

Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN KC Kendari (Studi Kasus Karyawan Bank Tabungan Negara KC Kendari)

INTAN TRIARISKY

Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan menguji Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara KC Kendari (Studi Kasus Karyawan Bank Tabungan Negara KC Kendari). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian dengan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistic sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Adapun Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil kuisisioner yang telah diisi oleh karyawan BTN KC Kendari. Analisis yang digunakan yakni SPSS 26 Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah $0,001 < 0,05$ dan f hitung $8,410 > 0,320$ hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan hasil signifikan. 1. Pada kepemimpinan hasilnya $0,00 < 0,05$ dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan signifikan terhadap kinerja. 2. Pada kepuasan kerja hasilnya $0,19 > 0,05$ dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja. 3. Pada uji f dengan signifikan $0,001 < 0,05$ pada table ($8,410 > 0,320$) berdasarkan hasil yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa variable Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BTN KC Kendari.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Seorang pemimpin yang bijaksana tidak akan melakukan pemaksaan konsep motivasi kepada para karyawannya diluar batas kemampuan para karyawan yang bersangkutan. Karena dasar dari pemahaman motivasi adalah menghargai proses tercapainya tujuan-tujuan yang diharapkan. Pada kata proses tersebut pemimpin dituntut untuk dapat melihat bahwa goal yang diperoleh dengan proses. Ini sebagaimana dikatakan oleh Ernie Trisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah (dalam Irham Fahmi, 2014) bahwa, "...yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi.

Seorang pemimpin yang tidak menghargai proses artinya pemimpin tersebut belum layak untuk disebut sebagai seorang pemimpin atau pemimpin tersebut tidak menempatkan dirinya sebagai pemimpin aspiratif. Namun lebih sebagai pemimpin yang menerapkan konsep kekuasaan paksaan (coercive power) dalam memerintah para karyawannya. (Irham Fahmi, 2014) Kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja merupakan dua dari banyak faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Pada dasarnya kinerja dapat ditinjau dari dua aspek yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan kinerja individu dalam sebuah perusahaan, sedangkan kinerja organisasi merupakan jumlah pekerjaan yang

dilakukan oleh perusahaan. Kinerja yang memuaskan tidak akan terjadi secara otomatis, karena untuk memastikan karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan benar, pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut perlu dievaluasi. Dalam lingkup Bank BTN, manajemen perlu memahami berbagai kelemahan dan kelebihan dari masing-masing pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan tersebut. Untuk itu perlu melakukan Penilaian Kinerja terhadap masing-masing karyawan secara berkala yang berorientasi pada masa lalu dan masa yang akan datang. Sistem yang diterapkan dalam menilai kinerja, dikenal dengan Sistem Manajemen Kinerja (SMK). Penilaian kinerja karyawan harus dilakukan dalam rangka melayani konsumen/masyarakat dan memiliki peran sebagai pembimbing agar pegawai tersebut dapat maju ke tingkat yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara sendirinya, sehingga perlu bagi manajemen Bank BTN untuk mengkonfirmasi pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan baik, perlu dilakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja. Menurut Schermerhorn (dalam Hamzah dan Nina, 2014) kinerja adalah kualitas dan kuantitas prestasi tugas dari seseorang atau kelompok. Melihat pentingnya kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, maka penulis melakukan penelitian ini dengan obyek penelitian pada salah satu perusahaan perbankan yakni PT. Bank

BTN KC Kendari yang merupakan sebuah lembaga keuangan daerah atau biasa disebut bank pembangunan daerah yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan mengembalikannya dalam bentuk pinjaman atau kredit serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat yang menggunakan jasa perkreditan.

Kepemimpinan akan dirasakan oleh setiap individu pegawai, puas atau tidak puas dalam melaksanakan tugas sangat dipengaruhi oleh berbagai perilaku pimpinan organisasi. Perusahaan juga harus membina karyawannya sehingga keahlian mereka dapat ditingkatkan, salah satu upaya yang perlu dilakukan adalah meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia. Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Pemberian pengembangan sumber daya manusia kepada karyawan perusahaan tersebut sangat diperlukan karena akan sangat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang maksimal. Bertitik tolak dari latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara KC Kendari dengan judul “Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan”.

2. Kajian Teori Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan tertentu (Winandi, 2002:47; Hughes et al.,2002; Robbins, 2002:163; Yukl, 2005:8). Variabel kepemimpinan menggunakan indikator: kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan

partisipatif, kepemimpinan orientasi prestasi..

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Davis and Newstrom, 2001:63; Kreitner and Kinicki, 2004:271; Robbins, 2002:184). Variabel kepuasan kerja menggunakan indikator: pekerjaan itu sendiri, upah, promosi dan rekan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai prestasi kerja, yakni hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bernardin and Russel, 1993:379; Gibson et al.,1997; Mahmudah, 2007). Variabel kinerja karyawan menggunakan indikator, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu.

3. Metodologi

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian dengan metode kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuisioner. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil kuisioner yang telah diisi oleh karyawan Bank Tabungan Negara KC.Kendari.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Tabungan Negara Kota Kendari dengan jumlah 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling yaitu merupakan penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji instrument penelitian

2. Uji asumsi klasik
3. Uji koefisien determinasi
4. Uji hipotesis

4. Hasil dan Pembahasan

a. Responden Menurut Jenis Kelamin

Pengumpulan data kuantitatif pada penelitian kuesioner pada karyawan Bank Tabungan Negara KC.Kendari.Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin berikut:

Tabel
Jenis Kelamin Responden

Jumlah	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
1	Laki-laki	22	44%
2	Perempuan	28	56%
Jumlah		50	100%

Sumber:Hasil data primer yang diolah,2023

Dari data di atas dapat dilihat bahwa dari 50 responden dengan kategori jenis kelamin terbagi menjadi 17 orang laki-laki (44%) dan 28 orang perempuan (56%).Hal ini menunjukkan bahwa jumlah reponden perempuan lebih banyak di dibandingkan dengan responden laki-laki.Hal ini dapat di jadikan indikasi bahwa karyawan Bank Tabungan Negara KC Kendari lebih domina perempuan di dibandingkan laki-laki.

b. Responden Menurut Umur

Usia sangat berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari sehingga perbedaan usia sangat berpengaruh pula terhadap kecintaan seseorang terhadap organisasi.Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel
Menurut Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Presentasi
1	< 21 Tahun	0	0%
2	21 - 25 Tahun	8	16%
3	26 - 30 Tahun	17	34%
4	31 - 35 Tahun	12	24%
5	36 - 40 Tahun	11	22%
6	> 40 Tahun	2	4%
Jumlah		50	100%

Dari data yang di sajikan pada tabel di atas dapat dilihat terdapat enam jenis pilihan umur responden,Sebagian besar umur responden berusia 26-30 tahun,yaitu sebanyak 17 orang (34%) yang terdiri dari 7 laki-laki dan 10 perempuan.Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Bank Tabungan Negara KC Kendari lebih banyak yang berumur 26-30 tahun. Selanjutnya umur dengan jumlah terbanyak ada dua kelompok yaitu dengan 12 responden yang dimana umur 31-35 tahun (24%) 11orang dengan umur 36-40 tahun (22%).Disisi lain dapat dilihat dari data diatas responden dengan umur 21-25 tahun sebanyak 8 orang (16%).Responden yang berumur >40 tahun sebanyak 2 orang (4%).Dan terakhir umur <21 tahun tidak ada sama sekali atau bisa dikatakan 0%.

Deskripsi Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	50	34.00	48.00	39.3200	3.44899
Kepuasan Kerja	50	60.00	100.00	81.4600	8.48819
Kinerja Karyawan	50	14.00	28.00	20.8000	3.52252
Valid N (listwise)	50				

Berdasarkan tabel statistic deskriptif diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Berdasarkan hasil data yang telah di uji diketahui bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai terendah 34 dan nilai tertinggi yaitu 48.Hasil tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai variabel kepemimpinan dalam penelitian ini berkisar 34 sampai 48 dengan nilai rata-rata 39.3200 dengan standar deviasi 3.44899.
2. Berdasarkan hasil data yang telah diuji diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai terendah yaitu 60 dengan nilai tertinggi yaitu 100.Hasil tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini berkisar 60 sampai 100 dengan nilai rata-rata 81.4600 dengan standar deviasi 8.48819.

dengan nilai rata-rata 81.4600 dengan standar deviasi 8.48819.

- Berdasarkan hasil data yang telah diuji diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai terendah yaitu 14 dengan nilai tertinggi yaitu 28. Hasil tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini berkisar 14 sampai 28 dengan nilai rata-rata 20.8000 dengan standar deviasi 3.52252.

Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,094	9,566		2,305	,026
	kepemimpinan	,551	,144	,482	3,821	,000
	kepuasan kerja	,069	,067	-,129	1,025	,311

a. Dependent Variable: kinerja

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 = 22,094 + 0,551X_1 + 0,069X_2$$

Nilai α sebesar 22,094 nilai ini merupakan konstanta atau keadaan saat variable kinerja belum dipengaruhi oleh variable lain yaitu variable kepemimpinan sebagai variabel X1 dan variable kepuasan kerja sebagai variable X2. Jika variable independent tidak ada maka variable kinerja tidak mengalami perubahan.

β_1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,551 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable kepemimpinan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,551.

β_2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,069 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable kepuasan kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,069.

Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,513 ^a	,264	,232	3,970

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, kepemimpinan

Berdasarkan pada tabel diatas di pengaruhi nilai koefisien R Square (R²) sebesar 0,264 jadi bisa ditarik kesimpulan besar pengaruh variable kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,264 atau 26,4%.

Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,671	8,486		3,143	,003
	Kepemimpinan	,568	,143	,497	3,989	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sesuai dengan tabel di atas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi, pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah kepemimpinan 0,000 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh besar atau signifikan terhadap kinerja karyawan atau $0,00 < 0,05$.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52,168	6,199		8,415	,000
	Kepuasan Kerja	,100	,076	,187	1,315	,195

a. Dependent Variable: Kinerja

Sesuai dengan tabel di atas yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi, Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada variabel kepuasan kerja nilai signifikannya 0,19 artinya pada variabel kepuasan kerja menghasilkan nilai sebesar $0,19 > 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh besar atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Atau nilai $0,19 > 0,05$ yang

artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	265.158	2	132.579	8.410	.001 ^b
	Residual	740.922	47	15.764		
	Total	1006.080	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan

Dari tabel di atas dapat disimpulkan untuk pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan f hitung $8,410 > 3,20$ hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif. Dari hasil simultan pada variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan pengaruh yang signifikan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara KC.Kendari

Pengujian hipotesis satu (H1) dapat di peroleh hasil bahwa variabel kepemimpinan ini memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan adalah positif tidak signifikan. Berdasarkan pada tabel 4.23 di peroleh hasil yakni sebesar 0,00 atau dapat dikatakan lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini di dukung oleh peneliti (Wa Ode Zusnita Muizi, Umi Kaltum, Ernie T Sale, 2019) dimana hasil terdapat pengaruh yang signifikan secara positif pada kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini di dukung oleh peneliti sebelumnya (Ella Anastasya Sinambela, Utami Puji Lestari, 2022) dimana hasil terdapat penelitian ini yaitu kepemimpinan

mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05.

Penelitian ini di dukung oleh (Yuliana, 2022), dimana hasilnya terdapat antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja pegawai didapatkan (r) sebesar 0,493. Hal ini diartikan bahwa kedua variabel memiliki derajat hubungan yang sedang, atau dengan kata lain variabel kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 49,3% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini. Dengan arah hubungan antar kedua variabel adalah positif artinya semakin baik kepemimpinan dalam suatu organisasi akan semakin baik pula kinerja pegawai. Sementara nilai t sebesar 6.075 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Penelitian ini di dukung oleh (Fajar Pasaribu, 2022), dimana hasilnya terdapat kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil $0,00 < 0,05$.

Penelitian ini di dukung oleh (Aisyah Rahadi Firmayanti, Danny Ramdani, 2022). dimana hasilnya terdapat menyimpulkan bahwasannya ditemukan korelasi kuat serta signifikan diantara Kepemimpinan (X1) dengan Motivasi Kerja (X2). Dalam pengujian pengaruh parsial ditemukan dampak positif serta signifikan secara parsial pada Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y) serta ditemukan dampak yang positif serta signifikan pada Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Sementara itu, hasil uji pengaruh simultan juga menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai $0,000 < 0,05$.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara KC.Kendari

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bank Tabungan Negara KC.Kendari. Dari tabel 4.23. dapat diketahui bahwa nilai sebesar $(1,95 > 0,05)$, artinya variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini di dukung oleh (Siti Mujiatun, 2017), hasil penelitian yang dilakukan, dari pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa sig (2 tailed) antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,480 dan $> 0,05$ maka dinyatakan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dari pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa sig (2 tailed) antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,277 dan $> 0,05$ maka dinyatakan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Della Elinda, Firdaus Marsahala Sitohang, 2022). Dengan hasil pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai Sig. sebesar 0,055. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, maka H diterima dan ditolak yang berarti kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini di dukung oleh (Fahmi Ridwansyah, Layla Hafni, Dominicus, 2022) dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara KC.Kendari

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan kepemimpinan dan kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan di nyatakan terbukti dari tabel 4.23 dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), artinya variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini di dukung oleh (Dhefine Armelsa, Tuty Mutiah, 2019) Berdasarkan hasil penelitian tentang Kinerja guru SMP Negeri Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja guru SMP NEGERI Artinya peningkatan intensitas perilaku atau cara bertindak pemimpin dalam proses mempengaruhi, mengarahkan, menginspirasi, memotivasi dan mengkoordinasi guru serta menyelenggarakan program program peningkatan kompetensi guru akan mengakibatkan peningkatan Kinerja guru ASN SMP NEGERI. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap Kinerja guru SMP NEGERI. Artinya peningkatan intensitas kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan Kinerja guru SMP NEGERI, Terdapat pengaruh positif secara bersama-sama antara Gaya kepemimpinan dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru ASN SMP NEGERI.

Penelitian yang dilakukan oleh (Maria, Ahmad Anshari, Rusaini Hasibuan, Ahmad Tarmizi Nasution, dkk, 2023), yang dimana hasil menunjukkan bahwa Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui dan menganalisis

pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data beserta interpretasinya, sebagaimana hasil penelitian yang sebelumnya sudah dianalisa dan dibahas pada bab sebelumnya. Analisa penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 26 sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara KC. Kendari. Pengaruh yang diberikan signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil pengujian dengan uji t hitung ($0,00 < 0,05$).
2. Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara KC. Kendari. Hal ini dapat di buktikan dengan melihat hasil pengujian dengan uji t hitung t tabel ($0,19 > 0,05$).
3. Dari hasil uji F hitung tabel ($8,410 > 3,20$) dengan signifikan $0,001 < 0,05$ maka hipotesis H1 diterima. Berdasarkan hasil yang telah di paparkan maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara KC, Kendari.

6. Saran

Untuk karyawan Bank Tabungan Negara KC. Kendari, untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja, perlu pula kepekaan untuk segera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah sendiri selesai, sehingga di samping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.

Diharapkan perusahaan dapat lebih meningkan kepemimpinan, dan kepuasan kerja nya sehingga dalam pekerjaannya karyawan bisa lebih termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja. Hal ini disebabkan kepemimpinan dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja karyawan, semakin tinggi pula tingkat kerjanya.

Penelitian ini mungkin belum memberikan gambaran yang jelas mengenai karyawan. Oleh karena itu diharapkan adanya penelitian lanjutan guna menambah literatur mengenai hubungan kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan kinerja.

Bagi seorang pemimpin harus bisa memberikan contoh dalam berorganisasi yang agar dapat menjadi acuan atau contoh bagi organisasi yang dipimpinnya.

Daftar Pustaka

- Arie Puspita Wardhani, Leonardo Budi Hasiolan, M. M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2, 14–54.
- Isvandari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan

- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Nurlinda Hijrah. (2022). *Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan* (Issue 8.5.2017). Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojava Agrinusa. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(2), 10. <http://methonomi.net/index.php/jimet/article/view/50>
- Saputra, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Sari Perkasa Dumai. In *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Silalahi, U. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siregar, S. (2017). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi Dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyawati, N. L. K. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Hotel Berbintang Di Bali. *National Conference of Creative Industry, September*, 5–6. <https://doi.org/10.30813/ncci.v0i0.12>
- 09
- Wan Dedi Wahyudi, Z. T. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(1), 31–44.
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 90. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Yulistian, A. S., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Orientasi Prestasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Lamongan). *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 9(1), 3.
- Yusron Rozzaid, T. H. dan A. M. D. (2015). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 1 No. 2 Desember 2015*. 1(2), 201–220.
- Alwahidin, Jufra, A., Mulu, B., & Mulu, B. (2023). A new economic perspective: Understanding the impact of digital financial inclusion on Indonesian households consumption. *Buletin Ekonomi Moneter dan Perbankan*, 26(2), 333–360.
- Insawan, H., Abdulahanaa, Karyono, O., & Farida, I. (2022). The COVID-19 pandemic and its impact on the yields of sharia stock business portfolio in Indonesia. *International Journal of Professional Business Review*, 7(6), Article e0941. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2022.v7i6.941>
- Insawan, H., Rahman, M., & Anhusadar, L. O. (2020). Comparative analysis of syariah bank in Indonesia. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(4), 1457–1463.
- Kamaruddin, Misbahuddin, Sarib, S., & Darlis, S. (2023). Cultural-based deviance on Islamic law; Zakat Tekke Wale' spending in Basala, Konawe, Southeast Sulawesi, Indonesia. *Al-Ihkam: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial*, 18(2), 568–590.

Maguni, W., Rum, J., Sofhian, & Hadi, M. (2023). Investigation of the effect of organizational ambidexterity and innovation capability on supply chain performance: An empirical study of Indonesian MSMEs. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(7), Article e01050.

<https://doi.org/10.1016/j.jlsd.2023.e01050>

Muhdar, H. M., Maguni, W., Muhtar, M., Bakri, B., Rahma, S. T., & Junaedi, I. W. R. (2022). The impact of leadership and employee satisfaction on the performance of vocational college lecturers in the digital era. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 895346.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.895346>

Nawas, K. A., Amir, A. M., Syariati, A., & Gunawan, F. (2023). Faking the Arabic imagination till we make it: Language and symbol representation in the Indonesian e-commerce. *Theory and Practice in Language Studies*, 13(4), 994–1005.

<https://doi.org/10.17507/tpls.1304.23>

Rahman, M., Palilati, A., Samdin, Insawan, H., Hadisi, L., Yusuf, Putera, A., Syaifuddin, D. T., & Kamaluddin, M. (2024). Impactful Contributions: Sharia Banks in Advancing Agricultural and Agribusiness Development, Empowering MSMEs and Enhancing Human Resources Management. *Journal of Global Innovations in Agricultural Sciences*, 12(2), 503-522.

<https://doi.org/10.22194/JGIAS/24.1328>