PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MURNI BERLIAN MOTORS PANGKALAN BUN

Winarti Setyorini

winartisetyorini11@gmail.com

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Antakusuma
Jl. Iskandar No. 63 Telp/Fax. 0532 – 22287 Kode Pos 74112 Pangkalan Bun

Abstrak

Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memimpin, sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Murni Berlian Motors Pangkalan Bun. Lokasi penelitian di PT. Murni Berlian Motors Pangkalan Bun, Jl. Pangeran Diponegoro, RT.12, Kelurahan Sidorejo, Pangkalan Bun, Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah. Dalam penelitian ini, penulis menetapkan 2 (dua) variabel yang akan diteliti yaitu kepemimpinan (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Di hasilkan persamaan regresi: Y = 0,187 + 0,838X, dan nilai Koefisien Determinasi adalah 0,884. Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar persentase kepuasan kerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu kepemimpinan adalah 96,4% sedangkan sisanya sebesar 3,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian. Dari uji t menghasilkan nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan sebesar 24,363 dengan nilai signifikansi 0,000 sementara itu dengan batas signifikasi sebesar 0,05 dan arah koefisien regresi positif, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,074. Dengan membandingkan kedua nilai t yang diperoleh, terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat diambil keputusan menolak Ho dan menerima Ha, artinya dengan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Murni Berlian Motors Pangkalan Bun.Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Murni Berlian Motors Pangkalan Bun.

Kata Kunci: Kepemmpinan, Kepuasan Kerja Karyawan

Abstract

The leadership of a leader must be able to build good personal relationships between those who are led and those who lead, so that mutual respect, mutual trust, mutual assistance and a sense of unity can arise. This study aims to determine the effect of leadership on employee job satisfaction at PT. Pure Berlian Motors Pangkalan Bun. Research location at PT. Murni Berlian Motors Pangkalan Bun, Jl. Prince Diponegoro, RT.12, Sidorejo Village,

Pangkalan Bun, West Kotawaringin, Central Kalimantan. In this study, the authors determined 2 (two) variables to be examined, namely leadership (X) on employee job satisfaction (Y). The resulting regression equation: Y = 0.187 + 0.838X, and the coefficient of determination is 0.884. In other words, this shows that the large percentage of employee job satisfaction that can be explained by variations in the independent variables, namely leadership, is 96.4%, while the remaining 3.6% is explained by other variables outside the research variables. The t-test produces a tcount for the leadership variable of 24.363 with a significance value of 0.000, meanwhile with a significance limit of 0.05 and a positive regression coefficient direction, a ttable value of 2.074 is obtained. By comparing the two t values obtained, it can be seen that tcount > ttable, so that a decision can be made to reject Ho and accept Ha, meaning that leadership influences job satisfaction at PT. Pure Berlian Motors Pangkalan Bun. Based on the results of the analysis and discussion, it can be concluded that there is an influence of leadership on employee job satisfaction at PT. Pure Berlian Motors Pangkalan Bun.

***Keywords**: Leadership, Employee Job Satisfaction*

I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memimpin, sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul. Seorang pemimpin harus dapat berpikir secara sistematis dan teratur, memiliki pengalaman dan pengetahuan dan dapat menyusun rencana tentang apa yang akan dilakukan. Kepemimpinan yang lemah tentu bias menghambat kegiatan operasional, dan sebaliknya kepemimpinan yang kuat mendorong pencapaian bawahan dan kegiatan dalam mencapai tujuan (Muafi, 2019:46).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Meningkatkan kepuasaan kerja, perusahaan harus merespon kebutuhan pegawai, dan hal ini sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti dijelaskan sebelumnya. Kepuasan kerja sering dipandang sebagai kombinasi beragam emosi, nilai-nilai, dan persepsi yang dimiliki seseorang tentang tugas-tugasnya terkait dengan pekerjaan mereka (Barnett, 2017:76).

Kepuasan kerja diperoleh dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang mereka anggap penting melalui pekerjaan. Kepuasan kerja sering dimunculkan dalam berbagai diskusi dan pertemuan ilmiah dan merupakan fenomena yang harus diperhatikan, kepuasan kerja mempengaruhi keluaran dari proses organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi dicapai ketika faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja tersedia dengan baik. Kepuasan kerja bukanlah variabel bebas, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam organisasi maupun dari karyawan itu sendiri. (James, 2017:87).

Jika pemimpin atau rekan kerja tidak saling mendukung atau saling tidak memperdulikan satu sama lain maka pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan

berjalan dengan baik dan akan menimbulkan masalah dan secara otomatis kepuasan kerja karyawan sudah pasti menurun. Hubungan kerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

PT. Murni Berlian Motors adalah salah satu dealer yang menjual kendaraan otomotif merek Mitsubishi di Indonesia. PT. Murni Berlian Motors yang semula bernama PT. Murni Motors Company atau MMC didirikan pada tanggal 1 Juli 1973 di kota Surabaya. Kemudian pada tahun 1980, dilakukan pembukaan gedung baru dan sekaligus peresmian nama baru perusahaan menjadi PT. Murni Berlian Motors. Saat ini PT. Murni Berlian Motors telah memiliki 5 (lima) cabang yang tersebar di berbagai kota di Indonesia yaitu: Bangkalan (Madura), Pangkalan Bun, Sampit, Palangkaraya, dan Ampah. Salah satu cabang PT. Murni Berlian Motors yang berada di Provinsi Kalimantan Tengah yaitu di kota Pangkalan Bun.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada PT. Murni Berlian Motors Pangkalan Bun yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan seperti:

a) Kemampuan mengambil keputusan ditemukan bahwa tanpa mengumpulkan informasi untuk bertindak dan tanpa membandingkan berbagai alternatif dalam mengambil keputusan.
b) Kemampuan memotivasi yang dirasakan karyawan tidak mampu memberikan contoh yang baik dan kurang memberikan dorongan dan semangat kepada para karyawannya.
c) Kemampuan komunikasi selama ini tertutup dan tidak bersedia untuk menerima dan memberikan informasi sebijaksana mungkin.
d) Kemampuan mengendalikan bawahan dirasakan cukup baik namun terkadang dalam mengarahkan dalam melaksanakan tugas kurang baik.
e) Tanggung jawab pemmpin selama ini yang dirasakan karyawan kurang berinisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
f) Kemampuan mengendalikan emosional kurang karena selama ini bawahan sering dimarahin.

Sedangkan fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja ditemukan bahwa untuk:

a) Kepuasan terhadap gaji yaitu karyawan merasa kurang puas dengan upah yang diberikan karena masih dibawah upah minimum regional Kabupaten Kotawaringin Barat yaitu Rp3.352.982,89 karena karyawan hanya menerima sebsar Rp. 3.000.000.
b) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri ditemukan bahwa karyawan merasa kesulitan mencapai target perusahaan yang terlalu tinggi.
c) Kepuasan terhadap sikap atasan ditemukan bahwa karyawan merasa tidak puas pada pimpinan yang marah-marah karena tidak tercapainya target penjualan namun tidak memberikan solusi.
d) Kepuasan terhadap rekan kerja yang dirasakan karyawan karyawan dirasakan cukup karena dalam satu tim terdiri dari tiga orang terkadang bisa diajak kerjasama dan ada yang tidak.
e) Kepuasan terhadap promosi dirasakan karyawan kurang karena sistem promosi ditetapkan tidak sesuai dengan kriteria namun berdasarkan dengan kedekatan dengan pimpinan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan Pada PT. Murni Berlian Motors Pangkalan Bun.

Rumusan Masalah

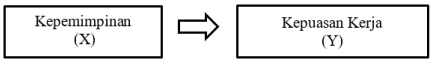
Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka di dapatkan rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Murni Berlian Motors Pangkalan Bun?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian yang ada maka dilakukan penelitian tersebut dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Murni Berlian Motors Pangkalan Bun.

Kerangka Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di deskripsikan di atas, maka dapat dikembangkan dalam kerangka pemikiran ini yaitu:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

II. LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:10), "MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2), "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi".

Selanjutnya menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013:6), "Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya".

Menurut Desseler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, peniliaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Dari seluruh definisi serta pemahaman yang telah dilampirkan, penulis dapat membangun sebuah definisi serta pemahaman pribadi tentang manajemen sumber daya manusia yaitu merupakan sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis sehingga mampu mencapai efektifitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata *leadership*. Kepemimpinan sangat mempengaruhi perkembangan dan kemajuan perusahaan. Pemimpin berperan aktif dalam membangun kerja sama tim di perusahaan, oleh karena itu

kepemimpinan tidak bisa lepas dari struktur organisasi dalam perusahaan. Seorang pemimpin yang berkualitas mengarahkan fungsi manajemen perusahaan dengan baik, maka menjadi seorang pemimpin bukan hanya mengatur tetapi juga mengarahkan dan mengawasi.

Menurut (Wijaya & Purnomolastu, 2015:3) Kepemimpinan adalah tanggung jawab, keteladanan, bukan kekuasaan semata. Didalam kepemimpinan, pemimpin harus santun, jujur dan adil memikul tanggung jawab dan memberi keteladanan kepada para bawahannya dalam menjalankan organisasi atau perusahaan. Menurut Miftah Thoha (2010:49) Kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya. Menurut Sutrisno (2016:218) "Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok". Menurut Fahmi (2016:122), "Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan". Menurut Hasibuan (2010: 170), "Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun Kepemimpinan Pancasila ialah Kepemimpinan yang memiliki jiwa Pancasila, yang memiliki wibawa dan daya untuk membawa serta dan memimpin masyarakat lingkungannya ke dalam kesadaran kehidupan kemasyarakatan dan kenegaraan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945".

Untuk memahami definisi kepemimpinan secara lebih dalam, ada beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli (Fahmi 2016:122), yaitu:

a) Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untukmempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.
b) Ricard L. Daft mengatakan, kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapain tujuan.
c) G. R Terry memberikan definisi: *Leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objctives*.
d) Ricky W. Griffin mengatakan, pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku oaring lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.

Menurut Hersey dan Blanchart (Sunyoto, 2016:34), "Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku sesorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujua organisasi yang mungkin sama atau berbeda".

Sedangkan menurut Effendi (2014:183) "Kepemimpinan adalah suatu aktivitas memengaruhi dengan kamampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya". Dengan kata lain kepemimpinan didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan memengaruhi tingkah laku

orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2014:159), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

a) Kemampuan Mengambil Keputusan
   Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
b) Kemampuan Memotivasi
   Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemapuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
c) Kemampuan Komunikasi
   Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan
   orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
d) Kemampuan Mengendalikan Bawahan
   Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
e) Tanggung Jawab
   Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bias diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menaggung akibatnya.
f) Kemampuan Mengendalikan Emosional
   Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting
   bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagian.

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Malthis and Jackson (2011:76) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Menurut Sutrisno (2009:534) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo (2015:45) Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan

tempat pekerjaannya. Sedangkan Davis dalam Mangkunegara (2017:76) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai dalam bekerja. Kemudian Usman (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu. Menurut Yusuf (2015:64) kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Robbins (2008:98):

a) Kepuasan terhadap Gaji
   Gaji merupakan upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dansama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.
b) Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri
   Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
c) Kepuasan terhadap Sikap Atasan
   Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh supervisor terdekat terhadap bawahan
d) Kepuasan terhadap Rekan Kerja
   Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.
e) Kepuasan terhadap Promosi
   Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi.

III. METODE

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di PT. Murni Berlian Motors Pangkalan Bun, Jl. Pangeran Diponegoro, RT.12, Kelurahan Sidorejo, Pangkalan Bun, Kotawaringin Barat, Kalimantan Tengah.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menggambarkan keadaan sebenarnya dari fenomena objek yang diteliti berdasarkan analisis statistik. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana terstruktur sejak awal hingga pembuatan penelitiannya.

Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu:

a) Variabel Independen adalah variabel bebas (X) yang mempengaruhi variabel dependen, baik pengaruh secara positif maupun secara negatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan.
b) Variabel Dependen adalah variabel terikat (Y) yang terdiri dari 1 variabel. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja karyawan PT. Murni Berlian Motors Pangkalan Bun.

Definisi Operasional Variabel Penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel berikut:

Tabel 1. Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Kepemimpinan (X)	Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan	- Kemampuan mengambil keputusan

		mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para karyawan PT. Murni Berlian Motors Pangkalan Bun**.**	- Kemampuan Memotivasi - Kemampuan Komunikasi - Kemampuan Mengendalikan Bawahan - Tanggung Jawab - Kemampuan Mengendalikan Emosional
2.	Kepuasan kerja karyawan(Y)	Kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya.	- Kepuasan terhadap Gaji - Kepuasan terhadap Pekerjaan Itu Sendiri - Kepuasan terhadap Sikap Atasan - Kepuasan terhadap Rekan Kerja - Kepuasan terhadap Promosi

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2007:61), populasi yaitu wilayah genaralisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dilihat dari pendapat di atas maka peneliti dapat menentukan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Murni Berlian Motors Pangkalan Bun yang berjumlah sebanyak 24 orang karyawan. Sedangkan menurut Arikunto, bahwa apabila populasi jumlahnya di bawah 100 orang maka dapat di gunakan keseluruhan jumlah populasi tersebut sebagai sampel penelitian sebanyak 24 orang karyawan.

Hipotesis

Dari perumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori yang telah dijelaskan maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ho: "Diduga kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Murni Berlian Motors Pangkalan Bun."

Ha: "Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Murni Berlian Motors Pangkalan Bun."

Teknik Analisa Data

Teknis analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Regresi Linear Sederhana adalah Metode Statisik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara kepemimpinan (X) terhadap kepuasan kerja (Y), dengan bentuk persamaan sebagai berikut:

Y = a + bX, dimana:

Y = Variabel kepuasan kerja

X = Variabel kepemimpinan

a = konstanta

b = koefisien regresi (kemiringan)

Sedangkan untuk menguji hipotesisnya di gunakan uji t.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum PT. Murni Berlian Motors Pangkalan Bun

PT. Murni Berlian Motors merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha *dealer* kendaraan merek Mitsubishi di Indonesia. Bentuk badan hukum perusahaan adalah Perseroan Terbatas (PT), semula bernama PT. Murni Motors Company atau MMC didirikan pada tanggal 1 Juli 1973 di kota Surabaya. Kemudian pada tahun 1980 perusahaan

mengganti dan meresmikan nama baru menjadi PT. Murni Berlian Motors yang saat ini telah memliki 5 (lima) cabang yang tersebar di berbagai kota di Indonesia yaitu: Bangkalan (Madura), Pangkalan Bun, Sampit, Palangkaraya, dan Ampah. PT. Murni Berlian Motors Pangkalan Bun berdiri pada tahun 2004 yang beralamat Jl. Pangeran Diponegoro, RT.12, Kelurahan Sidorejo, Pangkalan Bun. Bisnis yang dijalankan perusahaan ini yaitu *sales* unit penjualan kendaraan yang ada pada perusahaan dengan proses pemasaran, *spare parts* berfokus untuk menjual unit-unit *spare parts* kepada konsumen secara langsung, dan *service* melakukan pelayanan untuk setiap kendaraan milik konsumen, baik itu kendaraan kecil maupun kendaraan besar, dalam bentuk *service* rutin ataupun non rutin. Perusahaan juga menjalin kerja sama dengan berbagai perusahaan asuransi, *leasing*, perusahaan swasta, perusahaan pemerintah dan kepolisian.

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kevalidan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Berdasarkan pengujian validitas dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil bahwa 2 (dua) variabel *independent* (X) dan 1 (satu) variabel *dependent* (Y) (dengan beberapa pernyataan) menunjukan hasil yang dapat dilihat pada Tabel 4.8 dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X)	1	0,728	0,404	Valid
	2	0,658	0,404	Valid
	3	0,664	0,404	Valid
	4	0,936	0,404	Valid
	5	0,737	0,404	Valid
	6	0,797	0,404	Valid
	7	0,921	0,404	Valid
	8	0,915	0,404	Valid
	9	0,921	0,404	Valid
	10	0,915	0,404	Valid
	11	0,936	0,404	Valid
	12	0,931	0,404	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	1	0,879	0,404	Valid
	2	0,726	0,404	Valid
	3	0,921	0,404	Valid
	4	0,915	0,404	Valid
	5	0,936	0,404	Valid

	6	0,931	0,404	Valid
	7	0,737	0,404	Valid
	8	0,797	0,404	Valid
	9	0,921	0,404	Valid
	10	0,915	0,404	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari hasil pengujian validitas pada Tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu taraf signifikan 5% (0,05) dan (n-2) = (24-2) = 22 diperoleh r_{tabel} = 0,404, maka dapat diketahui r_{hitung} tiap-tiap item indikator > r_{tabel} (0,404) sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian valid.

Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan koefisien *Cronbach Alpha* (α) dan diproses melalui program komputer *software* SPSS. Suatu variabel untuk konstruk dikatakan reliabel jika nilai alpha (α) lebih besar dari 0,60 (Imam Ghozali, 2011:47). Hasil pengujian reliabilitas terhadap masing-masing variabel disajikan pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.985	2

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 menunjukan bahwan nilai α lebih besar dari 0,06 yaitu 0,985 > 0,60. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dalam arti jika pernyataan tersebut diajukan lagi akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban pertama.

Regresi Linear Sederhana

Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows* versi 24. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS* dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.187	1.702		.110	.914
	Kepemimpinan	.838	.034	.982	24.363	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan SPSS V24, 202

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut : Y = 0,187 + 0,838X

Berdasarkan rumus tersebut diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Nilai konstanta (a) adalah 0,187 artinya jika kepemimpinan bernilai 0 (nol) maka kepuasan kerja karyawan bernilai positif.
b) Nilai *coeficient* regresi kepemimpinan (b) bernilai positif yaitu 0,838 maka terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,838 jika x = 1.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara variabel X dan variabel Y. Perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan SPSS dihasilkan 0,982 menunjukkan hubungan dengan kategori "Sangat Kuat".

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982[a]	.964	.963	1.65760

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber : Data diolah dengan SPSS V24, 2024

Tabel 5 menampilkan nilai R yang merupakan simbol dari nilai koefisien korelasi. Pada Tabel diatas nilai korelasi adalah 0,954. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori sangat kuat berdasarkan pengkategorian yang dilakukan berdasarkan interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2010:184) yang disajikan pada Tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6. Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,190	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2008:184

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2009).

Hasil perhitungan koefisien Determinasi penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.11. Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS V24 tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh Nilai Koefisien Determinasi adalah sebesar 0,964. Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar persentase

kepuasan kerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu kepemimpinan adalah 96,4% sedangkan sisanya sebesar 3,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian.

Uji t (Parsial)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p-value), jika taraf signifikan yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikan hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Berdasarkan Tabel 4.10, maka dapat dijelaskan hasil pengujian uji t pada masing-masing variabel sebagai berikut:

Variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis yang diuji adalah

Ho: "Diduga kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Murni Berlian Motors Pangkalan Bun."

Ha: "Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Murni Berlian Motors Pangkalan Bun."

Perhitungan yang dilakukan menghasilkan nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan sebesar 24,363 dengan nilai signifikansi 0,000 sementara itu dengan batas signifikasi sebesar 0,05 dan arah koefisien regresi positif, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,074. Dengan membandingkan kedua nilai t yang diperoleh, terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat diambil keputusan menolak Ho dan menerima Ha, artinya dengan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Murni Berlian Motors Pangkalan Bun.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa besar persentase kepuasan kerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu kepemimpinan adalah 96,4% sedangkan sisanya sebesar 3,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian dan dikuatkan nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan sebesar 24,363 dengan nilai signifikansi 0,000 sementara itu dengan batas signifikasi sebesar 0,05 dan arah koefisien regresi positif, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,074. Dengan membandingkan kedua nilai t yang diperoleh, terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat diambil keputusan menolak Ho dan menerima Ha, artinya dengan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Murni Berlian Motors Pangkalan Bun.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran yaitu:

1) Sebaiknya pemimpin menganalisis masalah secara mendalam.
2) Sebaiknya perusahaan membuat karyawan merasa nyaman dan senang dengan pekerjaan yang dibebankan dan membuat karyawan menyukai bekerja di perusahaan serta memberikan kesempatan promosi kepada seluruh karyawan secara adil dan tidak membeda bedakan antara satu dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Adiba, Elfira Maya. 2018. "Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoharjo." 2(34):60–80.

Andika, Rindi. Bambang Widjarnako dan Rizal Ahmad. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan." *Jurnal Manajemen Tools* 11(1):1689–99.

Arianto, Nurmin. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Gada Rajawali Dunia." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 1(3):260–80. doi: 10.32493/jjsdm.v1i3.1289.

Astuti, Rini, and Iverizkinawati. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan." *Jurnal Ilman* 6(1):26–41.

Babalola, Sunday Samson. 2016. "The Effect of Leadership Style, Job Satisfaction and Employee-Supervisor Relationship on Job Performance and Organizational Commitment." *Journal of Applied Business Research* 32(3):935–46. doi: 10.19030/jabr.v32i3.9667.

Dimitrious Belias. 2014. "Leadership and Job Satisfaction: A Review." *European Scientific Journal* 10(8):24–46.

Dwiyanti, N. M. C. 2020. "Turnover Intention Karyawan Hotel Bintang 5 Di Bali Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan." *Bisma: Jurnal Manajemen* 6(2):96–102.

Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Bumi Aksara.

Kamal, M. Basri. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan." 151(01):10–17.

Kustianto, Yoshua Eko Adi. 2020. "Pengaruhi Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasaan Kerja." *Jurnal Penelitian IPTEKS* 5(2):224–33. doi: 10.32528/ipteks.v5i2.3661.

Nurlaela, Apriani, and Trianasari Trianasari. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karangasem." *Bisma: Jurnal Manajemen* 7(1):62. doi: 10.23887/bjm.v7i1.29308.

Plangiten, Pegi. 2013. "Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Manado." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 1(4):2155–66. doi: 10.35794/emba.v1i4.3426.

Purnomo, Heru, and Muhammad Cholil. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret Surakarta." *Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 4(No. 1):27–35. ISSN: 28096835 (p); 2809705X (e)

Putri, D. D. 2017. "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Bisnis Darmajaya* 3(1):1–13.

Riana, I Gede, Made Suprapta, Ketut Sintaasih Desak. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali)." *E-Jurnal Ekonomi Dan*

Bisnis Universitas Udayana 4.06 06:430–42.

Rivaldo, Yandra, and Sri Langgeng Ratnasari. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 9(3):505–15.

Sari, Sevia Puspita. 2019. "Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai." 5(2):101–11. doi: 10.31227/osf.io/6hp4m.

Siagian, Tomy Sun, and Hazmanan Khair. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1):59–70. doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2241.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: ALFabeta.

Susiawan, Susilo, and Abdul Muhid. 2015. "Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi." *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia* 4(03):304–13. doi: 10.30996/persona.v4i03.725.

Verasari, Dwi G. 2017. "Karyawan Pada Bank Bca." *Psikologi* 10 No.1:32–38.

Wehelmina Rumawas. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Administrasi Publik* 1–9.

Wibawa. 2020. "Kinerja Karyawan Di Maha Surya Motor II." 6(2):76–85.