

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KOTAK INDAH MAKMUR MEDAN

Albert Wijaya
Universitas Prima Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kotak Indah Makmur Medan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Populasi berjumlah 90 orang. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga jumlah keseluruhan populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa secara parsial variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan kinerja karyawan dan simultan kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kotak Indah Makmur Medan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. KOTAK INDAH MAKMUR MEDAN

Albert Wijaya
Universitas Prima Indonesia

ABSTRACT

This study aims to test and analyze leadership and job satisfaction on the performance of employees of PT. Kotak Indah Makmur Medan. The method used is multiple linear regression analysis. The population is 90 people. The sampling technique uses a saturated sample, so that the total population is sampled. The results of this study found that partially leadership variables did not significantly influence employee performance. And job satisfaction variables significantly influence employee performance and simultaneous leadership and job satisfaction have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Kotak Indah Makmur Medan

Keywords : Leadership, Work Satisfaction, Emploeyss Performance

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang yang saling berhubungan dan saling bekerja sama dalam menjalankan kegiatan produksi. Suatu keberhasilan di dalam perusahaan datang dari sumber daya manusianya yang bekerja di dalamnya yang biasa disebut karyawan. Karyawan merupakan aset penting untuk mengembangkan dan memajukan suatu perusahaan karena tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan berjalan dan memproduksi dengan semestinya. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus di perhatikan dan di dukung. Pada era sekarang persaingan di dunia kerja semakin meningkat membuat banyak perusahaan untuk meningkatkan kinerja untuk dapat menciptakan produk atau barang yang dapat di pasarkan dan di terima oleh masyarakat. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan perlu adanya karyawan yang berintergitas tinggi terhadap perusahaan sehingga dapat bekerja dengan maksimal dan meningkatkan kinerja pada perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan perusahaan untuk di jalankan oleh karyawan tersebut. Oleh sebab itu kinerja karyawan harus di perhatikan karenanya peran pemimpin dan kepuasan dari karyawan itu sendiri. PT.Kotak Indah Makmur merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan kotak karton.

Perusahaan mengharapkan karyawan mampu bekerja dengan maksimal dan mempertahankan kinerja karyawan. Pembuatan kotak karton di pasarkan di sekitar daerah Binjai dan ke perusahaan di sekitarnya yang membutuhkannya untuk mempacking barang. Dalam kegiatannya perusahaan mengalami masalah dalam penjualannya yang tidak stabil di setiap bulannya yang mengidentifikasi menurunnya kinerja karyawan pada PT.Kotak Indah Makmur, selama Januari 2018 s/d Desember 2018 dapat dilihat volume penjualan kotak karton pada PT. Kotak Indah Makmur cenderung tidak stabil yang di lihat dari penjualan tertinggi ada di bulan Agustus dengan presentase 82.50% atau 16500 pcs yang dikarenakan banyaknya pesanan yang di lakukan *customer* yang memiliki produk baru dan penjualan terendahnya ada di bulan Juli dengan presentase 54.40% atau 10880 ball yang di sebabkan oleh keterlambatan pemesanan bahan baku serta banyaknya kotak karton yang di retur karena rusak dan cetakan karton rusak. Dimana ukuran E/F dan B/F adalah untuk menentukan ketebalan karton yang di mana E/F adalah 0,2 mm dan B/F adalah 0,4 mm. Ketidakstabilan yang terjadi menjadi bukti bahwasanya sedang terjadi menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja di dalam perusahaan.

Kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin untuk memberikan arahan agar mempersatukan bawahan agar bekerja sama maupun secara individu untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Seorang pemimpin harus

dekat dan dapat mempengaruhi bawahannya dengan demikian adanya pengawasan dan keputusan serta integritas dari seorang pemimpin sangat penting bagi sebuah perusahaan agar perusahaan dapat berjalan dengan semestinya serta agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan sebaik mungkin. Maka dari itu seorang pemimpin harus memiliki keahlian yang di perlukan seperti dapat memimpin bawahan dalam rapat. rapat merupakan salah satu media agar pemimpin dan bawahan dapat bertukar pikiran serta memecahkan suatu masalah yang terjadi dalam perusahaan dari sanalah dapat dilihat kemampuan seorang pemimpin dapat mengambil keputusan dan dapat membimbing serta memperhatikan bawahannya sekalian.

terlihat bahwa dari bulan Januari 2018 s/d Desember 2018 pada rapat yang sudah di tentukan dengan rapat yang di adakan sangat tidak seimbang karena terlalu seringnya rapat tidak dapat dilaksanakan oleh perusahaan. Serta kurangnya evaluasi atau komitmen terhadap hasil rapat dari pemimpin yang mengadakan rapat berdampak pada permasalahan yang berulang – ulang terjadi tanpa adanya tindakan apapun yang terjadi sehingga masalah yang terjadi terus menerus sampai berlangsung lama. Teguran atau sanksi merupakan salah satu usaha pemimpin agar bawahan tetap berada di arah yang perusahaan inginkan. Maka dari itu ketegasan pemimpin di perlukan agar bawahan lebih menyadari dan berubah atas kesalahan yang telah di lakukan. Pelanggaran yang di lakukan adalah tidak hadir tanpa alasan, bermain –

main saat bekerja, berkelahi satu sama lain, serta melakukan tindakan pencurian akan tetapi bawahan seakan tidak memperdulikan adanya teguran dari pemimpin yang bisa di lihat bahwasanya setiap bulan pelanggaran masi terus terjadi meski sudah di beri teguran. Konsistensi rapat dan data konsistensi pemberian sanksi dapat diketahui bahwa pemimpin berperan penting dalam berlangsung perusahaan oleh karena itu pemimpin harus dapat mengatur dan memberikan ketegasan terhadap bawahannya agar dapat bekerja dengan baik. Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang biasanya membuat karyawan merasa tertantang untuk mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan sifat dan karakter karyawan tersebut. Karyawan yang tidak terpuaskan dalam bekerja akan memicu karyawan berhenti bekerja (*turnover*) dan akan menjadi halangan dalam mencapai tujuan perusahaan yang di karenakan kurangnya tenaga kerja yang di perlukan yang menjadi beban dari karyawan yang masih tetap bekerja. Banyaknya karyawan berhenti bekerja diduga dikarenakan adanya ketidaksesuaian gaji dengan beban kerja yang di terima karyawan memutuskan untuk berhenti bekerja serta banyak karyawan merasa tidak cocok dengan rekan kerja di karenakan tumpang tindih pekerjaan yang di kerjakan karyawan yang di berikan oleh perusahaan dan

perusahaan meminta dimana bekerja dengan sepraktis mungkin dan mendapat pekerjaan tambahan sehingga mengganggu jalannya pekerjaan tersebut sehingga membuat karyawan mengundurkan diri serta alasan pribadi lainnya seperti melanjutkan pendidikan dan ingin membesarkan anak. Berdasarkan fenomena permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kotak Indah Makmur Medan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dibuat perumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kotak Indah Makmur Medan?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kotak Indah Makmur Medan?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kotak Indah Makmur Medan?

2. Kajian Pustaka

2.1 Teori Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Yukl (2009:369), “Perilaku kepemimpinan yang relevan untuk mempengaruhi organisasi pekerjaan dan strategi kinerja meliputi perencanaan bagaimana

menggunakan personalia dan sumber daya secara efisien, merencanakan strategi kinerja secara efektif, yang melibatkan para anggota yang memiliki keahlian yang relevan dalam merencanakan operasi bagi tim, menerapkan praktik pembelajaran tim, dan mengumpulkan informasi mengenai strategi kinerja efektif yang digunakan oleh tim lainnya.” Menurut Susmaini dan rifa’i (2007:172),”Pemikiran strategik dan perencanaannya bagi masa depan organisasi dapat secara positif mempengaruhi kinerja perusahaan dan keberhasilan finansial. Menurut Siswanto (2006:154),”Kepemimpinan sebagai sifat dan perilaku untuk mempengaruhi para bawahan agar mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis dengan pertimbangan aspek yang efisien dan efektif untuk mencapai tingkat produktivitas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.2 Teori Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

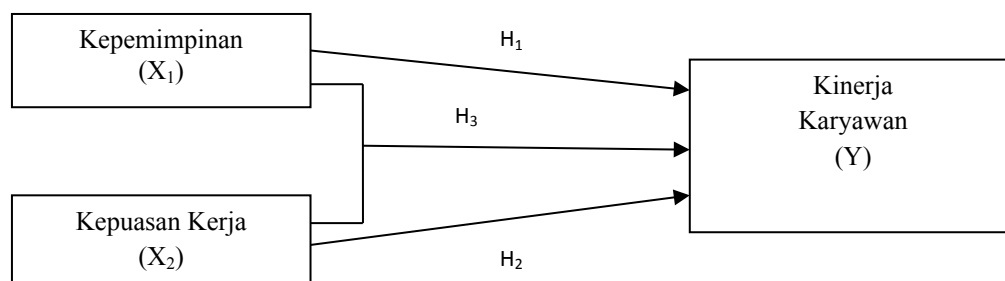
Menurut Badeni (2014:43), “Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja personel organisasi dapat mempengaruhi perilaku kerja, seperti malas, rajin, produktif dan lain lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi”. Menurut Wibowo (2013:215), “Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan yaitu Menuju hubungan dengan kinerja

serta merupakan prefensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi”. Menurut Suparyadi (2016:265), bahwa antara “Kepuasan kerja dengan kinerja memiliki hubungan timbal balik. Pada suatu sisi dikatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja yaitu pekerja yang puas akan lebih produktif”.

2.3 Kerangka Konseptual

Kepemimpinan merupakan kemampuan atau keahlian untuk mempengaruhi karyawan agar dapat melaksanakan mencapai tujuan yang akan dicapai perusahaan. Dengan pemimpin yang kurang mengevaluasi dan kurang memperhatikan karyawannya yang mengakibatkan perusahaan menjauh dari tujuan yang telah di tentukan. Kepuasan Kerja memegang peran penting dalam

melakukan atau melaksanakan pekerjaan maka dari itu perusahaan harus mengamati kepuasan kerja karyawannya. Jikalau karyawan tidak terpuaskan maka perusahaan akan mengalami kesulitan yang biasanya terjadi adalah para karyawan mengundurkan diri dari pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dibagi menjadi perunit untuk mencapai sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi sehingga tidak terganggunya hasil penjualan barang atau jasa dari perusahaan yang tidak konsisten. Dari uraian penjelasan di atas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual dalam menjelaskan keterkaitan antara variabel dependen (kepemimpinan dan kepuasan kerja) dan independen (kinerja karyawan) seperti pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Jadi berdasarkan teori dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H₁: Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kotak Indah Makmur Medan.
- H₂: Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

karyawan pada PT. Kotak Indah Makmur Medan.

- H₃: Kepemimpinan dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kotak Indah Makmur Medan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Kotak Indah Makmur Medan yang

berlokasi di Jalan Setia Ujung No. 38 Medan. Waktu penelitian dilakukan dari bulan Januari 2019 s/d Juni 2019. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah deskriptif *explanatory*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Kotak Indah Makmur Medan dengan jumlah karyawan sebanyak 90 orang. Menurut Sugiyono (2010:116), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan

karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *sampling* jenuh, yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Penarikan sampel secara jenuh yaitu 100% dari jumlah populasi yaitu 90 responden

3.1 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Identifikasi dan definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada :

Tabel 1.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Kepemimpinan (X_1)	Kepemimpinan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang dan kelompok orang agar memiliki kemauan untuk mencapai tujuan organisasi Sumber: Badeni (2014:126)	1. Berguna dan Mampu Mengarahkan 2. Bersahabat dan Berpengaruh 3. Integritas 4. Mempunyai Keahlian 5. Kemampuan pengambilan keputusan Sumber: Herlambang (2014:104)	Skala <i>Likert</i>
Kepuasan Kerja (X_2)	Kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya Sumber: Sunyoto (2013:210)	1. Sifat pekerjaan 2. Pengawasan 3. Bayaran saat ini 4. Peluang promosi 5. Hubungan dengan rekan- rekan kerja Sumber: Robbins (2014:108)	Skala <i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2013:67)	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama Sumber: Bangun (2015:179-180)	Skala <i>Likert</i>

3.2 Model Penelitian

Model analisis data dalam penelitian ini merupakan regresi berganda (*multiple regrestion*). Menurut Siregar (2014:405), analisis regresi linier berganda adalah jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan lebih dari satu yang mempengaruhi satu variabel tak bebas (*dependent*). Menurut Siregar (2014:405), rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Kepuasan Kerja

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi variabel (X_1, X_2)

e = persentase kesalahan (5%)

4. HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen

dari pernyataan yang digunakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Hasil pengujian dengan membandingkan r tabel terhadap r hitung. Nilai r hitung pada

setiap pernyataan yang diuji lebih besar dari r tabel, dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 1.2 Uji Validitas

Variabel	N of Items	Jumlah Kuesioner Valid	Keterangan
Saluran Distribusi (X_1)	10	10	Reliabel
<i>Personal Selling</i> (X_2)	10	10	Reliabel
Keputusan Pembelian (Y)	10	10	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Nilai r_{hitung} pada setiap pernyataan yang diuji lebih besar dari r_{tabel} , dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur suatu hal yang sama. Hasil pengujian dengan melihat hasil nilai *cronbach's alpha* harus lebih besar dari 0,60.

4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa jauh konsisten

Tabel 1.3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0.772	10	Reliabel
<i>Kepuasan Kerja</i> (X_2)	0.838	10	Reliabel
Keputusan Pembelian (Y)	0.771	10	Reliabel

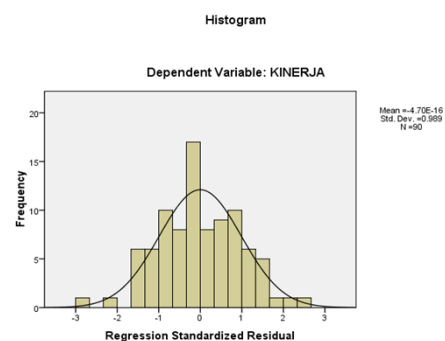
Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Nilai *cronbach alpha* pada pernyataan yang ada menunjukkan hasil yang lebih besar dari 0,60, maka pernyataan yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

4.3 Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

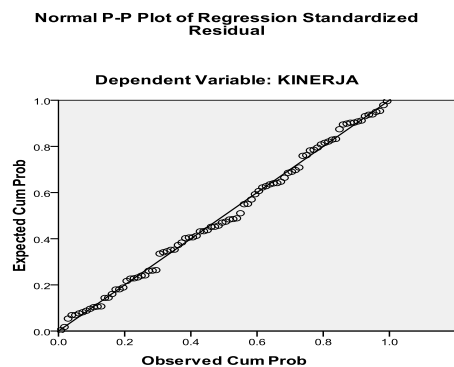
Berdasarkan grafik *normal probability plot* di atas menunjukkan bahwa



Gambar 1.2 Grafik Histogram

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Data menyebar mengikuti arah grafik histogramnya maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Gambar 1.3 Grafik Normal ProbabilityPlot

Data menyebar membentuk garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas. Pengujian normalitas data juga dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik yaitu uji *Kolmogorov smirnov*.

Tabel 1.4 Uji One KolmogorovSmirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KEPEMIMPINAN	KEPUASAN	KINERJA
N		90	90	90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	30.8889	25.4333	24.9778
	Std. Deviation	5.26904	2.37993	2.72309
Most Extreme Differences	Absolute	.129	.150	.104
	Positive	.129	.071	.097
	Negative	-.067	-.150	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		1.223	1.420	.989
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100	.035	.282

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,282 di atas 0,05 maka model yang telah diuji dalam

penelitian ini adalah berdistribusi normal

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Tabel 1.5 Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KEPEMIMPINAN	1.000	1.000
KEPUASAN	1.000	1.000

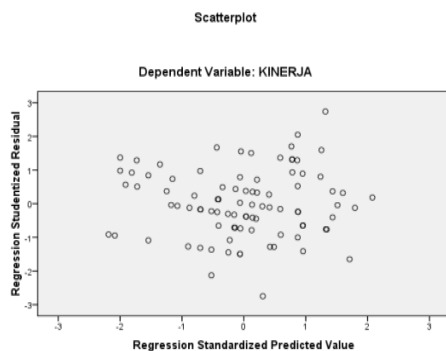
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Dapat dilihat hasil dari variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 yaitu kepemimpinan sebesar 1,000 dan kepuasan kerja juga sebesar 1,000 ; dan nilai VIF lebih kecil dari angka 10 yaitu kepemimpinan sebesar 1,000 dan kepuasan kerja juga sebesar 1,000. Maka hasil ini adalah menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 1.4 Grafik *scatterplot*

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode *Glejser*.

Tabel 1.6 Uji *Glejser*

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.404	2.035		.690	.492
KEPEMIMPINAN	-.040	.031	-.136	-1.289	.201
KEPUASAN	.076	.069	.115	1.094	.277

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Tingkat signifikan pada uji *glejser* diatas 5% atau 0,05 yaitu kepemimpinan sebesar 0,201 dan kepuasan kerja sebesar 0,277. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	15.781	3.457	
KEPEMIMPINAN	.070	.053	.136
KEPUASAN	.276	.118	.241

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 15.781 + 0,070X_1 + 0,276X_2$$

1. Nilai konstanta regresi sebesar 15.781 artinya walaupun kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) = 0, kinerja sebesar 15.781.
2. Koefisien regresi X_1 untuk variabel kepemimpinan bernilai positif 0,070 artinya bahwa pengaruh variabel kepemimpinan searah dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dalam kinerja karyawan. Jika kepemimpinan meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,07.
3. Koefisien regresi X_2 untuk variabel kepuasan kerja bernilai positif 0,276 artinya bahwa pengaruh variabel insentif searah dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika kepuasan kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat 0,276.

4.3.5 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 1.8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.275 ^a	.076	.054	2.64794

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Dapat dilihat bahwa nilai *R Square* adalah 0,076 yang artinya 7,6%, artinya bahwa kemampuan variabel Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variabel kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2); sisanya sebesar 92,4% dijelaskan oleh variabel – variabel independen lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, stress kerja dan lain sebagainya.

4.4 Hipotesis Penelitian**4.4.1 Uji F (Simultan)****Tabel 1.9 Hasil Uji F (Simultan)****ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	49.945	2	24.973	3.562	.033 ^a
Residual	610.010	87	7.012		
Total	659.956	89			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Pada hasil F_{hitung} 3.562 dan F_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05 dengan derajat pembilang 2 dan derajat penyebut 87 diperoleh F_{tabel} 3,10 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan 0,000 Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan pada PT. Kotak Indah Makmur Medan.

4.4.2 Uji t (Parsial)**Tabel 1.10 Hasil Uji t (Parsial)****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.781	3.457		4.565	.000
KEPEMIMPINAN	.070	.053	.136	1.321	.190
KEPUASAN	.276	.118	.241	2.341	.022

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Pada Tabel 1.10 di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan sebesar 1,321 lebih kecil dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,988 yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan pada tingkat signifikan $0,190 > 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kotak Indah Makmur.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel insentif sebesar 2,341 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,988 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan pada tingkat signifikan $0,022 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kotak Indah Makmur.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kotak Indah Makmur Medan. Variabel kepuasan kerja yang lebih dominan dalam meningkatkan terhadap kinerja karyawan pada PT.Kotak Indah Makmur Medan.
2. Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Kotak Indah Makmur Medan. Sedangkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Kotak Indah Makmur.
3. Koefisien determinasi (R^2) dari kepemimpinan dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan pada PT.Kotak Indah Makmur. Sebesar 7,6%, dan sisanya sebesar 92,4% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti: budaya organisasi dan stress kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. ***Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik***. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009.
- Badeni. ***Kepemimpinan & Perilaku Organisasi***. Bandung: CV. Alfabeta, 2014.
- Bejo Siswanto. ***Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional***. Jakarta, Bumi Aksara.2013.
- Ghozali, Imam. ***Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 23***. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipnegoro, 2016.
- Kadarisman, M. ***Manajemen Kompensasi***. Jakarta: Raja Grafindo, 2012.
- Mangkunegara, Prabu. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya, 2017.
- Priyanto, Duwi. ***Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20***. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2012.
- Sedarmayanti. ***Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil***. Bandung: PT. Refika Aditama, 2013.
- Silalahi, Ulber. ***Asas-Asas Manajemen***. Bandung: PT. Refika Aditama, 2015.
- Sopiah. ***Perilaku Organisasional***. Yogyakarta: Andi, 2008.

- Sunyoto, Danang. ***Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)***. Jakarta: PT. Buku Seru, 2012.
- Sugiyono. ***Metode Penelitian Manajemen***. Edisi 4. Bandung: CV. Alfabeta, 2015.
- Sutrisno, H. Eddy. ***Budaya Organisasi***. Jakarta: Kencana Predana Group, 2011.
- Sutrisno, H. Edy. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Group, 2009.
- Susmaini dan Rifa'i, Muhammad. ***Teori Manajemen Menuju Efektivitas Pengelolaan Organisasi***. Bandung: Citapustaka Media.
- Suparyadi. ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM***. Jakarta: Andi.
- Siregar. Syofian. ***Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS***. Jakarta: Kencana. 2014
- Torang, Syamsir. ***Organisasi & Manajemen (Prilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)***. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Umam, Khaerul. ***Perilaku Organisasi***. Bandung: Penerbit CV Pustaka Setia, 2012.
- Wibowo, ***Manajemen Kinerja***. Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- Yani, H.M. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Mitra Wacana Media. 2012.
- Yulk. Gary. ***Kepemimpinan Dalam Organisasi***. Jakarta: Indeks. 2017