



## **PENGARUH KEPEMIMPINAN KINERJA DAN KEPUASAN KERJA PT. MEGAH SEMBADA INDUSTRIES**

**Sumardi, Duta Maulana**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, [sumardi@gmail.com](mailto:sumardi@gmail.com), Universitas Panca Sakti Bekasi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, [dutam77@gmail.com](mailto:dutam77@gmail.com), Universitas Panca Sakti Bekasi

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of leadership on employee performance and the influence of leadership on job satisfaction and to determine the effect of employee performance on job satisfaction.*

*The research is associative and the data collection technique uses primary data in the form of questionnaires distributed to all employees who work in the company with population of 42 and the sampling technique uses saturated sampling.*

*The result showed that leadership has a positive and significant influence on employee performance and leadership has a positive and significant influence on job satisfaction and employee performance has a positive and significant influence on job satisfaction.*

*Keywords : Leadership, Performance, Job Satisfaction*

### **1. PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Penanggulangan SDM diperlukan untuk efisiensi organisasi. Tujuannya untuk memberikan wadah kerja yang efektif terkait management dalam mengembangkan sektor dan dan memelihara kualitas pekerja. Oleh karenanya management harus mampu mengelola pekerja dari keahlian sehingga karyawan bisa bekerja sesuai jenis pekerjaan yang diberikan dan pemimpin wajib menjadi panutan dalam memberikan arahan & masukan kepada bawahan.

Dimana antara pemimpin dan karyawan kurnag harmonis terhadap bawahan, sehingga kurang memahami pekerjaan. Kinerja ialah alur pelaksanaa kegiatan/ peraturan mewujudkan visi dan misi organisasi suatu organisasai, Moetheriono (2012:95).

Dengan arahan pemimpin yang ditetapkan sektor dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerjanya. Sehingga peneliti memiliki kesempatan untuk menulis judul Pengaruh Kempimpin terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Pada PT Megah Sembada Industries.

#### **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari uraian diatas, bisa dijelaskan beberapa masalah, seperti:

1. Kurangnya keharmonisan antara bawahan dan pemimpin
2. Kurang tegasnya atasan dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Kurang puas terhadap hasil kerja

#### **1.3 Rumusan Masalah**

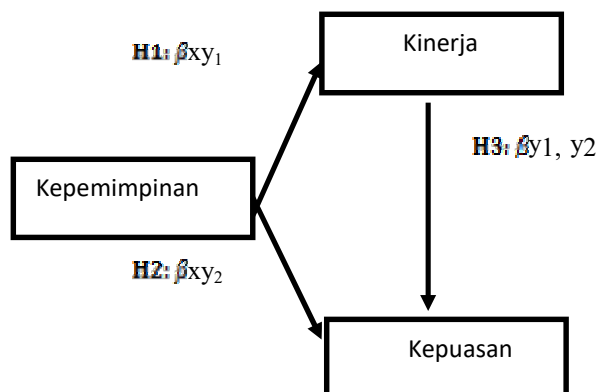
Bagaimana dampak kepemimpinan kinerja karyawan?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui dampak kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

#### **1.5 Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian**

Sugiyono (2012:89) Kerangka berfikir ialah hubungan variabel dari teori yang sudah dideskrpsikan.



Keterangan:

**H1:**  $\beta_{xy_1}$ : Ada dampak Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

**H2:**  $\beta_{xy_2}$ : Ada dampak Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

**H3:**  $\beta_{y_1, y_2}$ : Ada dampak Kinerja terhadap Kepuasan Kerja

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang untuk mencapai tujuan, (Sutarto, 2012:25).

Kepemimpinan memiliki 5 komponen dan 9 indikator :

1. Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing
1. Kemampuan yang efektifitas
2. Kepemimpinan yang partisipatif
3. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu

### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan pencapaian suatu kegiatan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi, Moehariono (2012:95). Sehingga kinerja karyawan ialah hal penting sebagai penentu efektif tidak kinerja perusahaan, jika tidak baik maka kinerja perusahaanpun akan tidak baik. Kinerja perusahaan dicerminkan oleh kinerja karyawan yang merupakan hasil kerjakongkrit.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah sikap mengenai pekerjaan, gaji, kesempatan promosi rekan kerja, beban kerja dan lain-lain.

Dimensi dan indikator kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinichi (2010):

1. *Need fulfillment* (pemuahan kebutuhan).
2. *Discrepancies*.
3. *Value attainment* (pencapaian nilai).
4. *Equity* (keadilan)

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

### Metode Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat di PT Megah Sembada Industries menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan survey dan observasi.

### Operasional Variabel Penelitian

Adapun variabelnya ialah :

1. Variabel x atau variabel bebas (*independen*)
2. Variabel Y

### Skala Pengukuran

Menurut Ridwan (2007:84) skala yang didasarkan pada ranking, urut dari tinggi ke rendah.

**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)

#### Sumber Data

Sumber data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan dokumen-dokumen sektor.

#### Populasi dan Sampel

Wilayah yang terdiri atas obyek/subyek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian karyawan sebanyak 42.

#### Teknik Analisi Data

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 *PearsonCorrelation*.

## 4.HASIL PENELITIAN

### Analisis Deskriptif

#### 1. Vairbael Kepemimpinan

Tabel 4.1 Deskripsi Variabel Kepemimpin

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 pekerja 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

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 Skortertinggi yaitu 4,76.

## 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 sesuai 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 berhubungan 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

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

## 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 merasapuas dengan pekerjaan yang dijalani nya hal ini di buktikan dari jawaban karyawan dari Skor tertinggi yaitu 4,38.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha-Cronbach* dengan menggunakan aplikasi *SPSS 22*. Berdasarkan tabel tersebut makadapat 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.

### PEMBAHASAN

Rata-rata skor kepemimpinan sebesar 4,26 masuk pada interval 4,20 – 5,00 dengan interprestasi Sangat Baik artinya karyawan mempunyai persepsi yang sangat baik terhadap atasan mereka. Dari hasil uji validitas instrumen kuisiонер 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 kuisiонер variabel kepemimpinan dinyatakan reliable.

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 faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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.

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 faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Besarnya dampak kepemimpinan sebesar 6,786, hal ini dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai  $sig < 0,05$  sehingga  $6,786 > 2,021$  dan  $0,000 < 0,05$ .

### Saran

Sektor wajib meningkatkan kepemimpinan dengan datang tidak tepat waktu juga harus mendapatkan sanksi dan pekerja wajib meningkatkan kinerja dengan melakukan inovasi terhadap pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad F. 2016. *"Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Samarinda"*. Jurnal 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 Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh"*. Jurnal Benefita. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci, Jambi.
- 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 Manajemen. 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. Jurnal 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 Ketahanan Pangan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota*".