang Inti Rekatama. The analysis technique used is statistical analysis using multiple linear regression, determination and correlation tests with survey sampling methods totaling a sample of 36 respondents. The data were analyzed using linear regression, multiple regression and determination tests. The results showed that: (i). Directly job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, (ii). Directly leadership has a positive and significant effect on employee performance, and (iii) Directly and simultaneously job satisfaction and leadership have a positive and significant effect on employee performance.

**Keywords:** *job satisfaction, leadership, employee performance*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung kepada baik dan buruknya kinerja karyawannya dimana setiap karyawan merupakan penggerak bagi berjalannya sebuah perusahaan. Kinerja yang baik dari karyawan akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran Perusahaan (Andayani & Cahyani, 2021, Marniati & Rauf, 2022). Kinerja karyawan adalah seberapa banyak kontribusi kerja yang dilakukan oleh para karyawan kepada Perusahaan tempat ia bekerja. Peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan di suatu Perusahaan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kepuasan kerja kepemimpinan, kompensasi yang diterima, skil, pengetahuan, sikap dan budaya organisasi dan lain sebagainya.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan dan peran seorang pemimpin dalam Perusahaan itu, sehingga dalam sebuah perusahaan diperlukan faktor-faktor yang memberi kepuasan kerja karyawan misal upah yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar karyawan serta pemimpin dalam Perusahaan yang mampu mengendalikan mereka sehingga dapat bekerja secara maksimal. Pemimpin adalah seseorang yang dapat memberikan inspirasi, membujuk, dan memberi pengaruh serta bisa memotivasi orang lain terutama para karyawan di suatu perusahaan atau organisasi.

Selain pimpinan, kepuasan kerja akan membuat karyawan menetap atau lebih lama bekerja di perusahaan tempat ia bekerja. Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja karena disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja (Wibowo, 2018). Kepuasan kerja merupakan penilaian secara Individu sehingga akan terjadi perubahan setiap waktu dan harus di cegah untuk berkembang ke arah hal yang bersifat negatif.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis tertarik meneliti di Perusahaan dengan judul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Inti Rekatama. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini :

- Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Bintang Inti Rekatama?
- Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Bintang Inti Rekatama?
- Apakah kepuasan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Bintang Inti Rekatama?

## TINJAUAN LITERATUR

### Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah penilaian terhadap suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk di kerjakan. Robbins & Judge, (2013), mengemukakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Mendukung definisi sebelumnya Kreitner & Kinicki, (2001) menyatakan kepuasan kerja merupakan respon keadaan secara emosional baik itu menyenangkan ataupun merasa tidak enak ketika karyawan melakukan pekerjaan.

Adapun indikator kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini (Mangkunegara, 2017b) meliputi:

- 1) Turnover.

Pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnovernya Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah.Sedangkan lebih tinggi.



2) Tingkat Ketidakhadiran (absen) Kerja.

Pegawai yang kurang puas biasanya cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3) Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasapuas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diansumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan, dapat menyebabkan menjadi tidak puas.

4) Tingkat Pekerjaan

Pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerjanya yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide kreatif.

5) Ukuran Organisasi Perusahaan.

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan seseorang menuju sukses (Salusu, 2002). Sedangkan Handoko, (2018), Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Adapun Indikator kepemimpinan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Pemimpin tersebut memiliki karisma yang diakui oleh pengikutnya (charisma).
- 2) Pemimpin dapat memberikan inspirasi atau menjadi sumber inspirasi bagi anak buahnya (inspirational).
- 3) Perilakunya dan perhatiannya terhadap anak buah yang sifatnya individual (individualized consideration).
- 4) Pemimpin dapat menstimulasi pemikiran atau ide-ide dari bawahannya (intelektual stimulation).

### **Kinerja karyawan**

Menurut Mangkunegara, (2017a) pengertian kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan produk dari fungsi dari kemampuan dan motivasi (Robbins & Judge, 2013). Selanjutnya Faustino Cardosa Gomes (1995) dalam Mangkunegara, (2017a), kinerja karyawan didefinisikan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2018). Jadi kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi

Adapun indikator kinerja dalam penelitian ini (Robbins & Judge, 2013), yaitu:

- 1) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4) Efektifitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya atau komitmen kerja

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Desain Penelitian**

Lokasi penelitian ini yaitu PT. Bintang inti Rekatama dengan desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif

### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Bintang Inti Rekatama dengan Teknik pengambil sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel berjumlah 36 orang.

### **Metode Pengumpulan Data**

Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument dalam pengumpulan data yang berisi pertanyaan-pertanyaan sesuai indikator dalam penelitian ini.

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan adalah regresi liner berganda, analisis uji t, analisis uji f, analisis korelasi dan analisis determinasi dengan bantuan SPSS versi 26.

## **TEMUAN EMPIRIS**

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Langsung terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil analisis dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,048 > 1.692$ ), dan nilai  $sig < 0,05$  ( $0,049 < 0,05$ ). Hasil ini, didukung oleh nilai kriteria untuk masing masing indikator pada variabel kepuasan kerja umumnya nilai kriteria sangat baik (SB), walaupun ada 1 (satu) indikator mempunyai nilai baik (SB) yaitu kemampuan pengawasan terhadap bawahannya belum maksimal. Dari hasil analisis nilai kriteria untuk masing-masing indikator pada variabel kepuasan kerja ini, perlu mendapat perhatian dari

organisasi yaitu bawahan atau pekerja harus mendapatkan perhatian dalam hal pengawasan sehingga karyawan di organisasi ini merasa diperhatikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nurrohmat & Lestari, (2021), Damayanti et al., (2018) dan Azis et al., (2023) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan Mangkunegara, (2017b) Turn over yang rendah berarti kepuasan kerja karyawan sangat baik.

### **Pengaruh Kepemimpinan Secara Langsung terhadap Kinerja Karyawan**

Uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.972 > 1,692$ ). Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar jika dibandingkan dengan kepuasan kerja. Ini berarti kinerja karyawan pada PT. Bintang Inti Rekatama sangat ditentukan oleh Pemimpin di Perusahaan ini.

Penelitian ini sependapat Siti Nur Aisah, (2020), mengemukakan kepemimpinan sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang dimiliki oleh seorang Pemimpin dalam mengatur sumberdaya manusia pada organisasi dan mampu memberikan inspirasi atau menjadi sumber inspirasi bagi bawahannya sehingga para karyawan mau digerakkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Basri et al., (2021), menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor utama dalam berhasilnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Pemimpin harus memiliki kharisma yang dikagumi oleh para pengikutnya, sehingga memiliki pengaruh terhadap kewibawaan seorang Pemimpin. Pemimpin harus mampu melihat situasi dalam menjalankan fungsinya sebagai seorang Pemimpin sehingga semua instruksi yang diberikan kepada bawahannya dalam dijalankan dengan iklas (Marniati & Rauf, 2022).

Pengaruh kepemimpinan yang tinggi ini, terlihat dari setiap nilai dari kriteria untuk masing-masing indikator masuk kategori sangat baik (SB). Ini menandakan bahwa Pemimpin yang ada di PT. Bintang Inti Rekatama memiliki sifat profesionalisme dalam bekerja, memiliki tanggung jawab yang tinggi di bidangnya masing-masing sehingga daya tahan atas keberadaannya di organisasi cukup tinggi.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Inti Rekatama dimana nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $14.633 > 3.295$ ) dan nilai  $sig < 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Sedangkan hubungan ( $R$ ) antara variabel bebas (kepuasan kerja dan kepemimpinan) dengan variabel terikat (kinerja) masuk kategori sangat kuat yaitu 0,686. Sedangkan besarnya pengaruh variabel bebas (kepemimpinan dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 47% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Mariyono, (2017), bahwa kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja sehingga menghasilkan kinerja karyawan pada LKP Lestari Komputer Slawi. Penelitian ini juga diperkuat oleh Maesaroh et al., (2021) pada penelitiannya pada perusahaan PT. Serayu Metalindo Steel, bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan atau kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di setiap organisasi.

## KESIMPULAN

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.
3. Kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## REFERENSI

- Azis, Abd., R. Rauf., & Ronny Ahmad Al Asirie. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Tirtamas Abadi. *Jurnal Mirai Management*, 8(3), 223–232. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11031>
- Basri, S. K., Rauf, R., & Waluyo. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Makassar. *Yume: Journal Of Management*, 4(2), 476–491. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.432>
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG) Riski Damayanti 1 , Agustina Hanafi 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *L Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun*, 2, 75–86.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen* (2nd ed.). BPFE.
- Kreitner, Robert, . Angelo Kinicki. (2001). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies.
- Lestari, S., & Mariyono, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Karyawan Lkp Lestari Komputer Slawi. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(2). <https://doi.org/10.24905/mlt.v1i2.777>
- Maesaroh, S., Raharja, I., & Raharja, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Serayu Metalindo Steel. (BAJA) *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 170–184. <https://doi.org/10.47080/10.47080/vol1no02/jumanis>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017a). *Evaluasi Kinerja SDM* (Delapan). Refika.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marniati, S., & Rauf, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Strategis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 1(1), 2598–8301.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Robbins, P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.



- Salusu, J. (2002). *Pengambilan Keputusan Stratejik, untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*. Grasindo.
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (kelima). Rajawali Pers.
- Sari, D. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia(Persero) Medan, Fakultas Ekonomi Universitasmuhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi.
- Uran, R. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Sat Brimob DIY Sebagai Variabel Intervening. Tesis.