

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV DE RYTECH IT MAKASSAR

Kristina Febriani¹, Dahlan², Nur Apriyani³

Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIMI-YAPMI, Makassar, Indonesia

Abstrak

Kata kunci:

Kepemimpinan,
Kepuasan Kerja,
Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV De Rytech It Makassar. Strategi Pemeriksaan yang digunakan dalam investigasi penelitian ini adalah teknik kuantitatif. Responden pada penelitian ini adalah berjumlah 40 orang pada karyawan di CV De Rytech It Makassar. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu uji validitas, realibilitas, uji normalitas, uji hipotesis, uji regresi (Uji t dan Uji f) dengan program SPSS versi 22. Hasil penelitian variabel-variabel ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai R square sebesar 0,571 atau 39% yang artinya kepemimpinan dengan kepuasan kerja sebesar 39% serta selebihnya sebesar 61% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini .

Abstrak

Keywords :

Leadership,
Job Satisfaction,
Employee Performance.

This study aims to determine the influence of leadership and job satisfaction on employee performance at CV De Rytech It Makassar. The examination strategy used in this research investigation is a quantitative technique. Respondents in this study were 40 employees at CV De Rytech It Makassar. Data collection techniques in this study include observation, interviews, questionnaires, and documentation. Data analysis techniques in this study are validity tests, reliability tests, normality tests, hypothesis tests, regression tests (t-test and f-test) with the SPSS version 22 program. The results of the study of these variables indicate that leadership (X1) has a significant effect on employee performance (Y) and job satisfaction variables (X2) have a significant effect on employee performance (Y). The R square value is 0.571 or 39%, which means that leadership with job satisfaction is 39% and the remaining 61% is influenced by other variables not used in this study.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Sarana dan prasarana yang memadai tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan instansi tidak akan terselesaikan dengan baik, termasuk dalam instansi pemerintahan daerah. Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah akan berupaya dan berorientasi pada tujuan jangka panjang yaitu berkembangnya organisasi yang diindikasikan dengan meningkatkannya pendapatan, sejalan pula dengan meningkatnya kesejahteraan para pegawainya namun dalam praktiknya untuk mencapai tujuan tersebut. Organisasi sering menghadapi kendala, yang salah satu faktornya adalah kepemimpinan dari para pegawainya.

Kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam mengarahkan, memotivasi, dan memfasilitasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan yang jelas, dan menginspirasi karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memainkan peranan yang amat penting dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Karakteristik seorang pemimpin meliputi sifat kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, faktor-faktor pembatasan kepemimpinan, tindakan pengambilan keputusan. Pemimpin membutuhkan sekelompok orang lain, yang dengan istilah populer dikenal sebagai bawahan (pegawai). Rivai menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Dalam sintesis, pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dipahami sebagai suatu interaksi yang kompleks. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami bagaimana pengaruh tersebut dapat ditingkatkan dan diperbaiki.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan dekskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 Karyawan yang ada di Perusahaan CV. De Rytech It Kota Makassar. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi yaitu merupakan teknik pengumpulan data sekunder yang tidak langsung ditunjukkan kepada subjek penelitian.. Metode analisis data pada penelitian ini antara lain Regresi Linear Berganda, Analisis Deskriptif, Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Parsial (T), Uji Simultan (F), dan Uji Koefisien Determinasi (R).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji T

Tabel 1 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.385	2.160		2.030	.050
Kepemimpinan	.272	.168	.227	1.617	.114
Kepuasan Kerja	.709	.166	.600	4.262	.000

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak artinya ada pengaruh signifikan terhadap kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan begitupun dengan kepemimpinan (X1) ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) .

2. Uji Simultan (F)

Tabel 2 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	318.711	2	159.356	26.937	.000 ^b
	Residual	218.889	37	5.916		
	Total	537.600	39			

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat dilihat nilai F hitung dan nilai signifikan yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat Kesimpulan menerima atau menolak H0, terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai F-tabel yang akan digunakan. Untuk menentukan nilai F-tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan F – tabel (k : n - k) = F (2 : 40 – 3) = 38,5, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat.

3. Uji Koefisien Determinasi (R)

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary ^b							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.770 ^a	.593	.571	2.432	.593	26.937	2

Nilai adjusted R square sebesar 0,571 artinya adalah bahwa gaya kepemimpinan transformasional (X) dan gaya kepemimpinan transaksional (X2) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan(Y) sebesar 39%, sementara sisanya sebesar 61% (100%–39%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil penelitian variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV De Rytech It Makassar.

REFERENSI

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
 Ahmad Fahrob. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rusindo Expertiza Inspeksiya Pekanbaru*.

- Aznedra. (2015). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Asisten Apoteker Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam.*
- Citrangingtyas. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Hotel Megaland Solo.*
- Dewi Andayani. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin kerja, Motivasi Terhadap Kompetensi Profesional Guru Di SMP Swasta Budi Utomo Binjai.*