

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAERAH TINGKAT I BALI SUB UNIT SANGIANG TAHUN 2013

I Putu Eka Yasa Darmaja

Jurusan Pendidikan Ekonomi
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: eka_yasadarmaja@yahoo.co.id}@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang, berjumlah 35 orang. Data dikumpulkan dengan angket dan dokumentasi serta dianalisis menggunakan analisis jalur. Data diolah menggunakan SPSS versi 16,0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 2,243 > t_{tabel} = 1,697$ atau signifikan hitung = $0,000 < \alpha = 0,05$. (2) kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t_{hitung} = 6,640 > t_{tabel} = 1,697$ atau signifikan hitung = $0,000 < \alpha = 0,05$. (3) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 36,879 > t_{tabel} = 1,697$ atau signifikan hitung = $0,000 < \alpha = 0,05$. (4) kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Besar pengaruh kepemimpinan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu 0,558. Pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yaitu 0,572 taraf signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$.

Kata kunci :kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja karyawan

Abstract

This study aimed to determine the effect of leadership on employee performance, the effect of job satisfaction on employee performance, the effect of leadership on job satisfaction, the effect of leadership on employee performance through job satisfaction. The population in this study was 35 employees of the Regional Company of Bali Sub Unit Sangiang. Data was collected by questionnaire and documentation analyzed by using path analysis. Data was processed by using SPSS version 16.0. The results study showed that; (1) leadership affect the performance of employees with a value of $t_{arithmetic} = 2,243 > t_{table} = 1.697$ or significant count = $0,000 < \alpha = 0.05$. (2) leadership influence on job satisfaction with the value $t_{arithmetic} = 6.640 > t_{table} = 1.697$ or significant count = $0,000 < \alpha = 0.05$. (3) job satisfaction affect the performance of employees with a value of $t_{arithmetic} = 36.879 > t_{table} = 1.697$ or significant count = $0,000 < \alpha = 0.05$. (4) leadership influence on employee performance through job satisfaction. Large leadership indirectly influence on employee performance through job satisfaction is 0.558. Direct influence of leadership on job satisfaction is 0.572 with significance level of $0,000 < \alpha = 0.05$.

Keywords: leadership, job satisfaction, employee performance

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah langkah atau tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memotivasi para bawahannya agar bawahannya mau melaksanakan tugasnya sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan merupakan aspek yang paling menentukan dari sebuah manajemen, karena kepemimpinan merupakan pelaksana dari suatu manajemen. Manajemen merupakan pengetahuan tentang sesuatu yang akan dilakukan seorang pemimpin.

Menurut Susilo Martoyo, (2000: 179).” kepemimpinan adalah langkah atau tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memotivasi para bawahannya agar bawahannya mau melaksanakan tugasnya sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan”. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan organisasi atau tujuan perseorangan mungkin menjadi lemah. Keadaan ini menimbulkan situasi di mana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam mencapai suatu tujuan atau sasaran. Kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi selalu dihubungkan dengan kepemimpinan, oleh karena itu kepemimpinan yang sukses sangat diperlukan oleh organisasi atau perusahaan apabila ingin mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang sukses adalah kepemimpinan yang mampu mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi dalam proses pengelolaan organisasi, mampu mengoreksi kelemahan-kelemahan yang telah ditemukan sehingga organisasi mampu mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, setiap organisasi selain membutuhkan seorang pemimpin yang mempunyai kualitas tinggi, setiap organisasi juga membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengkondisikan keadaan. Artinya seorang pemimpin di dalam memimpin haruslah mampu memberikan kepuasan kerja kepada bawahannya. Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain.

Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas.

Menurut Anoraga (1992:82) “kepuasan kerja sebagai suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis”. Apabila kepemimpinan di suatu perusahaan baik, dan kepuasan kerja karyawan tinggi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang adalah perusahaan daerah yang bergerak dibidang perkebunan yang terletak di Desa Candikusuma, Kecamatan Melaya, Kabupaten Jembrana, Provinsi Bali. Hasil perkebunan antara lain kelapa, coklat, dan kopi. Karyawan Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang adalah 35 orang. Dari observasi awal yang dilakukan bahwa pemimpin perusahaan, dalam memimpin perusahaan tidak adil dengan karyawan satu dengan yang lainnya. Perilaku membedakan tersebut membuat motivasi karyawan menurun dan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas juga menurun. Oleh karena itu, dipandang perlu mengadakan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah. (1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013? (2) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013? (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013? (4) Apakah kepemimpinan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui. (1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013. (2) Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013. (3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013. (4) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013.

Kepemimpinan adalah seluruh aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang memang diinginkan bersama Susilo Martoyo (2000: 179).” kepemimpinan adalah langkah atau tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin didalam memotivasi para bawahannya agar bawahannya mau melaksanakan tugasnya sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan”. Kepemimpinan merupakan aspek yang paling nyata dari sebuah manajemen, karena kepemimpinan merupakan pelaksana dari suatu manajemen.

Menurut Anoraga, (1992:82) “kepuasan kerja sebagai suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis”. Apabila kepemimpinan di suatu perusahaan baik, maka dan kepuasan kerja karyawan tinggi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Istilah kinerja berasal dari

kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2004:67).

METODE

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang yang difokuskan pada pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X_1), variabel kepuasan kerja (X_2), dan variabel kinerja karyawan (Y). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kausal. Desain kausal artinya sifat hubungan antar variabel tersebut diwarnai sifat sebab akibat, sehingga jelas variabel mana yang merupakan sebab dan variabel mana yang merupakan akibat. Desain kausal digunakan untuk mengukur kuat hubungan dan pengaruh antar variabel dalam penelitian (Darsono, 2011). Penelitian ini mencari pengaruh dari kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan akan digunakan analisis jalur (*path analys*) karena diantara variabel bebas terdapat hubungan yang korelasional, sehingga terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel terikat. Pengolahan data menggunakan program *Statistic Product and Service Solution (SPSS) 16.0 for Windows*.

Subjek penelitian ini adalah kepala Sub Unit dan karyawan Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang 2013, sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang 2013..

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka serta dapat dihitung secara sistematis berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. (1) Data primer adalah data yang bersumber dari sumber pertama di lapangan (Griadhi 2009), dalam penelitian ini, data primer tersebut berupa data tentang kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Data kepemimpinan dan kepuasan kerja bersumber dari jawaban kuesioner yang dijawab langsung oleh para karyawan. Sedangkan data kinerja karyawan bersumber dari jawaban kuesioner yang dinilai langsung oleh Kepala Sub Unit perusahaan. (2) Data sekunder adalah data yang diperoleh dan dilaporkan oleh pihak lain atau dari sumber lain. Data sekunder diperoleh dengan menggunakan catatan-catatan tertulis (dokumen) di lokasi penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

sebagai berikut. (1) Kuesioner teknik ini dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk menjawab, terutama yang berhubungan dengan variabel-variabel yang akan diteliti yaitu variabel kepuasan kerja serta kinerja karyawan kemudian dari jawaban tersebut ditentukan skor yang berupa skala ordinal.

Untuk dapat mengolah data yang dikumpulkan, maka sistem penskoran kuesioner yang digunakan adalah skala *Likert*. Teknik pengukuran skor atau nilai yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal untuk menilai jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden (Sugiyono, 2010). Setiap jawaban dari responden akan diberikan skor yang berbeda, seperti terlihat pada tabel 1.

Tabel 1 Skor Kuesioner

| No | Jawaban | Skor | Keterangan |
|----|---------|------|---------------------|
| 1 | A | 5 | Sangat setuju |
| 2 | B | 4 | setuju |
| 3 | C | 3 | Kurang setuju |
| 4 | D | 2 | Tidak setuju |
| 5 | E | 1 | Sangat tidak setuju |

Kuesioner sebagai instrument pengukuran data ordinal yang merupakan penjabaran dari indikator variabel sebelum digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan terlebih dahulu harus diuji tingkat validitas dan reabilitas. (a) Uji validitas Suatu kuesioner dikatakan valid apabila kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, sebelum digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data harus diujicobakan terlebih dahulu. Uji coba tersebut dilakukan terhadap 30 responden diluar sampel. Menurut Sugiyono (2010) bahwa instrumen dikatakan valid apabila memenuhi kriteria pengujian validitas instrumen dengan menggunakan taraf

signifikansi 5% sebagai berikut. (1) Item instrumen dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka item instrumen tersebut dapat digunakan. (2) Item instrumen dikatakan tidak valid apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka item instrumen tersebut tidak dapat digunakan. Teknik pengujian yang digunakan untuk pengujian uji validitas ini adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *product moment*.

Untuk mempermudah dalam perhitungan maka, penulis menggunakan bantuan komputer *SPSS 16.0 for windows*. Menurut Sogiyono (2007:109) bahwa suatu instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasi antara butir lebih besar dari 0,361 dengan tingkat kesalahan alpha 0,05. (b) uji reabilitas. Pengujian realibilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika jawaban responden atas pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Menurut Sugiyono (2010) suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria pengujian reabilitas instrumen dengan menggunakan taraf signifikansi 5% sebagai berikut: (1) Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka item instrumen dikatakan reliabel (2) Jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka item instrumen dikatakan tidak reliabel.

Teknik pengukuran reabilitas instrumen dapat dilakukan dengan teknik korelasi *product moment*. Untuk mempermudah dalam perhitungan maka, penulis menggunakan bantuan komputer *SPSS 16.0 for windows*. Menurut Budi Sentosa dan Ashari (2009) suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,06. Menurut Riduan (2011) instrumen dikatakan reliabel apabila *p-value xy* lebih kecil dari *alpda* 0,05

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data melalui dokumen yang tersedia yaitu berupa catatan-catatan yang tersimpan dengan baik atau didokumentasikan sebagai bahan dokumen (Griadhi, 2010). Data yang diperoleh dengan metode dokumentasi ini mengenai gambaran umum Perusahaan. Seperti, struktur organisasi Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang 2013.

Populasi penelitian ini adalah suatu seluruh karyawan Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013, yang berjumlah 35 orang. Arikunto (2009) menyatakan, apabila populasi kurang dari 100 orang, maka sebaiknya semua dijadikan sasaran penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini merupakan penelitian populasi atau penelitian sampel jenuh yang artinya semua populasi dijadikan sebagai sasaran penelitian.

Teknik analisis data adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu instrumen dan kesimpulan. Sesuai dengan perumusan masalah, tujuan penelitian, dan jenis data yang dikumpulkan maka metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) karena diantara variabel bebas terdapat hubungan yang korelasional, sehingga terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel terikat. Dalam analisis jalur terdapat beberapa asumsi sebagai

berikut (Suliyanto, 2005). (a) Hubungan antar variabel linear. Hubungan antar variabel linear berarti dengan adanya perubahan variabel satu akan terus diikuti dengan perubahan variabel lain dengan arah tetap. (b) Semua variabel residu tidak berkorelasi antara yang satu dengan yang lain. Variabel bebas tidak akan mampu mempengaruhi variabel tergantung secara sempurna, sehingga akan memiliki nilai residu yang merupakan besarnya pengaruh dari variabel bebas yang tidak diteliti. Nilai residu inilah yang tidak boleh berkorelasi antara yang satu dengan yang lainnya. (1) Pola hubungan yang rekursif adalah jika X mempengaruhi Y, dan tidak berlaku Y sebaliknya, Y mempengaruhi X. jika pola hubungan yang dua arah tersebut, maka dinamakan pola hubungan yang resiprok. (2) Tingkat pengukuran variabel minimal harus interval.

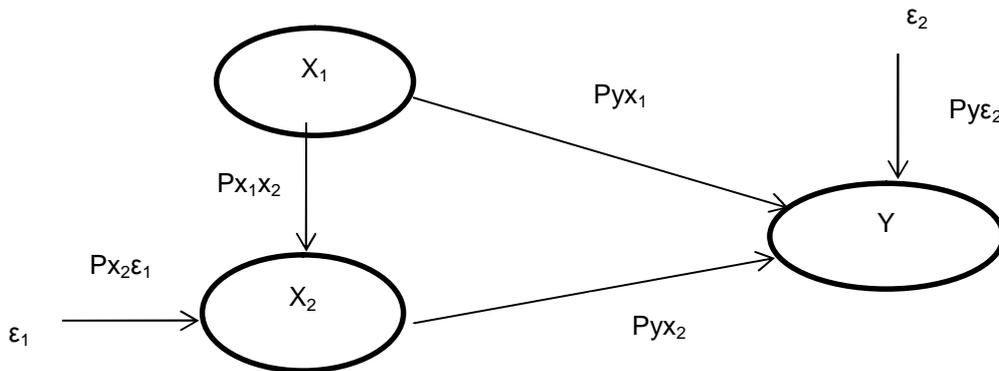
Menurut Sunyoto (2011), asumsi analisis jalur mengikuti asumsi umum regresi linear, yaitu sebagai berikut. (1) Model regresi harus layak. kelayakan ini diketahui jika angka signifikan pada ANOVA sebesar $< 0,05$. (2) Koefisien regresi harus signifikan. Pengujian dilakukan dengan uji t. koefisien regresi signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3) Tidak boleh terjadi multikolinieritas, artinya tidak boleh terjadi korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah antar variabel bebas. Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas ditunjukkan oleh nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Menurut Ghozali (2009:28) nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$. (4) Tidak terjadi autokorelasi. Terjadi autokorelasi jika angka Durbin Watson sebesar < 1 dan > 3 .

Menurut Suliyanto (2006:183-189), adapun langkah-langkah dalam melakukan analisis jalur, adalah sebagai berikut. (1) Membuat diagram jalur yang menggambarkan hipotesis penelitian. (2) Menghitung matriks korelasi antar variabel. (3) Hitung R^2Y (X_1 dan X_2), yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total dengan menggunakan rumus sebagai berikut. $R^2Y (X_1, X_2) = PYX_1 PYX_2 X$ (4) Besarnya koefisien pengaruh variabel-variabel lainnya terhadap Y di luar variabel bebas dapat dihitung dengan menggunakan

rumus sebagai berikut. $PY_{\epsilon_i} = \sqrt{1-R^2}Y(X_1X_2)$.
 (5) Menghitung pengaruh secara proporsional, yaitu menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Berdasarkan hipotesis konseptual yang diajukan, menunjukkan hipotesis

tersebut saling berkaitan atau berhubungan, maka terlebih dahulu hipotesis tersebut digambarkan dalam sebuah paradigma. Dengan adanya paradigma penelitian, maka dapat digambarkan hubungan antar variabel yang diteliti.



Gambar: 1 struktur keseluruhan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

Gambar, 1 menunjukkan adanya irisan antara Y dengan X_1 dan Y dengan X_2 . Artinya X_1 dan X_2 mampu memprediksi Y . Tanda panah yang menghubungkan antara X_1 dengan X_2 adalah korelasi antara X_1 dan X_2 . Dalam regresi korelasi ini diharapkan nilainya kecil sehingga masing-masing variabel memiliki keunikan. Selain itu, adanya korelasi yang besar antar variabel menunjukkan adanya multikoleniaritas yang dapat mengganggu komputasi estimasi terhadap prediktor Sunyoto (2011:14). Hipotesis Statistiknya dirumuskan sebagai berikut. (1) Hipotesis Statistik 1

$H_0 : Py_{X_1} = 0$, tidak ada pengaruh dari X_1 terhadap Y .

$H_0 : Py_{X_1} > 0$, ada pengaruh dari X_1 terhadap Y .

Kriteria Pengujian (1) Menolak H_0 apabila $P\text{-value} < \alpha 0,05$, berarti koefisien determinasi total signifikan dan ada pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. (2) Menerima H_0 apabila

$P\text{-value} > \alpha 0,05$, berarti koefisien determinasi total tidak signifikan dan tidak ada pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

(2) Hipotesis Statistik 2

$H_0 : Py_{X_2} = 0$, tidak ada pengaruh dari X_2 terhadap Y

$H_1 : Py_{X_2} > 0$, ada pengaruh dari X_2 terhadap Y

Kriteria Pengujian (1) Menolak H_0 apabila $P\text{-value} < \alpha 0,05$, berarti koefisien jalur signifikan dan ada pengaruh antara X_2 terhadap Y . (2) Menerima H_0 apabila $P\text{-value} > \alpha 0,05$, berarti koefisien jalur tidak signifikan dan tidak ada pengaruh antara X_2 terhadap Y .

Untuk membantu proses pengolahan data secara cepat dan tepat, maka pengolahan datanya dilakukan dengan program *statistical package for socialscience* (SPSS) for windows release 16.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013. Hasil perhitungan statistik dengan

memasukkan angka pada masing-masing variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan. Diproleh hasil sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

pada Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013.

Tabel 2 pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 23.642 | 7.778 | | 3.040 | .005 |
| | kepemimpinan | .485 | .216 | .364 | 2.243 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan bantuan *computer SPSS 16,0 for windows*, menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013. Hal ini terlihat dari $t_{hitung} = 2,243 > t_{tabel} = 1,697$ atau signifikan hitung = $0,000 < \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan ada pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit

Sangiang tahun 2013. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013. Hasil perhitungan statistik dengan memasukkan angka pada masing-masing variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja. Diproleh hasil sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013.

Tabel 3 pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.973 | 6.877 | | 1.014 | .318 |
| | kepemimpinan | 1.271 | .191 | .756 | 6.640 | .000 |

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan bantuan *computer SPSS 16,0 for windows*, menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013. Hal ini terlihat dari $t_{hitung} = 6,640 > t_{tabel} = 1,697$ atau signifikan hitung = $0,000 < \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit

Sangiang tahun 2013. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013. Hasil perhitungan statistik dengan memasukkan angka pada masing-masing variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Diproleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013.

Tabel 4 pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .765 | 1.178 | | .649 | .521 |
| | kepuasan kerja | .822 | .022 | .988 | 36.879 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan bantuan *computer SPSS 16,0 for windows*, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013. Hal ini terlihat dari $t_{hitung} = 36,879 > t_{tabel} = 1,697$ atau signifikan hitung = $0,000 < \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013.

Hasil perhitungan dalam penelitian ini ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang. Tabel 2 menunjukkan hasil analisis tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Tabel 5. Hasil analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013.

Tabel 5 pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

| Variabel | | t_{hitung} | Sig | keterangan |
|----------------|------------------|--------------|-------|------------|
| Bebas | Terikat | | | |
| Kepemimpinan | Kepuasan kerja | 6,640 | 0,000 | signifikan |
| Kepuasan kerja | Kinerja karyawan | 36,879 | 0,000 | signifikan |

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Pada tabel tersebut juga dapat dilihat terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis pengaruh

kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, maka dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013.

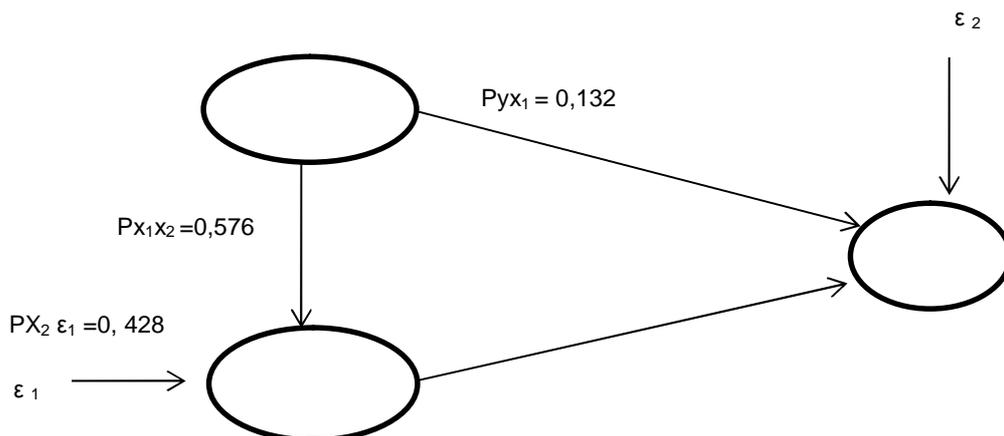
Tabel 6. Ringkasan Hubungan Antar Variabel X_1 terhadap Y melalui X_2

| No | Hubungan | Pengaruh langsung | Pengaruh tidak langsung | Pengaruh total | Sig t |
|----|-----------------------|-------------------|------------------------------|------------------------|-------|
| 1 | $X_1 \rightarrow X_2$ | 0,572 | | 0,572 | 0,000 |
| 2 | $X_2 \rightarrow Y$ | 0,976 | | 0,976 | 0,000 |
| 3 | $X_1 \rightarrow Y$ | 0,132 | $0,572 \times 0,976 = 0,558$ | $0,132 + 0,558 = 0,69$ | 0,000 |
| 4 | ϵ_1 | 0,022 | | 0,428 | |
| 5 | ϵ_2 | 0,216 | | 0,216 | |

Guna mengetahui pengaruh antara kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013, maka dilakukan analisis data dengan *path analysis* (analisis jalur). Berdasarkan hasil yang diperoleh dari

pengolahan data dengan bantuan komputer *SPSS 16,0 for Windows*, hasilnya terlihat pada diagram hubungan antara variabel X_1 terhadap Y melalui X_2 .

Gambar 2 model diagram jalur X_1 terhadap Y melalui X_2

Gambar: 2. diagram jalur x_1 terhadap y melalui x_2

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013. Temuan ini sesuai dengan pernyataan Darsono (2011) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan kepemimpinan memiliki pengaruh yang

efektif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pemimpin didalam mempengaruhi karyawan sehingga para karyawan tersebut mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan tanpa merasa dipaksa. Seorang pemimpin harus mampu memotivasi karyawan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang didapatkan bahwa pada perusahaan, pemimpin sering mendapatkan hambatan antara lain,

fasilitas yang minim, kondisi cuaca yang tidak menentu sehingga pemimpin dituntut harus pandai membuat situasi yang nyaman, komunikatif dan dinamis sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini terbukti bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, hal ini dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam perusahaan kepuasan kerja mempunyai peranan yang sangat penting, sebab seorang karyawan yang sudah puas dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat Wesiati Setyaningsih (2003) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila ada kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hal ini terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang.

Kepemimpinan merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan dengan teman kerja dan hubungan sosial ditempat kerja. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Durbin (2005) kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, agar tujuan organisasi dapat dicapai. Pendapat tersebut memberi indikasi bahwa kepemimpinan

yang baik akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini terbukti dari hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang.

Dalam penelitian ini terlihat bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang efektif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan maka dapat dibuat simpulan sebagai berikut. (1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013 karena $t_{hitung} = 2,243 > t_{tabel} = 1,697$ atau signifikan hitung = $0,000 < \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan ada pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai signifikan 5%. (2) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013 karena $t_{hitung} = 6,640 > t_{tabel} = 1,697$ atau signifikan hitung = $0,000 < \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai signifikan 5%. (3) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013 karena $t_{hitung} = 36,879 > t_{tabel} = 1,697$ atau signifikan hitung = $0,000 < \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Nilai signifikan 5%. (4) Kepemimpinan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013. Hasil analisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, maka dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang tahun 2013. Nilai signifikan 5%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan diatas, maka dapat dibuat beberapa saran sebagai berikut. (1) Bagi Pemimpin Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang hendaknya lebih meningkatkan kepemimpinan, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pemimpin Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang perlu melakukan penempatan karyawan sesuai dengan pengalaman serta sesuai dengan kondisi fisik karyawan untuk bekerja pada bidang tertentu yang membutuhkan kondisi fisik yang prima. (2) Pemimpin Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang hendaknya lebih memperhatikan dan meningkatkan motivasi karyawan, agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja, sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja. Apabila karyawan puas diharapkan kinerjanya akan meningkat. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. (3) Pemimpin Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang hendaknya lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja karyawan sangat perlu ditingkatkan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoranga, Pandji. 1992. *Psikologi Kerja. Cetakan Pertama*. Jakarta: Rineka Cipta.
-1992. *Psikologi Kerja. Cetakan Pertama*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*. Edisi Kedua. Jakarta: Rineka Cipta.nb
- Cakra griadhi, Nyoman. 2009. *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. Singaraja: UD. Bali Warna
- Darsono. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abat 21*. Penerbit: Nusantara Consulting Jakarta.
-2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abat 21*. Penerbit: Nusantara Consulting Jakarta.
- Durbin, Andrew J. 2005. *Leandership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: BPFE.
-2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alvabeta.
-2010. *Metode Penelitian kuantitatif dan R&D*, Penerbit ALFABETA
- Sunyoto, Danang. 2011. *Riset Bisnis dengan Analisis Jalur SPSS*. Penerbit: Gaya Media. Yogyakarta
-2011. *Riset Bisnis dengan Analisis Jalur SPSS*. Penerbit: Gaya Media. Yogyakarta