

JAMB
(Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis)

Available online <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/IAMB>

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Patri Hasni¹⁾, Djatmiko Noviantoro²⁾*, Dian Septianti³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Universitas Tridinanti Palembang, Indonesia

*Corresponding Email: dsept85@gmail.com

Received : Juni 2020

Revised : Juli 2020

Accepted : Juli 2020

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar terjadinya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Win Acces Telecommunication Palembang, teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 46 responden. Teknik analisis data yaitu kuantitatif dengan menggunakan regresi linier dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara kepemimpinan dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja dengan signifikansi sebesar 0,000. Secara langsung pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 41% sedangkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening adalah sebesar 13%. Penelitian ini juga membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak terbukti sebagai variabel intervening.

Kata kunci : kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja karyawan

Abstract

This research aims to find out how much leadership impact on employee performance in PT. Win Acces Telecommunication Palembang with the satisfaction of working as a variable intervening. This research uses primary and secondary data. The population of the research is all employees of PT. Win Acces Telecommunication Palembang, sampling techniques using census samples with a sample number of 46 respondents. Data analysis techniques are quantitative by using linear regression and pathway analysis. The results showed that the leadership and work satisfaction of a partial and simultaneous effect on performance with the significance of 0.000. In a direct, leadership impact on performance is 41% while the impact of leadership on performance through the work of the intervening variable is 13%. The research also proves that job satisfaction is not proven as an intervening variable.

Keywords: Leadership, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Persaingan di era global menuntut perusahaan untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menjadi alasan bagi perusahaan untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

PT. Win Acces Telecommunication Palembang adalah perusahaan yang bergerak dibidang telekomunikasi seluler smarphone yang bermerk vivo. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran, dimana persaingan bisnis merupakan suatu hal yang harus dihadapi, sehingga menuntut perusahaan untuk mampu bersaing dengan perusahaan sejenis.

Untuk memenangkan persaingan, selain memperbaiki bidang pemasaran, PT. Win Acces Telecommunication Palembang juga berupaya untuk memaksimalkan sumber daya manusia

yang ada dalam internal perusahaan seperti karyawan.

Karyawan merupakan salah satu unsur terpenting bagi perusahaan, karena seluruh kegiatan operasional dijalankan oleh karyawan, sehingga apabila kinerja karyawan menurun sedikit banyak akan memberikan dampak bagi kinerja perusahaan. Meskipun peran karyawan sangat penting bagi kinerja perusahaan, nyatanya masih ditemui cukup banyak karyawan PT. Win Acces Telecommunication Palembang yang tidak optimal bekerja. Hal ini ini dapat terlihat dari pencapaian target penjualan dimana hampir 90% karyawan tidak mencapai target pekerjaan.

Tidak tercapainya target karyawan disinyalir disebabkan oleh kurangnya komunikasi dan peran serta pemimpin dalam mendukung pekerjaan karyawan. Dimana hasil observasi menemukan bahwa karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan atau kerja sama dari atasannya terutama dalam menghadapi kendala di lapangan terhadap penjualan maupun hal-hal lain dalam bidang penjualan.

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang pemimpin berupaya mendapatkan dukungan penuh dari pegawainya dalam rangka mencapai

tujuan organisasi (Omolayo, 2007). Pemimpin yang memiliki hubungan yang baik dengan karyawan akan memberikan efektifitas yang tinggi pada kinerja pegawai. (Nanjundeswaraswamy and Swamy, 2014).

Selain kurangnya dukungan atasan, faktor lainnya yang disinyalir menyebabkan kinerja karyawan yang belum optimal adalah belum tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah perasaan umum yang terkait dengan sikap dari berbagai aspek pekerjaan yang dijalani oleh karyawan (Chamundeswari, 2013). Kepuasan kerja dapat timbul secara mandiri dari dalam diri karyawan maupun dari dorongan sesama rekan kerja (Ahmad et al, 2010). Banyaknya karyawan yang masih berstatus tenaga kontrak (outsourcing) dan belum diangkat sebagai pegawai tetap sedikit banyak mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. Selain itu adanya pemecatan karyawan secara sepihak oleh perusahaan menjadi faktor lainnya berkurangnya kepuasan karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan, namun keberadaan pola kepemimpinan yang dapat memberikan kepuasan bagi karyawan juga sangat diperlukan dalam

suatu organisasi sehingga dapat memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu interaksi sosial dimana seorang pemimpin berupaya untuk mendapatkan dukungan dan partisipasi penuh dari pegawainya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Omolayo, 2007). Kepemimpinan akan sangat ditentukan oleh karakteristik dan tingkah laku pemimpin itu sendiri (Stentz et al, 2012).

Seiring dengan perkembangan teknologi, kepemimpinan memegang peranan penting bagi suatu organisasi. Kesuksesan ataupun kegagalan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (Oladipo et al, 2013). Kepemimpinan yang memiliki hubungan yang baik dengan karyawan dinilai dapat memberikan efektifitas yang tinggi pada kinerja pegawai. (Nanjundeswaraswamy and Swamy, 2014).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan umum yang terkait dengan sikap dari berbagai aspek pekerjaan yang dijalani oleh karyawan (Chamundeswari, 2013). Sedangkan menurut Robbins (2015) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja dapat timbul secara mandiri dari dalam diri karyawan maupun dari dorongan sesama rekan kerja (Ahmad et al, 2010).

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut Lawler dan John (2015), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan.

Kinerja

Kinerja adalah salah satu aspek

penting dalam efektivitas organisasi (Cardy and Leonard, 2014), kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan manajer dalam mengelola sumber daya manusia.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Montowidlo (2003) dan Rashidpoor (2000) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan dalam periode waktu tertentu yang berhubungan dengan jenis pekerjaannya. Sedangkan Obasan (2011) mendefinisikan kinerja sebagai hasil atau kontribusi yang diberikan karyawan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu Wibowo (2016) menyatakan bahwa penilaian kinerja seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk mengetahui kinerja buruk. Hasil-hasil yang baik dan dapat diterima harus dapat diidentifikasi juga, sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya terkait

dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Fang et al (2009) yang meneliti hubungan antara gaya kepemimpinan, kepuasan, komitmen organisasi dan kinerja pada industri rumah sakit dan menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja, Kepuasan kerja akan berpengaruh positif terhadap kinerja.

J Mitonga et. al (2012) yang meneliti tentang gaya kepemimpinan dan partisipasi karyawan pada perusahaan manufaktur di Kongo menyimpulkan bahwa kepemimpinan memberikan faktor tambahan atas kepuasan karyawan.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Latif et. al (2013) yang meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja organisasi di Pakistan menemukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja karyawan dan kinerja organisasi.

Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja
- H2 : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja
- H3 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja
- H4 : Terdapat pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang mencari tahu pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Win Acces Telecommunication Palembang yang berjumlah 46 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel sensus dengan jumlah sampel sebanyak 46 orang.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data menggunakan data primer dan sekunder yaitu kuesioner,

wawancara, observasi serta kajian pustaka yang berhubungan dengan penelitian.

Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Merupakan suatu proses untuk mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Indikator kepemimpinan diantaranya adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa nyaman, bersikap menghargai. Skala pengukuran menggunakan skala ordinal.

2. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut. Indikator dari kepuasan kerja diantaranya : gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan. Skala pengukuran menggunakan skala ordinal.

3. Kinerja

Merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan, strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan

kontribusi pada perusahaan. Indikator kinerja diantaranya : Kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksana tugas dan tanggung jawab.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini diantaranya:

a. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian pada penelitian ini meliputi uji validitas dan uji realibilitas.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini meliputi : uji normalitas, heterokedasitas dan multikolinearitas

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji regresi linear dan analisis jalur

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan uji instrumen penelitian semua variabel memiliki nilai r -hitung $>$ t -tabel (0,291) dan nilai *cronbach alpha* $>$ 0,6 yang artinya semua variabel dinyatakan valid dan realibel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan uji normalitas,

heterokedasitas dan multikolinearitas. Berikut ini adalah hasil uji normalitas pada penelitian ini:

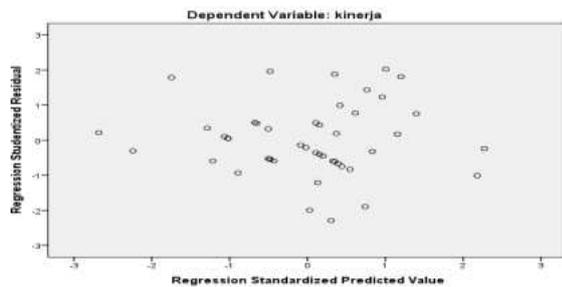
Tabel 1. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	46
Kolmogorov-Smirnov Z	,601
Asymp. Sig. (2-tailed)	,863

Sumber : Hasil olah data kuesioner (2020)

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *kolmogorov smirnov test* didapat nilai signifikansi sebesar $0,863 > 0,05$ yang artinya bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Selanjutnya data diuji dengan menggunakan uji heterokedasitas. Hasil uji heterokedasitas dengan menggunakan *Scatter Plot* adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Scatter Plot

Sumber: Hasil olah data kuesioner (2020)

Berdasarkan scatter plot, secara visual data yang dicerminkan dari titik-titik menunjukkan gambar yang menyebar. Hal ini berarti bahwa data bersifat heterogen dan memenuhi kriteria uji heterokedasitas.

Selanjutnya untuk memastikan model penelitian ini terbebas dari korelasi

antar variabel bebas, maka dilakukan uji multikolinearitas. Berikut ini hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan	,905	1,105
Kepuasan Kerja	,905	1,105

Sumber : Hasil olah data kuesioner (2020)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel bebas pada penelitian ini sebesar $0,905 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,105 < 10$ yang artinya bahwa semua variabel bebas pada penelitian ini terbebas dari multikolinearitas.

Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Sum of Square	Df	F	Sig.
Regression	77,445			
Residual	64,871		26,072	000 ^b
Total	141,326			

a. Dependent Variabel : Kinerja

b. Predictors : (Constans), Kepuasan kerja, Kepemimpinan

Sumber : Hasil olah data kuesioner (2020)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja didapat dinai F-hitung $26,072 > F$ -tabel 3,21 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa

H3 diterima, Kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandar. Residual			
	B	S.E.	T	Sig.
(Constant)	2,177	,977	,101	,277
Kepemimpinan	,257	,055	4,665	,000
Kepuasan Kerja	,287	,076	3,801	,000

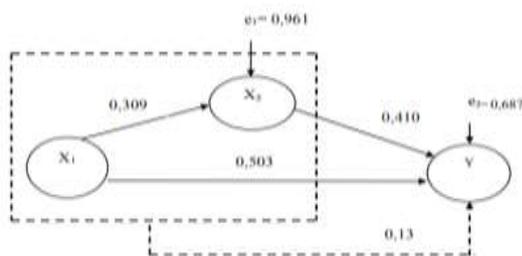
a. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber : Hasil olah data kuesioner (2020)

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja didapat nilai t-hitung (4,665) > t-tabel (2,016) dan Signifikansi 0,000 < 0,05 yang artinya bahwa terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja.

Sedangkan untuk kepuasan kerja terhadap kinerja didapat nilai t-hitung sebesar 3,801 > t-tabel (2,016) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja, dapat dilihat pada analisis jalur sebagai berikut



Gambar 2. Analisis Jalur (Path Analysis)

Sumber : Hasil olah data kuesioner (2020)

Berdasarkan analisis jalur dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Langsung

Kepemimpinan (X1) → Kinerja (Y) = 0,503

Besarnya pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar 50,3%.

2) Pengaruh Tidak Langsung

Kepemimpinan (X1) → Kepuasan (X2) → Kinerja (Y) = 0,309 x 0,41 = 0,13

Besarnya pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening adalah sebesar 0,13 atau 13%.

Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung (0,503 > 0,13). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak terbukti berperan sebagai variabel intervening.

SIMPULAN

Beberapa kesimpulan yang didapat dari penelitian ini diantaranya:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,000 dengan besar pengaruh 0,309 (30,9%)
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,000, dengan besar pengaruh 0,410 (41%)

3. Kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,000.
4. Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,000 dengan besar pengaruh 0,13 (13%).
5. Variabel kepuasan kerja tidak terbukti berperan sebagai variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, H., Ahmad, K., & Shah, I. A. (2010). Relationship between job satisfaction, job performance attitude towards work and organizational commitment. *European journal of social sciences*, 18(2), 257-267.
- Cardy, R., & Leonard, B. (2014). *Performance Management: Concepts, Skills and Exercises: Concepts, Skills and Exercises*. Routledge.
- Chamundeswari, S. 2. (2013). Job satisfaction and performance of school teachers. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(5), 420.
- Fang, C. H., Chang, S. T., & Chen, G. L. (2009, May). Applying Structural Equation Model to Study of the Relationship Model among leadership style, satisfaction, Organization commitment and Performance in hospital industry. In *2009 International Conference on E-Business and Information System Security*.
- Lawler III, E. E., & Boudreau, J. W. (2015). *Global trends in human resource management: A twenty-year analysis*. Stanford University Press.
- Mitonga-Monga, J., Coetzee, M., & Cilliers, F. V. N. (2012). Perceived leadership style and employee participation in a manufacturing company in the democratic republic of Congo. *African journal of business management*, 6(15), 5389-5398.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology, Vol. 12: Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 39-53). New York: Wiley.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., and D. R. Swamy. "Leadership styles." *Advances in management* 7, no. 2 (2014): 57.
- Obasan, K.A. (2011). "Evaluating the impact of training and development on organisational productivity: evidence from nigeria". *prime journal of business administration and management*.2(1)
- Oladipo, K. S., Jamilah, O., Abduldaud, S., Jeffery, L. D., & Salami, D. K. (2013). Review of leadership theories and Organizational performances. *International Business Management Journal*, 7(1), 50-54.
- Omelayo, B. (2007). Effect of leadership style on job-related tension and psychological sense of community in work organizations: A case study of four organizations in Lagos State, Nigeria. *Bangladesh e-Journal of Sociology*, 4(2), 30-37.
- Rashidpoor, M. (2000). *The study of relationship between organisational commitment and job performance in counting organization*. m.sc. thesis tehran university, Iran.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku organisasi edisi ke-12. *Jakarta: Salemba Empat*, 11.
- Stentz, J. E., Clark, V. L. P., & Matkin, G. S. (2012). Applying mixed methods to leadership research: A review of current practices. *The leadership quarterly*, 23(6), 1173-1183.
- Wibowo, M. K. (2016). edisi ke 3, Jakarta: PT. *Raja Grafindo*.