

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan (Pada Perusahaan PDAM Kota Pasuruan)

Oleh :

Mukhamad Dwivani Priambudi*

Hadi Sunaryo**

M.Ridwan Basalamah***

Email : mukhamaddwivani@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study intends to decide the impact of occupation fulfillment and authority style on representative execution in the new typical period at PDAM Pasuruan City. The test utilized in this review were 51 workers of PDAM Pasuruan City. The information examination strategy utilized in this review is quantitative information investigation utilizing different straight relapse analysis. Testing the information utilized is concurrent speculation testing and incomplete theory testing (t). The outcomes showed that all the while the free factors significantly affected the ward variable. Based on the incomplete experimental outcomes, the factors of occupation fulfillment and administration style have asignificant impact on representative execution at PDAM Pasuruan City.

Keywords : Job Satisfaction, Leadership Styles, and Employee Performance

Pendahuluan

Di masa pandemi Covid-19, perekonomian pasti berkurang. Saat ini banyak sekali pionir organisasi bagaimana caranya agar organisasi bisa bertahan ditengah pandemi Covid-19. Sumber daya manusia dalam lingkungan bisnis adalah orang-orang yang bekerja dalam organisasi yang biasa disebut karyawan. perintis hierarkis harus menghubungkan penggunaan aset manusia dewan untuk lebih mengembangkan eksekusi dan menumbuhkan budaya berwibawa untuk membantu pelaksanaan kemajuan dan kemampuan beradaptasi. Eksekusi representatif adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang ditunjuk kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan menurut Hasibuan (2014:32). Ada banyak elemen yang mempengaruhi pelaksanaan pekerja termasuk pemenuhan posisi, gaya administrasi. Pelaksanaan juga merupakan akibat dari pekerjaan yang diserahkan atau disumbangkan oleh seorang wakil yang berkaitan dengan kewajiban dan kewajiban terhadap organisasi (Mangkunegara, 2010:13). Pemenuhan pekerjaan sangat mempengaruhi perwakilan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari mereka dalam organisasi. Rendahnya pemenuhan pekerja ini biasanya dilihat dari berbagai sudut pandang, salah satunya adalah tidak adanya kemampuan perwakilan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan, mengakibatkan keterlambatan dalam pemotongan laporan, serta berkurangnya kelangsungan hidup dan produktivitas kerja sejak wabah virus corona. dan sebagian besar perwakilan menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan dengan tujuan agar hal itu terjadi. keterlambatan dalam menangani laporan karena WFH (Work From Home). Pemenuhan pekerjaan pekerja merupakan kekhasan yang harus dilihat oleh para pionir organisasi.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kota Pasuruan merupakan perusahaan milik daerah yang berdedikasi untuk memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa maka PDAM Kota Pasuruan dituntut untuk memenuhi pelayanan kepada masyarakat dengan terus meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia (SDM). Maka dari itu PDAM Kota Pasuruan harus secara otomatis berusaha untuk selalu meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan sangat dibutuhkan agar dapat membantu karyawan dalam meningkatkan profesionalisme Sumber Daya Manusia (SDM) sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan.

Kajian teori

Penelitian menggunakan dasar *Agency theory* tiga asumsi sifat manusia yaitu: a) manusia pada umumnya mementingkan diri sendiri (*self-interest*), b) manusia memiliki rasional terbatas mengenai persepsi masa datang (*boundedrationality*), dan c) manusia selalu tak suka risiko (*risk-averse*). Hubungan keagenan adalah suatu kontrak dimana satu atau lebih orang (prinsipal) mengikat orang lain (agen) untuk melakukan layanan atas kehendak mereka, dengan mendelegasikan kekuasaan beberapa pengambilan keputusan kepada agen (Anggreani, 2011).

Agency theory tiga asumsi sifat manusia difokuskan dalam pembahasan Manajemen Sumber Daya Manusia terutama pada Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan kinerja kinerja karyawan.

a. Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2016 : 190), “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya

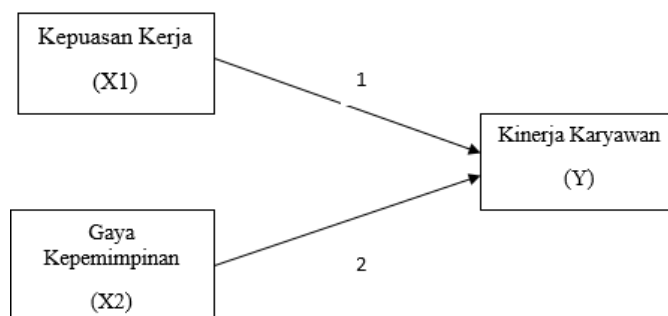
b. Kepuasan Kerja

Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, suka atau tidak suka tidak suka karena kerja sama pekerja dengan tempat kerja mereka atau sebagai pandangan perspektif mental, serta akibat penilaian representatif dari pekerjaan mereka.

c. Gaya Kepemimpinan

Para perintis memainkan peran penting dalam menentukan arah dan tujuan asosiasi. Dengan cara ini, prestasi atau kekecewaan asosiasi selalu terhubung dengan para visioner Sunyoto dan Burhanudin. (2015:84)

Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

Sumber penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

1. Changgriawan (2017), Susanto (2019)
2. Dewi dkk (2018) , Jamaludin (2017)

Metode Penelitian

Jenis pemeriksaan yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah pemeriksaan kuantitatif karena informasi dikomunikasikan dalam bentuk angka-angka dan diuraikan dalam rangka penyelidikan faktual untuk menunjukkan dampak pemenuhan jabatan dan gaya inisiatif terhadap pelaksanaan perwakilan di PDAM Kota Pasuruan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PDAM Kota Pasuruan Jl. Erlangga No.4, Purworejo, Kec. Purworejo, Kota Pasuruan, Jawa Timur 67115. Dan penelitian ini dilaksanakan bulan Juli 2021 sampai dengan Agustus 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Kota Pasuruan berjumlah 105 karyawan. dengan perhitungan menggunakan rumus Slovin maka didapat jumlah sampelnya adalah 51 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Propositional random sampling*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Berganda

Model Summary
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,321	,836		6,365	,000
X1	,161	,076	,362	2,123	,039
X2	,212	,082	,440	2,582	,013

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan model regresi tersebut, maka hasil dari regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 5,321 mengidentifikasi bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan maka bernilai nol, maka Kinerja Karyawan bernilai positif yaitu 5,321
2. Koefisien regresi Kepuasan kerja (X1) sebesar 0.161 dan signifikansi $0,039 < 0,05$ dan bertanda positif yang artinya jika persepsi Kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat.
3. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0.212 dan signifikansi $0,013 < 0,05$ bertanda positif yang artinya jika persepsi Gaya Kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Simultan (F)

Hasil pengujian secara simultan memperoleh nilai F hitung sebanyak 34.822. Nilai F tabel memiliki tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ dan $(df_1) = 2$ dan $(df_2) = 48$ adalah 3.191. membandingkan dengan nilai F hitung $34.822 > F$ tabel 3.191 serta nilai sig F = $0.000 < 0.05$. Hal ini membuktikan bahwa H1 diterima maka disimpulkan Kepuasan Kerja (X1), Gaya kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang berarti bahwa variabel bebas yang digunakan dalam model regresi layak untuk menjelaskan variabel terikat.

b. Hasil Uji Partial

Hasil Uji Partial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,321	,836		6,365	,000
X1	,161	,076	,362	2,123	,039
X2	,212	,082	,440	2,582	,013

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2021

Diperoleh model regresi sebagai berikut: $Y = 5,321 + 0.161 X1 + 0.212X2$

1. Kepuasan Kerja

Pada tabel di atas dapat dilihat dengan sangat baik bahwa variabel Kepuasan Kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,123 dan nilai kepentingan sebesar $0,039 < 0,05$ sehingga cenderung beralasan bahwa terdapat konsekuensi yang sangat merugikan Kepuasan Kerja terhadap Karyawan Pertunjukan.

2. Variabel Gaya Kepemimpinan

Dilihat dari tabel 4.15 dapat dilihat dengan sangat baik bahwa variabel Keselamatan Kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2,582 dan nilai kepentingan sebesar $0,013 < 0,05$ sehingga cenderung dapat disimpulkan bahwa terdapat hasil konstruktif kritis Gaya Kepemimpinan variabel Kinerja Karyawan.

Uji Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 ^a	,592	,575	1,55093

Sumber : data diolah, 2021

Dari didapati seluruh nilai adjusted *R square* ialah 0.575 yang berarti seluruh variabel independen yaitu Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan mempunyai kontribusi secara bersamaan sebesar 57% terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Sedangkan nilai 43% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil penelitian

Kepuasan kerja

Variabel kepuasan kerja dengan indikator Pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, kenaikan jabatan, supervisi, rekan kerja ". Berdasarkan dari jawaban yang diperoleh dari responden variabel kepuasan kerja rata direfleksikan oleh indikator rekan kerja.

Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan dengan indikator Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan yang baik , kepedulian kepada anggota dan lingkungan, menstimulus dan membekali karyawan, menjaga kekompkakan tim, menghargai perbedaan. Berdasarkan dari jawaban yang diperoleh dari responden variabel gaya kepemimpinan direfleksikan oleh pemimpin bersikap toleran terkait adanya perbedaan

Kinerja karyawan

Variabel kinerja karyawan dengan indikator Tugas pokok, tugas tambahan, kemampuan adaptasi. Berdasarkan dari jawaban yang diperoleh dari responden variabel kinerja karyawan direfleksikan pada indikator mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya dampak bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan bermakna terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan cenderung akan meningkat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak penting terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa gaya kepemimpinan berubah sesuai kebutuhan organisasi akan diikuti oleh adanya kenaikan kinerja karyawan.

Simpulan

1. Simpulan Deskriptif
 - a. Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Pasuruan tercermin dari tanda-tanda permintaan relasional dengan penegasan pekerjaan yang belum selesai yang telah disebutkan inisiatif, rata-rata paling tinggi didapatkan.
 - b. Gaya administrasi di PDAM Kota Pasuruan tercermin dari penanda tempat kerja dengan penjelasan bahwa tempat kerja saya terlindungi, arti yang paling penting diperoleh dimana perwakilan PDAM Kota Pasuruan umumnya akan dengan tegas menyetujui tempat kerja tempat mereka bekerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara Bersama-sama mauoun parsial Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan memiliki dampak penting terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kota Pasuruan.

Saran

- a. Bagi Perusahaan
 1. Pada variabel Kinerja Karyawan yaitu mampu bekerja dengan menggunakan alat alat yang di sediakan perusahaan. Agar bekerja lebih baik lagi sehingga kinerja yang di hasilkan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
 2. Pada variabel Kepuasan Kerja bertanggung jawab atas pekerjaan sesuai tugas yang diberikan. Kasus ini perlu dikaji ulang kembali bagi pimpinan perusahaan supaya karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan sesuai tugas yang diberikan.
 3. Dari variabel Gaya Kepemimpinan, pemimpin peduli dengan masalah masalah yang menghambat kinerja karyawan ,pemimpin agar saat bekerja dapat lebih memperhatikan kepada karyawan pada saat bekerja.
- b. untuk Peneliti Selanjutnya
 1. Menganalisis lebih banyak referensi yang digunakan dengan menentukan dan menambahkan faktor-faktor dalam ulasan.
 2. Hal ini diandalkan untuk melibatkan contoh yang lebih luas dalam organisasi yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Anggraeni, Mariska Dewi (2011) Agency Theory dalam Perspektif Islam, *Jurnal Hukum Islam IAIN (JHI), Pekalongan* Volume 9, Nomor 2, Desember 2011
- Hasibuan, Melayu S.P 2014 Manajemen sumber daya manusia, jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung: Rosdakarya.
- Priansa, Donni Junni. (2014). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin. 2015. Teori Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).

Mukhamad Dwivani Priambudi* Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Hadi Sunaryo** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
M.Ridwan Basalamah*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma