

Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan

Dwi Sandini

Universitas BSI, ajeng.sandini@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan adanya kepemimpinan yang baik yang akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang akan meningkatkan kinerja karyawan yang secara tidak langsung juga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran, pengaruh, hubungan, dan tingkat kesesuaian yang terdapat antara kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan jumlah *sample* yang digunakan sebanyak 100 orang. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif verifikatif, sedangkan instrumen statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi dan korelasi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa antara kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan berada dalam kategori rendah. Dengan kata lain berdasarkan hasil penelitian tersebut akan jauh lebih baik jika lebih memprioritaskan pada indikator perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi tim, keagresifan serta hubungan rekan kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

One way to achieve company goals is to increase good leadership that will increase employee job satisfaction which will improve employee performance which will directly improve company performance. The purpose of this study is to determine the description, influence, relationships, and the level of suitability associated with leadership, job satisfaction and employee performance. The sampling technique used was purposive sampling with the number of samples used as many as 100 people. This type of research is descriptive verification, while the statistical instruments used in this study are regression and multiple analysis. The results of this study are about leadership, job satisfaction and employee performance according to the low category. In other words, based on the results of this study it would be much better if it prioritized the indicators of attention to detail, directing the results, directing the team, aggressiveness and colleague relations.

Keywords: Leadership, Job Satisfaction and Employee Performance

Naskah diterima : Juli 2019 Naskah direvisi : Juli 2019 Naskah diterima : Agustus 2019

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu terdapat beberapa temuan hasil studi tentang kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Kurniawati & Troena, 2013). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (Indriani & Waluyo, 2009).

Hasibuan (dalam Utomo, 2010:377), Kepuasan kerja adalah suatu keadaan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya karena kepuasan kerja merupakan kunci dalam mendukung tujuan perusahaan. Tinggi atau rendahnya kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan juga tergantung dari peranan pemimpin dalam perusahaan tersebut, kepemimpinan yang baik merupakan kunci dalam manajemen yang mempunyai peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan, pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang mampu merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan serta bersikap adil kepada seluruh karyawannya sehingga karyawan

merasa puas dengan pekerjaannya yang pada akhirnya mereka dapat meningkatkan kualitas kinerjanya. Selain kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan.

Menurut Thoyib (dalam Indayati, Thoyib, & Rofiaty, (2012:346) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui variabel tingkat iklim organisasi, artinya pemimpin memiliki peran membentuk iklim organisasi yang lebih kondusif, dari iklim yang lebih kondusif tersebut akan terbentuk tingkat kinerja karyawan yang lebih baik. Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Menurut Hasibuan (2012:170), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Cropanzano dan Mitchell (dalam Saks, 2006) mengemukakan bahwa pemimpin juga harus memahami bahwa keterlibatan karyawan merupakan aset jangka panjang dan merupakan suatu proses yang memerlukan interaksi lanjutan dari waktu ke waktu untuk menghasilkan loyalitas dan situasi saling ketergantungan timbal balik.

Salah satu cara yang tepat untuk mencapai tujuan perusahaan adalah adanya kepemimpinan yang baik sebagai acuan karyawan yang berdampak pada kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan yang secara otomatis dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Seorang karyawan dapat mencapai hasil kepuasan kerja yang memuaskan

dalam bekerja tergantung dari kemampuan dan kecakapannya. setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, kecakapan, keterampilan tertentu, sehingga pekerjaannya dapat diselesaikan dengan baik. Suatu perusahaan dapat memiliki kinerja karyawan yang baik apabila kepuasan kerjanya tercapai jika disertai dengan kepemimpinan yang baik. Namun apabila kepemimpinannya tidak baik maka kepuasan kerja tidak tercapai akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dan untuk mengetahui tingkat pelaksanaan dan tingkat kepentingan kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya (Veithzal dalam indriani&waluyo, 2009). Menurut Robbin (2011:163) Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

Berdasarkan definisi yang sudah dijelaskan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas seseorang untuk mempengaruhi individu, kelompok, dan organisasi

sebagai satu kesatuan sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok dan organisasi agar bersedia melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan kelompok dan organisasi.

Kepuasan Kerja Karyawan

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Robbins (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut, Robbins (2011) bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh:

1. Kerja yang secara mental menantang
2. Ganjaran yang pantas
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan sekerja yang mendukung

Menurut Malthis (2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi

menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kerja ini dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan labour turnover yang kecil, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan labour turnover besar, maka kepuasan kerja pegawai pada perusahaan dinilai kurang.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan sikap pegawai terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Kepuasan pegawai dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan pegawai. Jadi, kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, ketika dia menemukan titik temu antara apa yang diharapkan dari pekerjaannya itu dan apa yang telah diberikan perusahaan terhadap dirinya.

Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Menurut Mangkunegara (2010:9) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simanjuntak (2005), menyatakan bahwa “kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan pencapaian hasil untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengukuran kinerja adalah merupakan tindakan penilaian yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada dalam organisasi. Dari hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik memberikan respon tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan pada titik mana organisasi memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian. Pelaksanaan penilaian kinerja itu sendiri bermanfaat bagi pihak manajemen organisasi dalam mengambil berbagai kebijakan, karena penilaian yang dilakukan dapat menjelaskan tingkatan-tingkatan kinerja pegawai dalam organisasi. Tingkatan kinerja ini dikelompokkan kedalam tingkat kinerja tinggi, menengah atau rendah, sesuai target atau di bawah target.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Sesuai dengan ruang lingkup penelitian yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian adalah seluruh karyawan PT. Alenatex Bandung. Berdasarkan data yang ada jumlah populasi sebanyak 1.838 orang. Data ini didapatkan berdasarkan data dari PT. Alenatex Bandung.

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Taraf kesalahan ditetapkan sebesar $\alpha = 10\%$. Teknik sampling yang digunakan

dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan rumus (Riduwan, 2005:65) :

$$n = \frac{N}{N \cdot \alpha^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

$\alpha^2 = \text{Bond of errors } 10\% = 0,1$

N = Jumlah populasi

Perhitungan sampel :

$$n = \frac{1.838}{1.838 \cdot (0,1)^2 + 1} = 94,84 = 95$$

Uji Coba Instrumen

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian adalah kuesioner. Dalam kuesioner ini terdapat pernyataan - pernyataan penelitian tentang variabel kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Pada masing-masing pernyataan didapatkan sejumlah alternatif jawaban yang ada didalam kuesioner ini merujuk pada Skala Linkert.

Pengujian Validitas Instrumen

Uji validitas ditujukan untuk mengukur kualitas dari alat ukur. Suatu tes alat ukur perlu diketahui sejauh mana ketepatan dan kecermatannya. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui instrumen penelitian dalam mengukur apa yang diukur, sehingga instrument alat ukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi bila dapat menjalankan fungsi ukurnya.

Analisis ini digunakan dengan tujuan mengetahui apakah data yang akan diolah mempunyai tingkat keabsahan (valid) dan dapat dipercaya (reliabel). Untuk menentukan item mana yang memiliki validitas yang memadai, Masrum dalam Sugiyono (2011:133-134) mengungkapkan patokan besaran nilai koefisien korelasi item total dikoreksi minimal sama atau lebih besar dari 0,30 dinyatakan valid. Untuk

menguji validitas menggunakan rumus Pearson Product Moment sebagai berikut :

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Pengujian Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas masing-masing instrumen penelitian dilakukan dengan bantuan SPSS 20.0. Pengujian reliabilitas instrumen penelitian untuk ketiga variabel dimensi variabel dilakukan dengan cara empiris (internal consistency) yaitu dengan cara melihat konsistensi dan keakuratan data dengan Split Half Spearman Brown. Selanjutnya koefisien korelasi tersebut dimasukkan ke rumus Spearman Brown sebagai berikut :

$$r = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Teknik Analisis Data

Langkah terakhir dalam kegiatan analisis data adalah melakukan uji hipotesis. Tujuan dari uji hipotesis adalah mengetahui apakah terdapat hubungan yang cukup jelas dan dapat dipercaya antar variabel independen dan variabel dependen serta variabel intervening. Rumus yang diajukan oleh penulis untuk menguji hipotesis yaitu Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji T-Student) untuk mengkaji hipotesis parsial yang tersirat dari hipotesis penelitian, seperti dikemukakan oleh Sugiyono (2007:215).

Rumus yang digunakan adalah :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

1. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N - 2
2. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak

3. Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima
 Sedangkan pengujian signifikansi terhadap koefisien korelasi ganda, yang dimaksudkan untuk mengkaji hipotesis penelitian utama dapat menggunakan rumus pengujian untuk uji F (Sugiyono, 2007:219).

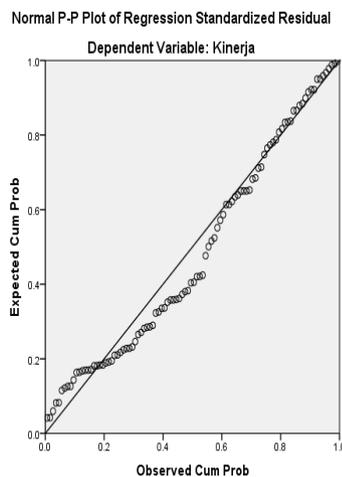
$$F = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, kriteria penolakan hipotesisnya adalah :

1. Taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = N – 2
2. Apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
3. Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

PEMBAHASAN

Uji Normalisasi Data



Sumber : Pengolahan data, SPSS 20.0, 2014

Berdasarkan gambar diatas maka dilakukan uji normalitas dengan hasil bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah-garis diagonal tersebut. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Validitas

Uji Validitas Kepemimpinan (X)

Uji Validitas untuk Soal Kepemimpinan

	Item									
r xy	0.53	0.547	0.44	0.452	0.458	0.546	0.546	0.458	0.547	
r tabel	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	
Kriteria	Valid									

	Item				
r xy	0.583	0.411	0.583	0.448	0.397
r tabel	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3
Kriteria	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid

Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

Uji Validitas untuk Soal Kepuasan Kerja

	Item											
r xy	0.457	0.375	0.476	0.501	0.657	0.485	0.589	0.639	0.542	0.403	0.366	
r tabel	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	
Kriteria	Valid											

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Uji Validitas untuk Soal Kinerja Karyawan

	Item									
r xy	0.458	0.665	0.662	0.678	0.586	0.581	0.623	0.557	0.497	
r tabel	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3	
Kriteria	Valid									

	Item			
r xy	0.33	0.61	0.445	0.588
r tabel	0.3	0.3	0.3	0.3
Kriteria	Valid	Valid	Valid	Valid

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X)

Dari perhitungan diperoleh koefisien korelasi 0.731. Selanjutnya koefisien korelasi tersebut dimasukkan ke rumus Spearman brown dan diperoleh reliabilitas instrumen kepemimpinan (X_2):

$$r_1 = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b} = \frac{2 \cdot 0,731}{1 + 0,731} = 0,844$$

Uji reliabilitas Kepuasan Kerja (Z)

Dari perhitungan diperoleh koefisien korelasi 0.689. Selanjutnya koefisien korelasi tersebut dimasukkan ke rumus Spearman brown dan diperoleh reliabilitas instrumen kepuasan kerja (Z) :

$$r_1 = \frac{2 \cdot rb}{1 + rb} = \frac{2 \cdot 0,689}{1 + 0,689} = 0,815$$

Uji reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Dari perhitungan diperoleh koefisien korelasi 0.773. Selanjutnya koefisien korelasi tersebut dimasukkan ke rumus Spearman brown dan diperoleh reliabilitas instrumen kinerja karyawan (Y):

$$r_1 = \frac{2 \cdot rb}{1 + rb} = \frac{2 \cdot 0,773}{1 + 0,773} = 0,871$$

Pengujian Hipotesis

Untuk mengkaji ada tidaknya hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan serta dampaknya pada kepuasan kerja.

Output Koefisien Korelasi Correlations

		Kinerja	Kepuasan
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.057
	Kepuasan	.057	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.287
	Kepuasan	.287	.
N	Kinerja	100	100
	Kepuasan	100	100

Correlations

		Kepuasan	Budaya	Kepemimpinan
Pearson Correlation	Kepuasan	1.000	.117	.177
	Kepemimpinan	.177	.034	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan	.	.124	.039
	Kepemimpinan	.039	.367	.
N	Kepuasan	100	100	100
	Kepemimpinan	100	100	100

Kesimpulannya bahwa angka korelasi sebesar 0.177 ada diantara batas interval 0.00 – 0.199, yang termasuk kedalam klasifikasi sangat rendah. ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat rendah antara kepemimpinan terhadap

kepuasan kerja. angka korelasi sebesar 0.057 ada diantara batas interval 0.00 – 0.199, yang termasuk kedalam klasifikasi sangat rendah. ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat rendah antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Z dan Y. Pada penelitian ini akan diuji seberapa besar dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. nilai koefisien korelasi sederhana antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah sebesar 0.057. Nilai koefisien determinasi dari persamaan regresi adalah sebesar 0.003

Output Koefisien Determinasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	51.464	5.444		9.454	.000
	Kepuasan	.066	.118	.057	.563	.575

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari data di atas diperoleh nilai a = 51,464, nilai b = 0,066 sehingga perkiraan model regresi linier sederhana yang terbentuk adalah :

$$Y = 51,464 + 0,066Z$$

Nilai konstanta 51,464 menunjukkan bahwa jika tidak ada kepuasan kerja, maka besarnya kinerja karyawan 51,464. Koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,066 yang artinya setiap terjadi penambahan kepuasan kerja sebesar 1 satuan pada persepsi karyawan, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,066

Pengujian Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Z terhadap X. Pada penelitian ini akan diuji seberapa pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Output Koefisien Determinasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	36,325	5,151		7,053	.000
	Kepemimpinan	.104	.060	.173	1,738	.085

a. Dependent Variable: Kepuasan

Dari data di atas diperoleh nilai a = 36,325 dan b = 0.104 sehingga perkiraan model regresi linier berganda yang terbentuk adalah :

$$Z = 36,325 + 0,104X_2$$

Nilai konstanta 36,325 menunjukkan bahwa jika tidak ada budaya organisasi dan kepemimpinan, maka besarnya kepuasan kerja 36,325. Selanjutnya koefisien regresi pada variabel kepemimpinan sebesar 0,104 yang artinya setiap terjadi penambahan kepemimpinan sebesar 1 satuan pada persepsi karyawan, maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan 0,104.

a. Uji Nyata Tidaknya Model Regresi

Hipotesa : $H_0 : b_1 = 0$

$H_1 : b_1 \neq 0$

Atau dapat dinyatakan sebagai :

H_0 : Kepuasan kerja tidak mempunyai hubungan berupa garis linier

H_1 : Kepuasan kerja mempunyai hubungan berupa garis linier

Kriteria uji yaitu Tolak H_0 , jika $F_{hitung} > F_{\alpha, 1, n-2}$

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	41,692	2	20,846	2,199	.116 ^b
	Residual	919,468	97	9,479		
	Total	961,160	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Nilai F Hitung = 2,199, dengan mengambil taraf signifikansi sebesar 25% maka dari tabel distribusi F diperoleh nilai Ftabel untuk $F_{0,125,1,98} = 1,34$ terlihat bahwa $2,199 > 1,34$ maka H_0 ditolak. Sehingga dapat dinyatakan bahwa “Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Karyawan” mempunyai hubungan berupa garis linier”.

b. Uji Keberartian Koefisien Regresi

1. Koefisien Pertama (Konstanta)

Hipotesa :

H_0 : Koefisien regresi tidak signifikan

H_1 : Koefisien regresi signifikan

Kriteria uji yaitu Tolak H_0 , Jika $t_{hitung} > t_{\alpha/2; n-2}$. nilai t_{hitung} 7,053, dengan taraf signifikansi 5% maka nilai ttabel adalah $t_{0,025; 98} = 1,984$, karena nilai $1,984 < 7,053$ maka H_0 ditolak atau dengan kata lain konstanta berpengaruh terhadap model regresi.

2. Koefisien kedua (Kepemimpinan)

Hipotesa :

H_0 : Koefisien regresi tidak signifikan

H_1 : Koefisien regresi signifikan

Kriteria uji yaitu Tolak H_0 , Jika $t_{hitung} > t_{\alpha/2; n-2}$. nilai t_{hitung} 1,738, dengan taraf signifikansi 5% maka nilai ttabel adalah $t_{0,025; 98} = 1,660$, karena nilai $1,660 < 1,738$ maka H_0 ditolak atau dengan kata lain konstanta berpengaruh terhadap model regresi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan terhadap karyawan untuk mengetahui dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditinjau dari kepemimpinan, maka

dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh sangat rendah dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawannya dikarenakan ada faktor lain yang lebih berpengaruh sangat besar.
2. Faktor atau atribut yang mempengaruhi kepuasan kerja dan penanganannya perlu diprioritaskan pada variabel kepemimpinan adalah faktor kepemimpinan demokratis , sedangkan pada variabel kinerja karyawan adalah faktor hubungan rekan kerja.
3. Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan sebesar 20,8 %.
4. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 5,7%.

REFERENSI

- Hasibuan, Malayu, S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, D. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriani, E., & Waluyo, H. (2009). "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PNS dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening". STIE AUB Surakarta.
- Kurniawati, E., & Troena, E. A. (2013). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja". Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 11.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. (2006). *Human Resources Management*, Edisi ke 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Riduwan. (2003). *Dasar-Dasar Statistika*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2005). *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Jakarta: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2011. *Organizational Behavior*.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesembilan Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Saks, A. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. *Journal of Managerial Psychology Emerald Group Publishing* Vol. 21 No.7, 600 - 619.
- Utomo, S. B. (Juni 2010). "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik Vol. 6 No. 3.