

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karunia Tirtamas Abadi

Abd. Azis*¹, Rusdianan Rauf², Ronny Ahmad Al Asirie³

¹Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat, Palu

^{2,3}Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara, Makassar

ABSTRACT

The objectives of this study are (i). to analyze the direct influence of leadership on employee performance; (ii) to analyze the effect of job satisfaction on employee performance; (iii). To determine the simultaneous effect of leadership and job satisfaction on employee performance

This study used a survey method with a sampling technique, namely a saturated sample, namely permanent employees totaling 30 respondents. Data were analyzed using linear regression, multiple regression and determination tests.

The results showed that: (i). Leadership directly has a positive and significant effect on employee performance, (ii). Directly job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, and (iii) Directly and simultaneously leadership and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords:

Leadership, Job Satisfaction, Employee Performance

✉ Corresponding author : Abd. Azis

Email Address : abdulaziszurich@yahoo.com

1. Pendahuluan

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah sejauhmana peran seorang pemimpin dalam menjalankan fungsinya seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan (Handoko, 2013). Peran seorang Pemimpin dalam suatu organisasi yang sering disebut kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Marniati & Rauf, 2022 ; Hasibuan, 2012), merupakan salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah Perusahaan, sehingga diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengendalikan para karyawan sehingga dapat bekerja secara maksimal. Pemimpin adalah seseorang yang dapat memberikan inspirasi, membujuk, dan memberi pengaruh serta bisa memotivasi orang lain terutama pada karyawan di suatu perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan dalam pengertian umum adalah usaha dalam setiap kegiatan untuk memimpin, membimbing, mengontrol antara perasaan dan pikiran serta tingkah laku, orang lain yang berada dalam pengawasan pemimpin (Thoha, 2016; Basi et al., 2021).

Selain faktor kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins & Judge, 2013), sehingga kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi (Basri & Rauf, 2021; Marniati & Rauf, 2022), karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain - lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan sehingga kinerjanya dapat meningkat sesuai target yang ditetapkan oleh Perusahaan. Semakin meningkat kinerja maka akan berpengaruh terhadap perusahaan dapat meningkatkan dan bersaing di lingkungan bisnis. Oleh sebab itu, upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah sebuah tantangan yang harus dicapai untuk keberlangsungan hidup sebuah perusahaan pada kualitas sumber daya manusia (karyawan) tersebut. Dalam meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan semua pihak juga ikut terlibat seperti kinerja karyawan. Salah satu usaha untuk dapat bersaing yaitu dengan memperbaiki kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat penting dalam pembentukan citra perusahaan. Ketika citra perusahaan buruk maka pesaing enggan untuk mulai bekerja sama dan menjadi penghalang dalam pengembangan dan keberhasilan Perusahaan (Hanafi & Yohana, 2017)

Atas dasar tersebut di atas, penulis menetapkan lokasi penelitian di PT. Karunia Tirtamas Abadi dengan tujuan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kajian Pustaka

2.1 Kepemimpinan

Handoko, (2013), Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran, Sedangkan menurut Robbins & Judge, (2008), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan.

Jadi kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam suatu organisasi untuk mengarahkan bawahannya, baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga menjadi menjadi panutan para bawahannya. Adapun indikator kepemimpinan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Pemimpin memiliki karisma yang diakui oleh pengikutnya atau karyawannya.

- b. Pemimpin dapat memberikan inspirasi atau menjadi sumber inspirasi bagi anak buahnya.
- c. Pemimpin mempunyai perilakunya dan perhatiannya selalu terhadap bawahannya khususnya dalam bekerja.
- d. Pemimpin dapat menstimulasi pemikiran atau ide-ide dari bawahannya.

2.2 Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Davis, 1985 ; Wexley & Yukl, 1984). Kepuasan kerja merupakan motor penggerak dalam kestabilan dan terwujudnya suatu cita-cita organisasi, kepuasan kerja juga merupakan sikap positif atau negatif yang dilakukan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, (Basri & Rauf, 2021 ; Marniati & Rauf, 2022).

Adapun indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Gaji yang diterima
- b. Kesempatan untuk maju
- c. Perhatian atasan
- d. Rekan kerja

2.3 Kinerja karyawan

Mangkunegara, (2017), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prawirosentono & Primasari, (2017), kinerja diartikan juga sebagai *performance* yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja karyawan adalah suatu ukuran dalam menilai kemampuan seorang karyawan dalam bekerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas.

Adapun indikator dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian

3. Metode, Data, dan Analisis

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sedangkan populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Karunia Tirtamas Abadi yang berjumlah 31 orang, dengan teknik pengambilan sampel secara jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang, tidak termasuk Pimpinan karena merupakan sasaran obyek penilaian.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan mempergunakan kuesioner, dimana setiap pertanyaan diberikan bobot tertinggi dengan menggunakan skala likert yaitu 1 sampai 5, makin setuju pertanyaan yang diajukan kepada responden maka akan diberi bobot yang tertinggi yaitu 5.

Adapun teknik analisis dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan yaitu:

- a. Regresi liner berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kepemimpinan dan kepuasan kerja) berpengaruh secara parsial atau simultan terhadap variabel terikat (kinerja) dengan menggunakan bantuan SPSS yaitu:

- **Uji t (Uji Koefisien Regresi Parsial)**

Untuk menguji seberapa jauh pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika nilai signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika nilai signifikansi > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria lain yang dipakai adalah hasil T hitung dibandingkan dengan T Tabel, jika t hitung > dari T tabel, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, namun jika t hitung < t tabel, maka tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial.

- **Uji F (Uji Koefisien Regresi Simultan)**

Uji F dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (kepemimpinan dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Jika nilai probabilitas < 0,05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat, atau F hitung > F tabel, maka ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel bebas dengan variabel terikat. Namun jika sebaliknya, F hitung < dari F Tabel, maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

b. Uji korelasi (r)

Untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat positif atau negatif. Adapun persamaan model analisis sebagai berikut =

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Keterangan =

- Y : Kinerja Karyawan
- X₁ : Kepemimpinan
- X₂ : Kepuasan Kerja
- e : Standar Error
- B₀ : Konstanta
- B₁ – B₂ : Koefisien regresi

c. **Uji R² (Uji Koefisien Determinasi)**

Analisis ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (kepemimpinan dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) pada PT. Karunia Tirtamas Abadi) dalam bentuk persentase. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 (R² = 0), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila R² = 1, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila R² = 1, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R² nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Uji Persyaratan

A. Uji Validitas

- Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan hasil validitas butir instrument penelitian ditemukan bahwa semua butir instrument pada variabel kepemimpinan (X1) masuk pada kategori valid. Hal ini ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Pengujian Validitas Butir Instrumen Variabel Kepemimpinan

No.	Indikator	R hitung	R kritis	Keputusan
1.	Jiwa kharismatik	0,859	0,361	Valid
2.	Sumber inspirasi	0,937	0,361	Valid
3.	Penuh perhatian	0,935	0,361	Valid
4.	Menstimulasi pemikiran	0,699	0,361	Valid

Sumber, hasil olah SPSS, 2023

- Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil validitas butir instrument penelitian ditemukan bahwa semua butir instrumen pada variabel kepuasan kerja (X2) masuk pada kategori valid. Hal ini ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Pengujian Validitas Butir Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

No.	Indikator	R hitung	R kritis	Keputusan
1.	Gaji	0,802	0,361	Valid
2.	Promosi	0,810	0,361	Valid
3.	Pengawasan	0,506	0,361	Valid
4.	Rekan kerja	0,715	0,361	Valid

Sumber : Data diolah (Out Put SPSS), 2023

- Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil validitas butir instrument penelitian ditemukan bahwa semua butir instrumen pada variabel kinerja (Y) masuk pada kategori valid. Hal ini ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Pengujian Validitas Butir Instrumen Variabel Kinerja

No.	Indikator	R hitung	R kritis	Keputusan
1.	Kualitas	0,820	0,361	Valid
2.	Kuantitas	0,847	0,361	Valid
3.	Ketepatan waktu	0,826	0,361	Valid
4.	Efektifitas	0,550	0,361	Valid
5.	Kemandirian	0,550	0,361	Valid

Sumber : Data diolah (Out Put SPSS), 2023

B. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas setiap butir instrument penelitian ditemukan bahwa semua butir instrumen pada variabel bebas (kepemimpinan, dan kepuasan kerja) dan variabel terikat (kinerja) semuanya masuk pada kategori reliabel. Hal ini ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabelitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Krisis	Kesimpulan
Kepemimpinan (X1)	0,880	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,679	0,6	Reliabel

Kinerja (Y)	0,783	0,6	Reliabel
-------------	-------	-----	----------

Sumber: Data diolah (Out Put SPSS), 2023

4.1.2 Uji Statistik

A. Regresi Liner Berganda

Untuk mengetahui tingkat koefisien pengaruh secara parsial kepemimpinan dan kepuasan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Tirtamas Abadi, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Coefficients Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,573	2,991		2,532	,017
	KEPEMIMPINAN	,456	,145	,493	3,139	,004
	KEPUASAN KERJA	,396	,188	,330	2,101	,045

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, didapatkan hasil analisis yaitu nilai a sebesar 7,573, b₁ sebesar 0,456 dan b₂ sebesar 0,396. Sehingga didapatkan bentuk garis persamaan adalah $Y = 7,573 + 0,456X_1 + 0,396X_2$. Ini berarti setiap penambahan satu poin pada variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja akan menambah poin sebesar 0,852 pada variabel kinerja.

1). Uji t Parsial

- Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan (X1) secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $n - k - 1$ atau $30 - 3 - 1 = 26$ pada alfa 0,05 sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,706 dimana:

- Jika t hitung \geq t tabel, maka ditolak H₀, artinya ada pengaruh X1 terhadap Y
- Jika t hitung $<$ t tabel, maka diterima H₀, artinya tidak ada pengaruh X1 terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis print out SPSS pada tabel 5.12 di atas, terlihat bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($3,139 > 1,706$) maka H₀ ditolak, artinya bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan, dimana nilai sig $<$ 0,05 ($0,004 < 0,05$)

- Pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Untuk membuktikan pengaruh Kepuasan kerja (X2) secara langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $n - k - 1$ atau $30 - 3 - 1 = 26$ pada alfa 0,05 sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,706, dimana:

- Jika t hitung \geq t tabel, maka ditolak H₀, artinya ada pengaruh X2 terhadap Y

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka diterima H_0 , artinya tidak ada pengaruh X_2 terhadap Y
 Berdasarkan hasil analisis print out SPSS pada tabel 5.12 di atas, terlihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,1015 > 1,706$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa kepuasan kerja (X_2) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana nilai $Sig < 0,05$ ($0,045 < 0,05$).

2). Uji F

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat koefisien pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Tirtamas Abadi, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Coefficients Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39,330	2	19,665	14,899	,000 ^b
	Residual	35,636	27	1,320		
	Total	74,967	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KEPEMIMPINAN

Sumber : Data diolah (Out Put SPSS), 2023

Untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan t_{tabel} dengan cara $df(n_1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan $df(n_2) = n - k = 30 - 3 = 27$ pada alfa 0,05 sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,369 dimana:

- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka ditolak H_0 , artinya ada pengaruh secara simultan (X_1 dan X_2) terhadap Y
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka diterima H_0 , artinya tidak ada pengaruh secara simultan (X_1 dan X_2) terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis di atas, terlihat bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($14,899 > 3,369$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana nilai $sig < 0,05$ ($0,00 < 0,05$).

Dengan demikian hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Tirtamas Abadi di Terima”

B. Korelasi dan Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat koefisien korelasi dan determinasi pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Tirtamas Abadi, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Coefficients Korelasi dan Determinasi Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan

Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,724 ^a	,525	,489	1,149

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KEPEMIMPINAN

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,724 menandakan bahwa hubungannya positif dan masuk kategori sangat kuat, sedangkan nilai R Square sebesar 0,526 menandakan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja adalah 52,6 % dan masuk kategori kuat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Secara Langsung terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.139 > 1,706$). Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar jika dibandingkan dengan kepuasan kerja. Ini berarti kinerja karyawan pada PT. Karunia Tirtamas Abadi sangat ditentukan oleh Pemimpin di Perusahaan ini.

Penelitian ini sependapat Sugiharto & Subroto, (2022), 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.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang juga dilakukan oleh Rauf et al., (2023) dan Basri et al., (2021) yang menyatakan bahwa peran kepemimpinan merupakan faktor utama dalam berhasilnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Seorang 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 (Syam & 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. Karunia Tirtamas Abadi memiliki sifat profesionalisme dalam bekerja, memiliki tanggung jawab yang tinggi di bidangnya masing-masing sehingga daya tahan atas keberadaannya di organisasi cukup tinggi.

4.2.2 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 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,101 > 1,706$), dan nilai $sig < 0,05$ ($0,04 < 0,05$). 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 (B) 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.

Kepuasan kerja masuk kategori Sangat Baik dalam penelitian ini terlihat dari masa kerja 11-26 tahun persentasenya 43,33%. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Rasyid et al., (2022) pada dimensi kepuasan kerja karyawan berasal dari faktor eksternal seperti gaji, promosi gaya kepemimpinan dan interaksi sesama rekan kerja sehingga daya tahan karyawan yang tinggi atau turnover yang rendah. Turn over yang rendah berarti kepuasan kerja karyawan sangat baik (Mangkunegara, 2017)

4.2.3. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, menjelaskan bahwa terdapat pengaruh secara langsung dan simultan kepemimpinan dan kepuasan kerja dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karunia Tirtamas Abadi dimana nilai f hitung $> f$ tabel ($14,899 > 3,369$) dan nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sedangkan hubungan (R) antara variabel bebas (kepemimpinan dan kepuasan kerja) dengan variabel terikat (kinerja) masuk kategori sangat kuat yaitu $0,724$. Sedangkan besarnya pengaruh variabel bebas (kepemimpinan dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar $52,6\%$ 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 yang baik pada LKP Lestari Komputer Slawi. Penelitian ini juga diperkuat oleh Marniati & Rauf, (2022) pada penelitiannya di Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bone, bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.
- c. Kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Referensi :

- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 103-121. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- 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>
- Davis, K. (1985). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. McGraw-Hill Publishing Company.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.

- <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen* (2nd ed.). BPFE.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- 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>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM* (Delapan). Refika.
- Marniati, S., & Rauf, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Strategis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 1(1), 2598–8301.
- Prawirosentono, S., & Primasari, D. (2017). *Kinerja & Motivasi Karyawan; Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia* (Ketiga). BPFE.
- Rasyid, R. A., Rauf, R., & Nubahriati, A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. 5(2), 222–228.
- Rauf, R., Basir, M., Mirfan, M., & Irmawati, I. (2023). *Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja*. Yume: Journal Of Management. 6(1), 599–605.
- Robbins, P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sugiharto, F. A. Z. P., & Subroto, W. T. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Pada Cv. Mitra Mandiri Machinery Parts And Supplier. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(2), 691–703.
- Thoha, M. (2016). *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya* (23rd ed.). PT. Rajagrafindo Persada.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (1984). *Organizational Behavior and Personnel Psychology* (2nd ed.). Richard D Irwin.