



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Jupriadi, Rahman Hasibuan dan Ferry Muliadi Manalu
Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam

ABSTRACT

Developments in science and technology are rapidly bringing fundamental change in human life to improve the performance of the individual and society. Human resource issues to internal problems within an organization. Performance of employees is very important and is the end result of the accumulation of all the process there are various factors that influence employee performance. Such as leadership and job satisfaction. This study will focus on the Department of Revenue Riau Islands Province.

Sampling technique using census techniques, because the relatively small population of 30 people, type of data used is primary data. Data collected through the distribution of questionnaires. Once it is done with the method of testing the validity and reliability of the instrument. The data analysis technique used is descriptive analysis.

Based on the analysis and discussion in the previous famil, it can be concluded as follows: (1) Respondents' perceptions about leadership is good, perserpsi respondents about job satisfaction is high and the perception of respondents about the employee's performance is very high. (2) There is a positive and significant effect between leadership on employee performance. (3) The existence of a positive and significant effect between job satisfaction on employee performance. (4) The existence of a positive and significant effect between leadership and job satisfaction on employee performance.

As for suggestions that could be addressed in this study include: (1) Should the company can improve the leadership has been good, this can be done by paying attention to subordinates. (2) Receipt Party can maintain job satisfaction of employees who have been included in the category are satisfied. (3) In the next study may add other variables that influence employee performance such as: stress of work, commitment and communication.

Keyword: Leadership, Job Satisfaction and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dinas Pendapatan Derah (Dipenda) Provinsi Kepulauan Riau dibentuk pada tanggal 7 Agustus 2004 berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Kepala Dearah Tingkat I Kepulauan Riau Nomor 10/UMKGKR/VIII/2004 guna melaksanakan perhimpunan pajak daerah dan retribusi, sebagaimana ditetapkannya Undang undang Nomor 25 tahun 1999.

Bulan Agustus 2004 ini adalah langkah awal Dipenda Provinsi Kepulauan Riau dalam melaksanakan berbagai kegiatan pemerintah. Dipenda Provinsi Kepulauan Riau selaku instansi pemungut Pendapatan Asli Daerah dengan wilayah Kerja meliputi Batam, Tanjungpinang, Tanjung Balai Karimun, Natuna, Bintan, Lingga dan Tanjung Batu.

Dalam perjalanan Dipenda Provinsi Kepulauan Riau berusaha menunjukan partisipasi dalam proses pembangunan daerah mulai dari perencanaan sampai dengan tugas pokok pemanfaatan hasil pembangunan dengan visi jauh kedepan.

Berdasarkan konsep otonomi daerah yang dikembangkan dalam Undang undang Nomor 22 tahun 1999 yang diperbaharui dengan Undang undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang menekankan aspek transparansi, akuntabilitas, efisien dan efektif, Daerah Otonom harus mampu melakukan prakarsa sendiri sesuai dengan aspirasi dan kebutuhan masyarakat.

FUNGSI DINAS PENDAPATAN DAERAH

Fungsi Dinas Pendapatan Daerah sebagai lembaga daerah yang mempunyai tugas pokok sebagai pelaksana desentralisasi dan dekonsentrasi di bidang pendapatan tidak disangsikan mempunyai peran penting utama dalam bidang pembangunan daerah dan negara di masa sekarang dan masa mendatang. Lebih lagi di Kepulauan Riau yang merupakan daerah yang sangat strategis karena merupakan daerah perbatasan dengan Singapura dan menjadi salah satu dari propinsi termuda di Indonesia.

Dalam melaksanakan kegiatannya amat tidak memungkinkan bagi Dinas Pendapatan Daerah untuk tidak memanfaatkan atau berhubungan langsung dengan teknologi informasi (TI). Hal tersebut dikarenakan posisi geografis kepulauan Riau merupakan daerah kepulauan yang menjadikan perjalanan antar kota besar yang harus melalui perjalanan antar pulau. Lebih lagi banyak organisasi atau institusi negara lain sudah memanfaatkan teknologi informasi sebagai bagian tak terpisahkan dari standar operasional untuk melaksanakan proses bisnisnya masing masing.

Selama ini, pemanfaatan teknologi informasi di lingkungan dinas pendapatan daerah kepulauan Riau masih bersifat solutif dan bukan bersifat preventif karena tidak adanya rencana strategis pemanfaatan dan pengembangan teknologi informasi.

Agar mempunyai nilai fungsi dan kegunaan yang maksimal diharapkan nantinya rencana induk teknologi informasi dibuat berdasarkan standar internasional yang disesuaikan dengan keadaan organisasi dan lembaga dalam lingkungan negara republik Indonesia.

TUGAS POKOK DINAS PENDAPATAN DAERAH

Penggalian sumber pendaptan baru terutama sektor Pajak dan Retribusi Daerah dilakukan dengan tujuan meningkatkan kemampuan dalam memfasilitasi kegiatan ekonomi yang semakin berkembang dalam masyarakat terutama skala regional.

Hasil yang diharapkan adalah kontribusi dari sektor ekonomi terhadap pembangunan akan dapat meningkat. Hal ini merupakan peluang upaya ekstensifikasi pungutan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah yang baru yang dapat membantu Pendapatan Asli Daerah.

Dalam melakukan pemungutan Pajak Daerah pada tahap awal dari tahun 2004 sampai dengan tahun 2006, Dipenda Provinsi Kepulauan Riau masih berpedoman pada Peraturan Gubernur Provinsi Kepulauan Riau Nomor 15/ UM-KGKR/ VIII/ 2004 tentang pemberlakuan secara Mutatis mutandis Peraturan Daerah Provinsi Riau tentang Pungutan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah untuk wilayah Provinsi Kepulauan Riau.

Terhitung dari tahun 2006 sampai sekarang, Pemerintah Daerah Provinsi Kepulauan Riau telah memiliki payung hukum tersendiri, setelah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kepulauan Riau mengesahkan Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 4 tahun 2006 tentang pajak Daerah (Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2006 Nomor 4 seri B, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 4).

Dari uraian di atas tersebut dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja, keduanya merupakan faktor yang sangat penting dan apabila faktor- faktor tersebut tidak mendapatkan perhatian yang serius dari perusahaan, nantinya akan sangat merugikan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti dan menulis judul **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU.**

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan provinsi kepulauan riau ?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas pendapata provinsi kepulauan riau ?
3. Apakah ada pengaruh antara kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama sama terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan provinsi kepulauan riau ?

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk memengaruhi orang lain sangat menentukann didalam pencapaian tujuan organisasi. Ada bebera definisi mengenai kepemimpinan.

Kepemimpinan menurut Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita, dalam Danang (2012) kepemimpinan adalah sebagai suatu proses memengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Kepemimpinan menurut Hersey dan Blanchart, dalam Danang (2012) kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.

Kepemimpinan menurut George R. Terry dalam Sedarmayanti, (2011) Kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.3. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Moh. As'ad dalam Danang (2012) kepuasan kerja adalah keadaan emosional mencerminkan perasaan seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang peketjaanya.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini memengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah penting lainnya. Menurut Moh As'ad penelitian di bidang kepuasan kerja ada 3 macam arah yang dapat dilihat :

1. Adalah usaha untuk menemukan faktor- faktor yang menjadi kepuasan kerja kondisi- kondisi yang memengaruhinya. Dengan mengetahui hal ini orang lalu dapat menciptakan kondisi- kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja.
2. Adalah usaha untuk bagaimana efek dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku orang terutama tingkah laku kerja seperti produktivitas, absentisme, kecelakaan akibat kerja, dan sebagainya.
3. Apakah dalam rangka usaha mendapatkan rumusan atau definisi yang lebih tepat itu sendiri.

2.1.5.

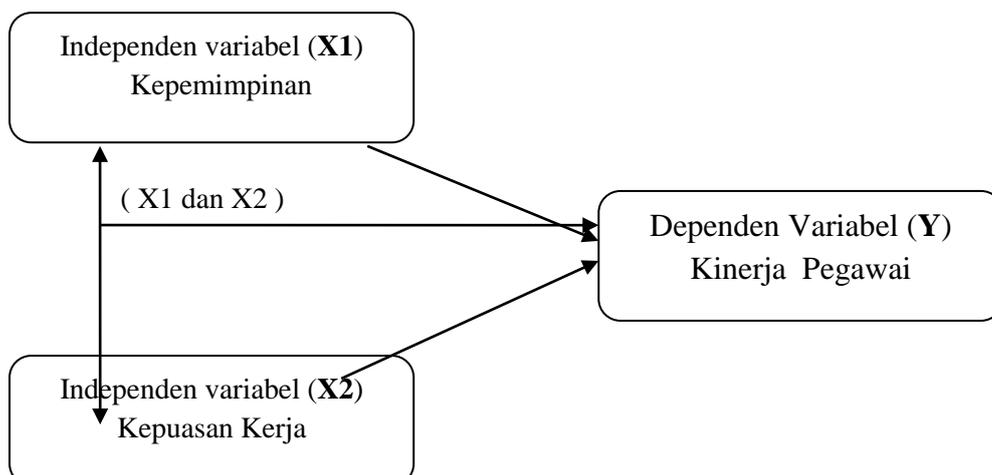
2.1.6. Pengertian Kinerja

Pada umumnya para ahli meninjau kinerja dari efisiensi dan semangat kerja. Baik mengenai cara- cara untuk memberi motivasi manusia dalam mencapai prestasi yang tinggi, faktor- faktor yang memengaruhi kinerja maupun penelitian untuk meniadakan pengaruh negatif dari kinerja tenaga kerja.

Menurut *Heidjrachman dan Suad Hasan dalam Handoko* (2010) Prestasi kerja atau Kinerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan faktor prestasi kerja yang akan diteliti meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja , keandalan dan sikap kerja Jika seorang tenaga kerja mempunyai cara perasaan berprestasi, maka ia harus mempunyai cara untuk mengukur kemajuan yang dilakukannya. Mereka menginginkan umpan balik meskipun mereka tidak mendapatkan hadiah untuk keberhasilan pekerjaan dan hukuman untuk kegagalan mereka.

Kerangka Berpikir Teoritik

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



1. Pengaruh Kepemimpinan (X 1) terhadap Kinerja (Y)
2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X 2) terhadap Kinerja (Y)
3. Pengaruh Kepemimpinan (X 1) dan Kepuasan kerja (X2 secara bersama- sama terhadap Kinerja

2.2. Hipotesis

1. Diduga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Kepulauan Riau.
2. Diduga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Kepulauan Riau.
3. Diduga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara bersama sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Kepulauan Riau.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Analisis Data Penelitian

5.1.1. Uji Kualitas Data

5.1.1.1. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala / kejadian yang diukur. Masrun (1979) menyatakan “teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan, item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0.3$ ” (Sugiyono, 2010). Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0.3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas terhadap instrumen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.5 dengan kondisi bahwa korelasi antara butir-butir untuk setiap variabel terhadap skor total konstruk menunjukkan hasil yang signifikan karena terbukti

nilainya (r) lebih besar dari pada 0.3 (> 0.30). Rincian terdapat pada tabel 5.5 berikut :

Tabel 5.5 Hasil Pengujian Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
butir1	119.9333	121.444	.390	.904
butir2	119.8333	125.040	.101	.908
butir3	120.4333	113.564	.703	.898
butir4	120.5667	113.082	.647	.899
butir5	119.8333	123.937	.188	.907
butir6	119.8333	125.868	.046	.908
butir7	120.1667	116.351	.688	.899
butir8	120.1000	121.541	.371	.904
butir9	120.0667	120.892	.465	.903
butir10	120.1333	125.637	.086	.907
butir11	120.4000	109.697	.762	.896
butir12	120.8333	114.144	.718	.898
butir13	120.2667	121.789	.335	.905
butir14	120.3000	124.907	.108	.908

butir15	120.2333	120.185	.441	.903
butir16	120.8667	111.775	.739	.897
butir17	120.6333	107.137	.707	.898
butir18	120.5333	110.257	.745	.897
butir19	120.4333	112.737	.714	.898
butir20	120.6333	110.585	.764	.896
butir21	120.4667	109.844	.790	.896
butir22	120.3333	118.161	.553	.901
butir23	120.4667	109.913	.821	.895
butir24	120.3667	119.137	.560	.902
butir25	119.9667	121.757	.423	.904
butir26	119.6333	127.964	-.149	.910
butir27	119.6000	129.007	-.260	.911
butir28	119.7000	129.597	-.291	.912
butir29	120.0667	121.582	.472	.903
butir30	120.0000	124.552	.111	.908

Sumber : Data primer yang diolah 2013

5.1.1.2. Pengujian Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kehandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut :

Tabel 5.6 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Item	Koefesien Cronbach's Alpha (α)	Keterangan
Motivasi	10	0,907	Reliabel
Kepuasan Kerja	10	0.896	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0.908	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2013

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

5.1.2. Uji Asumsi Klasik

5.1.2.1. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0.1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2005). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 5.7 berikut :

Tabel 5.7 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Colinierity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Kepemimpinan (X_1)	0.255	3.922	Bebas Multicolinieritas
2	Kepuasan Kerja (X_2)	0.255	3.922	Bebas Multicolinieritas

Sumber : Lampiran output SPSS

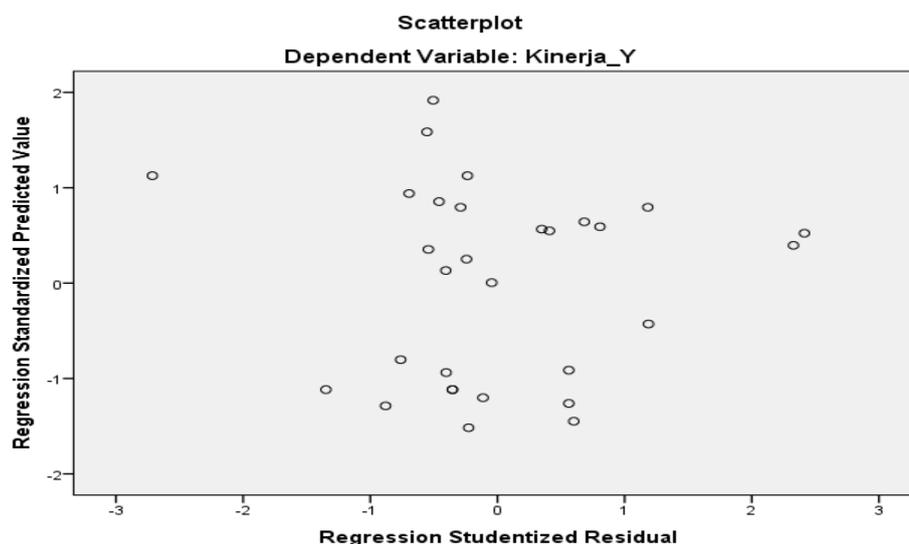
Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas

yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

5.1.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 19, apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005). Hasil pengujian heteroskedastisitas terlihat pada gambar 5.8 berikut :

Gambar 5.8 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.



Sumber : Lampiran Output SPSS

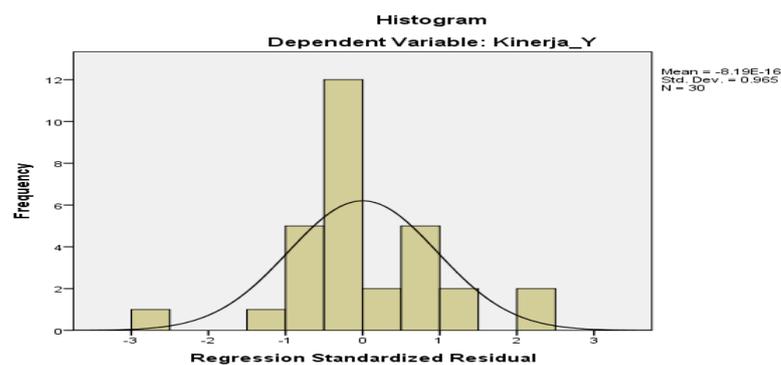
Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan

asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

5.1.2.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Syarat data yang layak untuk diuji adalah data tersebut harus terdistribusi normal, uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variable independen, variable dependen, ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian dapat dilakukan dengan dua pendekatan histogram atau dengan pendekatan grafik. Seperti yang terlihat pada gambar 5.9 dan 5.10.

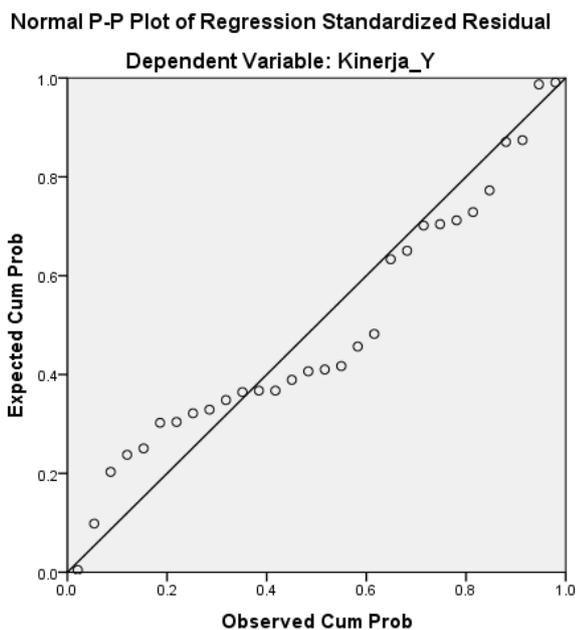
Gambar 5.9 Histogram Uji Normalitas Data



Sumber Lampiran Output SPSS

Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regresion Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.10 Hasil Pengujian Normalitas.



Sumber : Lampiran Output SPSS

Dari gambar diatas tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal. Suatu variabel dapat dikatakan normal jika gambar distribusi titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal.

5.2. Pengujian Hipotesis

5.2.1. Uji Hipotesis 1 (H1)

Diduga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan

Ho : tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Ha : terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Dilihat dari tabel 5.11 variabel kepemimpinan (X_1) nilai korelasinya (0.933) dan signifikansi (0.000) < dari 0.005 dan ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan angka yang positif

menunjukkan hubungan tersebut memiliki nilai positif dan signifikan. Berdasarkan rumusan hipotesis maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 5.11 Uji Korelasi

Correlations

		Kinerja_Y	Kepemimpinan_X1	Kepuasan_Kerja_X2
Pearson Correlation	Kinerja_Y	1.000	.933	.871
	Kepemimpinan_X1	.933	1.000	.863
	Kepuasan_Kerja_X2	.871	.863	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja_Y	.	.000	.000
	Kepemimpinan_X1	.000	.	.000
	Kepuasan_Kerja_X2	.000	.000	.
N	Kinerja_Y	30	30	30
	Kepemimpinan_X1	30	30	30
	Kepuasan_Kerja_X2	30	30	30

Sumber : Lampiran Output SPSS

5.2.2. Uji Hipotesis 2 (H_2)

Diduga terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

H_0 : tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

H_a : terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 5.11 nilai koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah 0.871 dengan nilai positif menunjukkan hubungan tersebut searah, dalam artian kinerja akan meningkat sejalan dengan meningkatnya kepuasan kerja. Nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ yang artinya

hubungan tersebut signifikan. Berdasarkan data-data yang diperoleh maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

5.2.3. Uji Hipotesis 3 (H_3)

Diduga terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan

H_0 : tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

H_a : terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 5.12 Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	938.720	2	469.360	106.362	.000 ^b
	Residual	119.147	27	4.413		
	Total	1057.867	29			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_X2, Kepemimpinan_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Lampiran Output SPSS

Dilihat dari tabel 5.12 hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 106.362 dengan signifikan nilai F_{hitung} sebesar 0.000 lebih rendah dari 0.05. Nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ yang artinya hubungan tersebut signifikan. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan variable kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama sama terhadap variabel kinerja karyawan. Sementara itu uji R^2 (uji koefisien determinasi) yang menjelaskan berapa besar variasi variable kepemimpinan, dan kepuasan kerja mampu menerangkan variable kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 5.13

Tabel 5.13 Uji R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.942 ^a	.887	.879	2.10068	.887	106.362

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_X2, Motivasi_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Lampiran Output SPSS

Dari tabel 5.13 dapat dilihat bahwa nilai R = 942 yang berarti hubungan antar variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 94.2%. artinya hubungan sangat erat sesuai dengan kriteria berikut

Table 5.14 Hubungan antar Variabel

Nilai R	Interprestasi
0.00 – 0.19	Sangat Tidak Erat
0.20 – 0.39	Tidak Erat
0.40 – 0.59	Cukup Erat
0.60 – 0.79	Erat
0.80 – 0.99	Sangat Erat

Sumber: Situmorang (2010)

R² sebesar 0.887 atau 88.7%, berarti variasi variabel independen (kepemimpinan dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 88.7% sementara sisanya 11.3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sama halnya dengan R², adjusted R² sebesar 0.879 atau sebesar 87.9% berarti variabel independen (kepemimpinan dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 87.9% sementara sisanya sebesar 12.1% diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan proses penganalisaan secara statistik, dihasilkan beberapa keputusan tentang masalah yang dimunculkan dan telah ditetapkan sebagai hipotesa. Kesimpulan yang diperoleh adalah hasil analisa data yang telah didapatkan dengan alat ukur yang telah terbukti validitas nya dengan hasil uji validitas menggunakan teknik korelasi. Dengan hasil nilai korelasi ($r > 0.0361$) instrumen terbukti valid. Disamping itu instrumen juga telah diukur tingkat keandalannya (reliabilitas) yang menghasilkan nilai $\alpha > 0.06$ membuktikan alat ukur reliabel untuk dijadikan fasilitas pengumpulan data.

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas. Melalui uji multikolinearitas dihasilkan bahwa terjadi hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam regresi dengan bukti nilai VIF (3.922) < 10 dan toleransi (0.255) > 0.1 , dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Sedangkan uji heteroskedastisitas yang dilakukan untuk menguji ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi melalui grafik *Scatterplot* menghasilkan titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas. Dilakukan juga uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Dengan hasil data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selanjutnya untuk pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut :

5.3.1. Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Hasil uji analisis korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi ($r = 0.933$, nilai $p = 0,000 (< 0,05)$). Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Nilai positif menunjukkan bahwa semakin baik (tinggi) kepemimpinan, semakin baik (tinggi) kinerja karyawan. Dengan kata lain bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian, bahwa ada hubungan yang signifikan antara

kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan kepemimpinan yang diperoleh seseorang di dalam bekerja.

Untuk mengungkap kepemimpinan digunakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selaras dengan penelitian sebelumnya (Eva Kris Diana Dev, 2009) menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (Dewi Ma'rifah, 2006) dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa kepemimpinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya kepemimpinan karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pada prinsipnya seseorang pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya kepemimpinan yang mempengaruhinya. Pegawai adalah manusia dan manusia adalah makhluk yang mempunyai kebutuhan dalam (*innerneeds*) yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Namun demikian seseorang akan bertindak atau berlaku menurut cara-cara tertentu yang mengarah kearah pemuasan kebutuhan pegawai yang didasarkan pada motif yang lebih berpengaruh pada saat itu.

Sebagai media untuk estimasi kinerja karyawan dengan adanya kepemimpinan dilihat melalui hubungan $Y = - 2.215 + 0.822 X_1$ hal ini berarti bahwa nilai kinerja karyawan tanpa adanya kepemimpinan adalah $- 2.215$, penambahan senilai 1 kepemimpinan akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.822 dan begitu seterusnya. Kalau kita lihat table 4.2 jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan maka dapat kita lihat bahwa jawaban untuk total untuk yang sangat setuju adalah 39.33% dan yang setuju 49.33% jadi kesimpulan untuk yang setuju mendekati 88.66%, pertanyaan yang paling tinggi dapat respon setuju dan sangat setuju adalah butir 10 dengan pertanyaan sebagai berikut, (Perhatian Pimpinan kepada bawahan akan menimbulkan suasana kondusif bagi keberhasilan organisasi) mendapat respon yang setuju sebesar 76.67% dan sangat setuju 23.33% dan begitu juga dengan pertanyaan butir 8 dan butir 9. Sedangkan butir 3 dan butir 4 mendapat respon yang paling kecil masing masing untuk butir 3 yang menjawab setuju 10 orang dengan persentasi 33.33% sedangkan sangat setuju 9 orang dengan persentasi 30.00% dengan pertanyaan sebagai berikut “Walaupun pimpinan tugas di luar kota namun komunikasi tetap dilakukan kepada pegawai “, untuk butir 4 yang mendapatkan respon yang rendah memiliki pertanyaan sebagai berikut, “ Pimpinan selalu

berkomunikasi tentang program kerja di kantor “ ini mendapat tanggapan yang sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentasi 30.00% dan yang menanggapi sangat setuju sebesar 8 orang dengan persentasi 26.67% dan ini bisa jadi masukan kepada perusahaan dalam meningkatkan kepemimpinan kepada karyawan.

5.3.2. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Setelah melakukan pengujian dan analisa untuk hubungan kepuasan kerja karyawan dengan kinerja diperoleh koefisien korelasi $r = 0.871$ dengan sig. 0.000 yang berarti hubungan positif dan searah. Dalam artian meningkatnya kepuasan kerja (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan juga. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Selain itu kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasikan diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri karyawan. Jika kepuasan tidak tercapai, maka dapat terjadi kemungkinan karyawan akan frustasi. Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya.

Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Bentuk peramalan tingkat kinerja dengan adanya kepuasan kerja pada kelompok karyawan adalah $Y = - 2.215 + 0.242 X_2$ yang berarti bahwa nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.242 jika nilai 1 pada kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisa diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). dari tabel 4.3 tanggapan responden terhadap variabel kepuasan adalah 46.00% menjawab setuju dan 24.00% menjawab sangat setuju dengan demikian 70.00 % lebih responden setuju dengan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan sisanya menjawab ragu ragu dan dan cenderung tidak setuju.

Butir 13, 14 dan 15 memberikan jawaban setuju dan sangat setuju masing masing butir 13 dengan pertanyaan “ Kedudukan yang lebih tinggi akan merasa puas karena mendapatkan penghasilan yang besar pula “ 7 orang sangat setuju dengan persentase 23.33 % dan

setuju 19 orang dengan persentase 63.33% jadi total yang setuju adalah 26 orang, sedangkan butir 14 dengan pertanyaan “Kedudukan yang lebih tinggi akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi diri pribadi dan keluarga “ dimana 5 orang memberikan respon sangat setuju dan 23 orang memberikan respon setuju dengan total 28 orang cenderung untuk setuju, dan butir 15 dengan pertanyaan “Semakin tinggi kedudukan maka banyak fasilitas yang didapat sehingga kepuasan tersendiri bagi pegawai” dimana memberikan respon yang setuju dan sangat setuju sebanyak 26 orang.

Kesimpulan responden memberikan tanggapan positif dan setuju terhadap butir-butir variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya (Eva Kris Diana Devi, 2009), dengan judul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tony Listianto dan Bambang Setiaji, 2007), dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan menjelaskan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan kata lain penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya.

5.3.3. Hubungan Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Hasil uji analisis korelasi diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = 0,942 dan nilai p = 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang berarti antara kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai positif menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Korelasi kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan dengan kinerja karyawan (Y) dianalisa dengan regresi linear berganda dengan hasil $R = 0.942$ dan sig. 0.000 yang berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hipotesis 3 merujuk pada tabel Anova maka uji F_{hitung} sebesar 106.362 dengan signifikan 0.000 artinya kedua variabel independen (Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan).

Dapat dilihat bahwa nilai $R = 0.942$ yang berarti hubungan antar variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 94.20 % artinya hubungan sangat erat. R^2 sebesar 0.887 atau 88.70 % berarti variasi variabel independen (kepemimpinan

dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 88.70% sementara sisanya 11.30% diterangkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Sama halnya dengan R^2 , adjusted R^2 sebesar 0.879 atau sebesar 87.90% berarti variabel independen (kepemimpinan dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 87.90% sementara sisanya sebesar 12.10% diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Untuk mempertegas hasil diatas menurut pendapat para ahli bahwasanya tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban (Siagian, 2001). Jadi semakin orang mendapat perhatian dari pemimpinnya maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan semakin mereka punya jiwa kepemimpinan maka akan semakin baik hasil yang akan didapatkan dan begitu juga dengan Kepuasan kerja merupakan perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Robbins, 2001).

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan Penelitian

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 (H_1)

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Dengan nilai korelasi 0.933 dan signifikan 0.000 maka H_a diterima dan H_o ditolak.

2. Hipotesis 2 (H_2)

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja

karyawan. Nilai korelasinya 0.871 dan nilai signifikannya 0.000 maka H_a diterima dan H_o ditolak.

3. Hipotesis 3 (H_3)

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan nilai F hitung sebesar 106.362 dengan signifikan 0.000. dengan nilai hubungan antar variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sebesar .942 dengan signifikan F change 0.000 maka H_a diterima dan H_o ditolak.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas maka beberapa yang mungkin bisa penulis sarankan khususnya bagi perusahaan adalah :

- a. Karena kepemimpinan dari karyawan terlihat minim pada faktor komunikasi hendaklah perusahaan lebih meningkatkan hal itu sehingga bisa memacu kembali rasa semangat karyawan untuk menjalankan kewajibannya dengan lebih baik.
- b. Bentuk kepuasan karyawan masih rendah pada faktor adanya dukungan dari atasan dalam pekerjaan mereka. Hal ini masih bisa ditingkatkan dan bisa menjadi alternatif dominan yang diputuskan dan diupayakan oleh perusahaan sehingga tingkat kepuasan karyawan semakin meningkat sehingga tingkat kinerja juga lebih meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardian, Jhon H. & Joic E. A.Russell, 1993: 379 dalam Sedarmayanti, (2011) *Manajemen Sumber Manusia ,reformasi, Birokrasi, manajemen Pegawai Negeri Sipil* PT. Refika Aditama Bandung.
- Chapman (Indro Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita) dalam Danang (2012) *Sumber Daya Manusia Teori Kuesioner, dan Analisis Data* Cet. 1 Yogyakarta.
- Emory dalam Sugiono (2007) *Metode Penelitian Bisnis CV*, ALVA BETA Bandung
- Fielder (Fielder Contingency Model) dalam Sedarmayanti (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia , reformasi, Birokrasi, manajemen Pegawai Negeri Sipil* PT. Refika Aditama Bandung
- Ghozali Imam,2005 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Semarang : BP Universitas Diponegoro. Semarang
- George R. Terry dalam Sedarmayanti (2011) . *Arti dan Peran Kepemimpinan, Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung, PT Refika Aditama
- George Strauss dan Leonard Sayles, dalam Handoko T . Hani *Manajemen Personalialia & Sumber Daya manusia – Universitas Gajah Mada Yogyakarta* (2010)
- Ghisselli dan Brown dalam Danang (2012) *Sumber Daya Manusia Teori Kuesioner, dan Analisis Data* Cet. 1 Yogyakarta.
- Hani Handoko (2010) *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manuasia* Universitas Gajah Mada
- Harold E. Burt dalam Danang (2012) *Sumber Daya Manusia Teori Kuesioner, dan Analisis Data* Cet. 1 Yogyakarta.
- Heidjrachman dan Suad Hasan dalam Sugiono (2007) *Metode Penelitian Bisnis CV*, ALVA BETA Bandung.
- Hellriegel dan Slocum dalam Sedarmayanti (2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia ,reformasi, Birokrasi, manajemen Pegawai Negeri Sipil* PT. Refika Aditama Bandung
- Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita, dalam Danang (2012), *Sumber Daya ManusiaTeori Kuesioner, dan Analisis Data* Cet. 1 Yogyakarta.
- Manalu, F. M. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Kepulauan Riau* (Doctoral dissertation, Universitas Terbuka).
- Ma'rufah, L., Tibrani, T., & Zamora, R. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Leo Utama Motor Batam*. *BENING*, 2(1).
- Moh. As'ad dalam Danang (2012) *Sumber Daya Manusia Teori Kuesioner, dan Analisis Data* Cet. 1 Yogyakarta.

Pakpahan, M., & Tamami, S. (2014). *Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Labtech Penta Internasional Batam. EQUILIBRIA, 1(1).*

Paul Hersey dan Kenneth Blanchart, *Life Cycle Theory* dalam Sedarmayanti (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia ,reformasi, Birokrasi, manajemen Pegawai Negeri Sipil* PT. Refika Aditama Bandung.

Rita, R., & Oktavianti, O. (2015). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Peserta Didik Di SD Qur'an Centre Batam. BENING, 2(1).*

Robert Dubin dalam Sedarmayanti, (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia ,reformasi, Birokrasi, manajemen Pegawai Negeri Sipil* PT. Refika Aditama Bandung.

R.Acmaad Rustandi, SH dalam Sedarmayanti (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia ,reformasi, Birokrasi, manajemen Pegawai Negeri Sipil* PT. Refika Aditama Bandung

Stephen P. Robbins- Timothy A.Judge (2008) *Prilaku Organisasi*, Salemba Empat Jakarta

S.P.Siagian dalam Sedarmayanti (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia ,reformasi, Birokrasi, manajemen Pegawai Negeri Sipil* PT. Refika Aditama Bandung.

S.P.Siagian dalam Sedarmayanti (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia ,reformasi, Birokrasi, manajemen Pegawai Negeri Sipil* PT. Refika Aditama Bandung

Sugiono (2007) *Metode Penelitian Bisnis CV*, ALVA BETA Bandung.

Uma Sekaran dalam Sugiono (2010) *Metode Penelitian Bisnis CV*, ALVA BETA Bandung.

Wexley dan Yulk dalam Danang (2012) *Sumber Daya Manusia Teori Kuesioner, dan Analisis Data* Cet. 1 Yogyakarta.