

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. SARI LEMBAH SUBUR KABUPATEN PELALAWAN**



Oleh :

SUBARYANTO

10571001898

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
PEKANBARU**

2012

ABSTRAK

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan

Oleh:

Subaryanto

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan yang berlokasi di Jl.

Genduang Kec. Pkl Lesung Kab. Pelalawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 2921 orang. Sampel yang diambil sebagai responden sebanyak 97 orang (berdasarkan rumus slovin) dan dipilih secara random sampling. Dalam menganalisis data yang dikumpulkan digunakan metode deskriptif dan kuantitatif, hasil penelitian tersebut dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program komputer SPSS.

Berdasarkan hasil program SPSS menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi nilai t hitung sebesar 13,748 > dari nilai t tabel 1,985 yang berarti H_0 ditolak dan demikian H_1 diterima, artinya variabel kualitas kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,665 artinya 66,5 % variabel kepuasan kerja karyawan PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, sedangkan 33,5 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, penempatan dan lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur kepada Allah swt atas rahmat dan karunia yang diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SARI LEMBAH SUBUR KABUPATEN PELALAWAN”.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh Gelar Sarjana Lengkap pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kelemahannya, untuk itu penulis menerima dengan senang hati segala kritikan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa buat Ayahanda Suratin. Hs dan Ibunda Partiyem yang tak pernah lelah membina, membesarkanku dan memberikan dorongan moril, materil, dan spiritual sehingga penulis dapat menjadi orang yang berpendidikan. Serta AbangkuAnduryanto, Adikku Subaryati, berserta keluarga besar.
2. Bapak Mahendra Romus, SP. M. Ec Dekan selaku Ketua Jurusan Manajemen serta Penasehat Akademis dan Ibu Lusiawati, SE, MBA selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru

3. Bapak M. Rahmadi, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahannya dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Riau Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
5. Kepada Bapak Toto ketua bagian harga dan pimpinan PT. Sari lembah subur kabupaten pelalawan.
6. Seluruh responden yang telah rela meluangkan waktu untuk penulis, terimakasih atas kerjasamanya.
7. Teman-teman seperjuangan Manajemen SE Lokal A 05: Adi, Aroma, Mulyadi, Wilki, Budi, Valentino, Darman, Safri, Dewi, Adung, dll yang telah banyak memberikan kenangan selama dibangku kuliah, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga suatu saat kita dapat berkumpul lagi.
8. Serta teman seperjuangan SE Galau Adi, Weldi, Muslim, Surya, Gavur, Nazri, Pandi, Muhroditerima kasih atas informasi, support nya, persahabatannya selama ini, do'a dan motivasi hingga selesainya skripsi ini. Serta tidak lupa pula penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Adi yang telah membantu penulis dalam pembuatan SPSS hingga selesai skripsi ini.
9. Buat teman-teman Se kompleks RIL yaitu Bapak Suhadi, bang Yos, Tole, Mas Agus, Mexi, Hengki, Indra, Dani, Candra, Udin, Mulyadi, Ridho, Rizki, kak Yun, Tiara terimakasih atas inisiatif dan saran serta keakraban dan persahabatannya, mudah-mudahan tetapterjalini indah.
10. Buat komunitas Motor Drag : mas Ari, Rendi, Budi, dan tak lupa pula saya ucapkan terimakasih buat mas Jokoselaku mekanik motor.
11. Buat kacer mania yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih saran dan masukannya.
12. Kepada zing poker yang telah menemani penulis dalam pembuatan skripsi. Dan semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah

membantu baik berupa ide, saran, maupun pendapat yang sangat berguna bagi penulis dalam menyelesaikan Mahakarya ini.

Dalam penyusunan karya tulis ini, penulis menyadari masih ada kekurangan dan masih jauh dikatakan sempurna, oleh karena itu kritik dan saran sayaterimayang sifatnya membangun dari semua pihak, semogaskripsiinibermanfaatbuatkitasemua, akhirusayaucapkan **Wasalamualaikumwrwb...**

Pekanbaru, Juni 2012

Penulis

SUBARYANTO

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. LatarbelakangMasalah.....	1
B. PerumusanMasalah.....	6
C. TujuanandanManfaatPenelitian.....	6
D. SistematikaPenulisan.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
A. PengertianKepemimpinan	9
B. Kepemimpinan	13
C. PengertianKepuasanKerja	17
D. Teori-teoriKepuasanKerja	22
E. PenelitianTerdahulu.....	24
F. Ayat-ayat Al-Qur'an yang berhubungandenganKepemimpinan.....	25
G. TeoritentanghubunganPengaruhKepemimpinanterhadapKepuasan KerjaKaryawan.....	28
H. KerangkaPemikiranTeoristis	32
I. Hipotesis	32
J. DefenisiOperasionalVariabelPenelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. TempatdanWaktuPenelitian	36
B. Populasi dan Sampel	36
C. Jenis dan Sumber Data	38
D. Teknik Pengumpulan Data	39
E. Analisis Data	40
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah Singkat Perusahaan	42
B. Struktur Organisasi Perusahaan	43
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis Pengaruh Kepemimpinan	48
B. Analisis Kepuasan Kerja	56
C. Uji Validitas dan Uji Reabilitas	63
1. UjiValiditas	63
2. UjiReliabilitas.....	64
D. Analisis Hasil Penelitian	65

1. Hasil Perhitungan Koefisien Regresi	65
2. Uji T	66
E. Uji Koefisien Determinasi (r^2)	67
F. Pembahasan	68

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	70
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIOGRAFI

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Perkembangan jumlah Karyawan PT.SARI LEMBAH SUBUR KABUPATEN PELALAWAN	3
Tabel 1.2	Perkembangan jumlah Karyawan keluar masuk pada perusahaan PT.SARI LEMBAH SUBUR KABUPATEN PELALAWAN	4
Tabel 2.1	Operasional variabel penelitian.....	34
Tabel 3.1	Jumlah Karyawan akhir tahun	37
Tabel 5. 1	Tanggapan Responden mengenai konsistensi Atasan langsung dalam mengambil keputusan.....	48
Tabel 5. 2	Tanggapan Responden mengenai hubungan Atasan langsung dengan karyawan	49
Tabel 5. 3	Tanggapan Responden mengenai bagaimana Atasan langsung berkomunikasi dengan karyawan.....	49
Tabel 5. 4	Tanggapan Responden mengenai bagaimana Atasan langsung dalam memotivasi kerja Karyawan.....	50
Tabel 5. 5	Tanggapan Responden mengenai ketegasan Atasan langsung terhadap Karyawan yang tidak disiplin.....	51

Tabel 5. 6	Tanggapan Responden mengenai komitmen Atasan langsung dalam memajukan perusahaan	51
Tabel 5. 7	Tanggapan Responden mengenai kemampuan Atasan langsung dalam fungsi koordinasi dalam Perusahaan	52
Tabel 5. 8	Tanggapan Responden mengenai kaitan keahlian Atasan langsung dengan bidang usaha Perusahaan	53
Tabel 5. 9	Tanggapan Responden mengenai disiplin yang diterapkan Atasan Langsung	54
Tabel 5. 10	Tanggapan Responden mengenai kaitan Antarpengetahuan dan wawasan Atasan langsung dengan bidang usaha Perusahaan	54
Tabel 5. 11	Tanggapan Responden mengenai kualitas Kepemimpinan	55
Tabel 5. 12	Rekapitulasi tanggapan Responden tentang Kepemimpinan	56
Tabel 5. 13	Tanggapan Responden mengenai sistem dan pelaksanaan kompensasi yang diterapkan oleh Perusahaan	56
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai sistem dan pelaksanaan promosi Jabatan yang diterapkan oleh Perusahaan	57
Tabel 5. 15	Tanggapan Responden mengenai pengawasan yang dilakukan	

	oleh Atasan langsung	58
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai hubungan kerja Karyawan dengan Atasan langsung	58
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai bagaimana pemberian Gajian dan Tunjangan berdasarkan pekerjaan	59
Tabel 5.18	Tanggapan Responden mengenai bagaimana kondisi kerja yang dialami	60
Tabel 5.19	Tanggapan responden mengenai tanggung jawab perusahaan yang diberikan kepada Karyawan	60
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai apakah Prestasi atau Penghargaan yang diterima Karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	61
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai pembagian tugas dan pekerjaan	62
Table 5.22	Rekapitulasi tanggapan Responden tentang Kepuasan Kerja	62
Tabel 5.23	Nilai r Hitung dan r Tabel Variabel Kepemimpinan pada PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan	63

Tabel 5. 24	Nilai r Hitungdanr TabelVariabelKepuasanKerja Pada PT. Sari LembahSuburKabupatenPelalawan	64
Tabel 5. 25	HasilUjiReliabilitas.....	64
Tabel 5.26	HasilAnalisaRegresiSederhana	65
Tabel 5. 27	PerbandinganAntara t-HitungDengan t-Tabel	66

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) bukanlah hanya sebagai faktor produksi suatu perusahaan, akan tetapi merupakan suatu asset yang dapat menjalankan perusahaan tersebut. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan menjadikan perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Jika perusahaan dapat memperhatikan karyawannya serta menganggap sebagai salah satu asset perusahaan, maka hak karyawan perlu dipenuhi sehingga akan dapat mempengaruhi produktivitas mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini karena karyawan yang terpenuhi hak-haknya akan lebih termotivasi dan merasa puas sehingga mereka melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi seorang manajer agar dapat mempertahankan karyawan yang berfungsi sebagai peggerak organisasi. Karyawan yang suatu organisasi telah hendaklah selaludipertahankan agar terciptanya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Bentuk kepuasan kerja yang dapat diupayakan oleh perusahaan antara lain memberikan kompensasi yang

layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi karyawan. Selain itu perilaku dan kualitas pemimpin juga harus diperhatikan guna tercapainya komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan.

Keberadaan pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peran yang amat penting terlebih dalam situasi di mana terjadi ambiguitas peran. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas ke mana organisasi akan dibawa. Dalam era di mana terjadi pergeseran budaya, maka tidak bis dipungkiri lagi bahwa dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kepekaan dan intuisi yang tajam sehingga anak buah tahu ke arah mana mereka hendak menuju.

Dalam menghadapi lingkungan yang cepat berubah suatu perusahaan dituntut untuk meningkatkan efektivitas system pengendalian manajemen. Sistem pengendalian manajemen yang efektif memastikan tingkat keselarasan tujuan yang tinggi antara individu dan organisasi. Untuk mencapai keselarasan tujuan, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi anggota organisasinya agar tujuan individu konsisten dengan tujuan organisasi itu sendiri.

Telah diketahui bahwa kepemimpinan (*Leadership*) merupakan inti dari manajemen karena kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi seluruh sumber daya yang ada dalam suatu organisasi.

Dengan demikian kelangsungan hidup suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan, yaitu orang-orang yang diserahkan tugas memimpin organisasi tersebut.

Sukses tidaknya seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinan nyaditentukan oleh tingkat keterampilan teknis (*technical skill*) yang dimilikinya, akan tetapi juga ditentukan oleh keahliannya dalam menggerakkan dan memotivasi orang lain untuk bekerja dengan baik (*human skill*) dan kemampuan mental untuk memadukan dan mengkoordinasikan semua kepentingan organisasi (*conceptual skill*).

Selanjutnya dapat dilihat perkembangan jumlah karyawan yang masuk dan keluar pada PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan melalui tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 : Perkembangan Jumlah Karyawan PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan

Tahun	Jumlah Karyawan			Jumlah
	Tetap	Kontrak	Tenaga Lepas Harian (TLH)	
2007	481	195	1035	1711
2008	596	85	1097	1778
2009	416	126	1265	1807
2010	320	129	1379	1828
2011	497	206	2218	2921

Sumber : PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan

Dari table dilihat bahwa jumlah karyawan PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan dari tahun ke tahun menunjukkan berfluktuasinya jumlah karyawan baik karyawan tetap, karyawan kontrak dan tenaga lepas harian (TLH).

Fluktuasi jumlah karyawan ini menggambarkan berkembangnya usaha yang dilakukan oleh perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja yang rendah dapat ditandai dengan besarnya jumlah keluar masuknya karyawan yang keluar pada tahun tersebut dibagi dengan rata-rata karyawan pada tahun yang sama dikali 100% (**Hasibuan, 2005 : 52**). Apabila diamati, hal ini terjadi pada PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan di tunjukkan pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel1.2 : Perkembangan jumlah karyawan keluar masuk pada perkebunan PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan

Tahun	Jumlah karyawan awaltahun	Masuk	Keluar	Jumlah karyawan akhirtahun	Jumlah rata-rata	LTO (%)
2007	1750	94	133	1711	1730.5	7.68
2008	1711	162	95	1778	1744.5	5.44
2009	1778	123	94	1807	1792.5	5.24
2010	1807	148	127	1828	1817.5	6.99
2011	1828	284	291	2921	2374.5	15.95

Sumber :PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan

Berdasarkan table tersebut bahwa jumlah karyawan yang keluar dari tahun 2007 hingga 2011 terjadi fluktuasi. Apabila kita perhatikan dari tahun 2007 hingga tahun 2009 jumlah karyawan yang banyak adalah pada tahun 2007 sebanyak 133 orang, begitu pula fluktuasi yang terjadi jumlah karyawan yang keluar dari 2008 hingga 2011 dimana jumlah karyawan yang paling banyak adalah pada tahun 2011 sebanyak 291 orang. Dengan demikian terjadinya fluktuasi tersebut

menunjukkan adanya atau mengakibatkan kepuasan kerja karyawan yang turun naik.

Jika dilihat dari turun naiknya karyawan maka terjadinya berfluktuasinya *labour turn over*, *labour turn over* merupakan istilah dari perputaran tenaga kerja, maksudnya dari perputaran tenaga kerja tersebut adalah masuk dan keluarnya tenaga kerja pada suatu perusahaan (**Hasibuan, 2001 : 58**). Sedangkan yang dimaksud dengan *labour turn over* adalah tingkat perputaran karyawan melewati batas keanggotaan di sebuah organisasi (Simamora, 2004 :152).

Sedangkan *labour turn over* dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$LTO = \frac{\text{Jumlah karyawan yang keluar}}{\text{Rata - rata jumlah karyawan}} \times 100\%$$

Kemudian jumlah rata-rata karyawan dapat dicari dengan:

$$\text{Rata-rata karyawan} = \frac{\text{Jumlah karyawan awal tahun} + \text{akhir tahun}}{2}$$

Dengan adanya kepuasan kerja merupakan faktor penting untuk dapat mempertahankan individu yang berkualifikasi baik. Aspek-aspek spesifik yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu kepuasan yang berhubungan dengan gaji, keuntungan, promosi, kondisi kerja, supervise, praktek organisasi dan hubungan dengan

nrekan kerja. Diantara indikator-indikator penentu kepuasan kerja, kepemimpinan dipandang sebagai prediktor penting.

Kesuksesan

organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada manajer dan kualitas kepemimpinan. Pengaruh seorang pemimpin dalam kepemimpinan menempati posisi strategis dan penting. Bahkan banyak kalangan menilai pengaruh sebagai inti dari seluruh proses kepemimpinan. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa secara defenitif, sebagaimana yang telah dikemukakan, bahwa proses kepemimpinan itu tidak lebih merupakan proses “ penggunaan pengaruh ” untuk melahirkan perilaku efektif organisasi dari orang-orang di dalamnya.

Berdasarkan dari penjelasan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang SDM dalam bentuk penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang adapun penulis mencoba merumuskan suatu perumusan masalah sebagai berikut : **“Bagaimanakah Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perkebunan PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan ?”**

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu:

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan pada Perkebunan PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan.

2. Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi penulis, penelitian ini berguna untuk penerapan ilmu dan pengetahuan yang telah diperoleh selama masa perkuliahan dan aplikasinya di lapangan.
2. Sebagai bahan informasi Perkebunan PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan tentang pengaruh kepemimpinan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerjakaryawannya.
3. Sebagai bahan masukan bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

D. Sistemetika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran singkat mengenai bagian yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini, maka penulismenguraikannya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Padababiniakandikemukakantentanglatarbelakangmasalah,perumus
anmasalah, tujuandanmanfaatpenelitian,sertasistematikapenulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Padababiniakandiuraikanmengenaikonsepdasarteori yang
berhubungandenganpenelitiansebagaipeodomandalampembahasan
hinggadapatdikemukakansuatuhipotesasertavariabel-variabel yang
akanditeliti.

BAB III : METODE PENELITIAN

Padababinidikemukakantentangmetodepenelitian yang
terdiridarilokasipenelitian, sumberdanjenis data,
metodepengumpulan data, populasidansampelsertaanalisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Padababinidipaparkantentanggambaranumumperusahaan yang
terdiridarisejarahsingkat, tugaspokokdanfungsi
(aktifitasperusahaan), strukturorganisasidanfungsiatautugasmasing-
masingbidangkerjadalamperusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Padababiniakandikemukakanhasil daripenelitian yaitudeskripsimasin
g-masingvariable yang terdiridaritanggapanresponden mengenai
variable kepemimpinan,variable
kepuasankerja, analisis hasilpenelitiandanpembahasan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab initerdiridarikesimpulandarihasilpenelitianserta saran-saran
yang mungkinbergunabagipimpinanPerkebunan PT. Sari Lembah
Subur Kabupaten Pelalawan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja. Pemimpin yang baik akan memberikan situasi yang kondusif kepada para karyawannya untuk menyelesaikan segala sesuatu yang diberikan kepada mereka.

Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Seseorang pemimpin yang baik dalam membimbing dan mengarahkan karyawannya akan sangat mempengaruhi tingkat kenyamanan seorang karyawan untuk bekerja dalam perusahaan. Seorang pemimpin yang baik dalam melakukan usaha dapat menggunakan cara-cara yang dapat diterima oleh karyawan sehingga karyawan tidak merasa terpaksa dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepemimpinan merupakan unsur yang penting didalam sebuah perusahaan. Secara umum bila kita berbicara mengenai para pemimpin dengan kepemimpinannya, kita selalu dihadapi oleh dua kata kunci, yaitu “pemimpin” dan “kepemimpinan”. Berikut ini ada beberapa defenisi dari tokoh-tokoh mengenai arti dari pemimpin dan kepemimpinan tersebut.

Menurut **Nasution** (www.google.com), yang dimaksud dengan pemimpin adalah “pemimpin sebagai orang yang memiliki kemampuan untuk

mendapatkan, menggunakan dan menggerakkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari perusahaan”.

Pemimpin adalah orang yang mempunyai tugas mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mereka (bawahan) ke arah pencapaian tujuan organisasi. Secara umum kepemimpinan adalah suatu usaha untuk mempengaruhi orang perorangan melalui komunikasi untuk mencapai tujuan **(Nasution, 2000 : 224)**

Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berhubungan dengan penegasan anggota organisasi dalam rangka mencapai tujuan kelompok/organisasi **(Kardaman dan Jusuf Udaya, 2001 : 143)**. Secara khusus kepemimpinan adalah suatu usaha umum untuk mempengaruhi orang perorangan melalui komunikasi untuk mencapai tujuan **(Nasution, 2005 : 224)**.

Kepemimpinan adalah cara seorang pimpinan mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi **(Hasibuan, 2005 : 170)**.

Ada 3 teori yang menjelaskan munculnya pemimpin **(Kartini, 2002 : 29)**:

a. Teori Genetis menyatakan sebagai berikut:

- 1) Pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat-bakat alami yang luar biasa sejak lahir.

- 2) Dia ditakdirkan lahir menjadi pemimpin.
- b. Teori sosial (lawan teori genetis) menyatakan sebagai berikut:
- 1) Pemimpin itu harus disiapkan, dididik, dan dibentuk, tidak dilahirkan begitu saja.
 - 2) Setiap orang bisa jadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan pendidikan.
- c. Teori ekologis atau sintesis (munculnya sebagai reaksi dari kedua teori tersebut:
- 1) Seorang akan sukses menjadi pemimpin, bila sejak lahir dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, dan bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan lingkungan/ekologisnya.

Ada 5 (lima) fungsi kepemimpinan, yaitu :**(Siagian, 2003 : 47)**

1. Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
2. Pimpinan sebagai wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak diluar organisasi.
3. Pimpinan selaku komunikator yang efektif.
4. Pimpinan sebagai mediator yang andal, khususnya dalam hubungan kedalam, terutama dalam menangani konflik.
5. Pimpinan sebagai integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

Seseorang yang diangkat menjadi pemimpin bukanlahlah dari sembarang orang, akan tetapi mempunyai kelebihan baik dari sudut penampilan, intelektual dan pengalaman. Mesti ada sesuatu dalam diri pemimpin tersebut yang menyebabkan mereka bisa menjadi pemimpin. Upaya untuk menilai sukses atau gagalnya pemimpin antara lain dengan mengamati sifat-sifat atau perilakunya. Usaha tersebut membuahkan teori yang disebut sebagai *the traits theory of leadership* (teori sifat dari kepemimpinan). Penganut teori ini diantaranya adalah Ordway Tead dan G R Terry (**Kartini, 2002 : 39-43**).

G R Terry dalam bukunya “Principles of Management”, menyebutkan 9 sifat pemimpin yang unggul :

- a. Kekuatan jasmani dan rohani.
- b. Stabilitas emosi.
- c. Pengetahuan tentang relasi insani.
- d. Kejujuran.
- e. Obyektif.
- f. Keterampilan berkomunikasi.
- g. Kemampuan mengajar keterampilan sosial.
- h. Kecakapan teknis atau kecakapan manajerial.

Menurut Robert L. Katz ada 3 keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu (**Isyandi, 2005 : 159**)

1. Keterampilan Teknis (*Technical Skill*)

Adalah kemampuan untuk menggunakan alat-alat, prosedur, dan teknik suatu bidang yang khusus.

2. Keterampilan Hubungan Manusiawi (*Human Skill*)

Adalah kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memahami orang lain dan memotivasi orang lain, baik secara perorangan maupun sebagai kelompok.

3. Keterampilan Konseptual (*Conseptual Skill*)

Adalah kemampuan mental untuk mengkoordinasi dan memadukan semua kepentingan dan kegiatan organisasi.

B. Kepemimpinan

Menurut **Jhon C. Maxwell** ada 21 kualitas kepemimpinan sejati yang menjadi panutan bagi orang lain adalah sebagai berikut:

1. Karakter
2. Karisma
3. Komitmen
4. Komunikasi
5. Kompetensi
6. Keberanian
7. Pengertian

8. Fokus
9. Kemurahanhati
10. Inisiatif
11. Mendengarkan
12. Semangat yang tinggi
13. Sikap positif
14. Pemecahan masalah
15. Hubungan
16. Tanggung jawab
17. Kemapanan
18. Disiplin diri
19. Kepelayanan
20. Sikap mau di ajar
21. Visi

Wess Robert (Sadler, 1997) mengusulkan sejumlah kualitas kepemimpinan yang perlu dimiliki oleh figur pemimpin masa depan. Kualitas kepemimpinan itu mencakup *courage* (keberanian atau keteguhan hati), *desire* (kemauan keras untuk maju), *emosiotional stamina* (kematangan emosi), *physical stamina* (kestabilan fisik), *decisiveness* (ketegasan), *anticipation* (kemampuan mengantisipasi), *timing* (pandai menghagai waktu), *competitiveness* (kemampuan bersaing), *self confident* (percaya diri), *accountability* (akuntabilitas), *responsibility* (tanggung jawab), *credibility*

(dapat dipercaya), *dependability* (membina kerja sama), *stewardship* (kemampuan memberikan layanan), dan *loyalty* (loyalitas).

Peningkatan kualitas kepemimpinan berarti suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan, kualifikasi, dan kompetensi seorang dalam memimpin suatu organisasi atau lainnya. Sebagai seorang pemimpin ia harus memahami bahwa eksistensi dirinya sangat dibutuhkan oleh orang lain, sehingga ia harus berusaha menyesuaikan dirinya dengan tuntunan organisasi dengan memperbaiki dan meningkatkan kualitas dirinya. Dalam hal ini pemimpinlah yang harus memiliki keinginan untuk memperbaiki.

Menurut **Rivai, (2003 : 100)** usaha-usaha yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin untuk meningkatkan kualitas kepemimpinannya adalah sebagai berikut :

1. Berfikir efektif dalam menetapkan keputusan

Hasil berfikir itu tidak sekedar menggambarkan apa yang dipikirkan, tetapi juga menunjukkan kualitas prosesnya. Seorang pemimpin harus mampu menampilkan kualitas berfikir yang tinggi, sebagai gambaran bahwa prosesnya berlangsung secara kritis, logis rasional, kreatif dan produktif.

2. Mengkomunikasikan hasil berfikir

Pemimpin tidak cukup dengan hanya memiliki kemampuan membuat komitmen atau keputusan didalam proses berfikir. Komitmen atau keputusannya itu harus diterjemahkan menjadi gagasan, prakarsa,

inisiatif, kreatifitas, pendapat, saran, perintah, dan lainnya yang sejenis, baik lisan maupun tertulis agar diketahui oleh orang lain, khususnya anggota kelompoknya sendiri. dengan demikian berarti hasil berfikir itu harus dikomunikasikan, agar menjadi perangsang bagi orang lain untuk ikut memikirkan dan mempertimbangkannya, sebelum diwujudkan menjadi tindakan atau kegiatan organisasi.

3. Meningkatkan partisipasi dalam memecahkan masalah

Kemampuan mewujudkan dan membina kerja sama pada dasarnya berarti mampu mendorong dan memanfaatkan partisipasi anggota secara efektif dan efisien. Partisipasi dapat dilakukan dalam berbagai kegiatan, yang dapat disebutkan sebagai partisipasi dalam memecahkan masalah. Kemampuan mewujudkan dan membina partisipasi dalam memecahkan masalah itu, akan bermuara pada perkembangan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas secara operasional.

4. Menggali dan Meningkatkan kreativitas

Setiap pemimpin yang menyadari akan pentingnya menggali dan memanfaatkan kreativitas anggota organisasi, juga akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan tersebut. Pemimpin secara terus menerus berusaha memberikan motivasi agar anggota organisasi menjadi potensi yang kreatif dan berani menyampaikannya.

Pemimpin yang berkualitas adalah pemimpin yang dilandasi dengan ketakwaan, jujur, menegakkan kebenaran, keberanian, tanggung jawab, dan keluhuran, kekuatan psikologis serta keikhlasan, kesabaran dan ketabahan.

C. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Apabila karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka karyawan tersebut akan mencapai kepuasan dalam bekerja. Dengan puasnya karyawan dalam bekerja maka akan mendapat hasil yang baik dan kalau hasil kerjanya baik maka dengan sendirinya mendapat hasil pendapat yang diinginkan.

Menjadi kewajiban setiap pemimpin perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan. Seorang manajer juga dituntut agar memberikan suasana kerja yang baik dan menyenangkan juga jaminan keselamatan kerja sehingga karyawan akan merasa terpuaskan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi/tidak titik temu antara nilai balas jasa kerja dari organisasi/perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan (Martoyo, 2006: 142).

Lain halnya dengan karyawan yang tidak mendapat kepuasan dalam pekerjaannya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan menunjukkan sikap-sikap negatif yang dapat mengganggu aktifitas kerja perusahaan, diantaranya tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat *labour turn over* serta keluhan-keluhan pada perusahaan.

Adapun kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor (**Fathoni, 2006:129**) adalah sebagai berikut :

- a. Balas jasa yang adil dan layak.
- b. Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian.
- c. Berat ringannya pekerjaan.
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- g. Sifat pekerjaan monoton.

Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap-sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Partisipasi kepemimpinan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijakan perusahaan.

Lebih lanjut **Robbins (2006)** mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar

kinerja. **Robbins (2006)** menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

1. Maintenance Faktors

Maintenance faktors adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi faktor-faktor :

- a. Gaji atau upah (*Wages or Salaries*)
- b. Kondisi kerja (*Working Condition*)
- c. Kebijakan dan Administrasi perusahaan (*Company Policy and Administration*)
- d. Hubungan antar pribadi (*Interpersonal Relation*)
- e. Kualitas supervisi (*Quality Supervisor*)

Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak karyawan yang keluar. Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan gairah bekerja bawahan dapat ditingkatkan. *Maintenance faktors* ini bukanlah merupakan motivasi bagi karyawan, tetapi merupakan keharusan yang harus diberikan oleh pimpinan kepada mereka, demi kesehatan dan kepuasan bawahan.

2. Motivation Factors

Motivation factors Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor motivasi ini meliputi :

- a. Prestasi (*Achievement*)
- b. Pengakuan (*Recognition*)
- c. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)
- d. Tanggung jawab (*Responsibility*)
- e. Pengembangan Potensi individu (*Advancement*)
- f. Kemungkinan berkembang (*The possibility of growth*)

Teori ini timbul paham bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa, agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan faktor motivasi) dapat dipenuhi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kerja karyawan dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor materil dan non materil. Faktor materil adalah faktor yang berkaitan dengan imbalan berbentuk materil meliputi gaji dan kompoensasi dan imbalan non materil meliputi promosi, pujian dan penghargaan.

Ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan dampak berupa
(Isyandi, 2005:146):

- a. Penggantian pegawai

Penggantian pegawai yang tinggi sangat merugikan perusahaan karena mungkin sulit mencari penggantinya dan menimbulkan biaya yang relatif mahal.

b. Ketidak hadir dan kelambatan (*absence & tardines*)

Pegawai yang kurang puas cenderung lebih sering tidak hadir/dalam hal pencapaian rencana produksi, dan lain sebagainya.

c. Pencurian (*theft*)

Banyak penyebab yang mendorong pegawai melakukan pencurian karena merasa diperas tenaganya, ataupun frustrasi karena diperlakukan tidak manusiawi oleh organisasi/perusahaan.

d. Kekerasan /kebengisan (*violence*)

Salah satu akibat ektrim dari ketidakpuasan adalah kekerasan/kebengisan, atau berbagai agresi verbal atau fisik ditempat kerja, yang sasarannya bisa juga pelanggan dan tamu/orang yang belum dikenalnya.

e. Lain-lain

Sebagai akibat ketidak puasan kerja lainnya dapat berupa menurunnya semangat kerja, adanya berbagai keluhan dan lain sebagainya.

Informasi kepuasan kerja juga bermanfaat bagi manajer maupun menanggulangi masalah ketenagakerjaan.

D. Teori-teori kepuasan kerja

Banyak teori yang membahas mengenai masalah kepuasan kerja, (Mangkunegara,2004 : 120) diantaranya:

a. Teori keseimbangan (*Equite theory*)

Teori ini dikemukakan oleh J. Stacy Adams. Dalam pandangannya mengatakan bahwa karyawan cenderung membandingkan *input-outcome* nya dengan *input-outcome* yang diterima oleh karyawan lain. Jika dia merasa apa yang diterimanya seimbang dengan apa yang dimilikinya dan yang diterima oleh karyawan lain, maka karyawan tersebut akan merasa bahwa sistem *reward* yang ada telah seimbang dan dengan sendirinya dia akan merasa puas. Sebaliknya jika *outcome* yang diterimanya lebih kecil dibandingkaryawan lain, maka hal tersebut akan menimbulkan ketidakpuasan.

b. Teori perbedaan (*discrepancy theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh proter, menurutnya ketidaksesuaian mengukur kepuasan kerja seseorang dengan cara menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Semakin besar selisih antara sesuatu yang dianggap akan

didapatkannya dengan apa yang dicapainya, maka akan semakin merasa terpuaskan pula dia. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari pada yang diharapkan maka karyawan tersebut tidak akan merasa puas.

c. Teori dua faktor (*two factor theory*)

Teori dua faktor ini disebut juga dengan konsep Higiene. Teori dua faktor dikemukakan oleh Frederick Herzberg mengemukakan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja (*job dissatisfaction*), terpisah dengan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan bekerja (*job dissatisfaction*), faktor-faktor ini antara lain:

1. Faktor motivator (*motivating facktor*)

Adalah hal yang dapat mendorong prestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan
2. Keberhasilan yang diraih
3. Kesempatan bertumbuh
4. Kemajuan dalam karir,dan
5. Pengakuan orang lain

2. Faktor pemeliharaan (*hygiene factor*)

Adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tapi

turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekerjanya, yaitu:

1. Status seseorang dalam perusahaan/organisasi
2. Hubungan seseorang karyawan dengan atasannya
3. Hubungan seseorang dengan rekan-rekannya
4. Teknik penyelia yang diterapkan oleh seseorang penyelia
5. Kebijakan perusahaan/ organisasi
6. Sistem administrasi dalam perusahaan/organisasi
7. Kondisi kerja, dan
8. Sistem imbalan yang berlaku

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama, dilakukan oleh Marlina yang berjudul Pengaruh Peranan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada KUD Manunggal Jaya Tapung. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh peranan pemimpin terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada KUD Manunggal Jaya (2008).

Penelitian yang kedua, dilakukan oleh Arika Fitriani yang berjudul Pengaruh Kualitas Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Terkomsel (KISEL) Pekanbaru. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada koperasi Terkomsel (KISEL) Pekanbaru (2008).

Penelitian yang ketiga, dilakukan oleh Khairina Nur Izzaty yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kualitas SDM terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja badan layanan umum. Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh SDM terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja (2011).

Penelitian yang keempat , dilakukan oleh Lia Singgih Puspitasari yang berjudul Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan. Adapun tujuan penelitiannya yaitu:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karier secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (2008).

F. Ayat-Ayat Al-Qur'an Yang Berhubungan Dengan Kepemimpinan

Dalam Ajaran Islam, setiap manusia adalah pemimpin dan pasti akan dimintai pertanggung jawaban oleh Si Pemberi Amanah, yaitu Allah SWT.

Perbedaannya hanya terletak pada komunitas, kualitas, wilayah cakupan, dan tentu saja simbol-simbol kepemimpinan. Rasulullah mengatakan:

Ada tiga istilah sebagai landasan kepemimpinan dalam paradigma Islam :

Pertama, dalam Al-Qur'an istilah Pemimpin disebut *Al-Imam* (Jamaknya: *A-immah*). Kata ini berasal dari *amma - ya'umm - amman - wa Imaman*. Artinya, pemimpin sebagai pemegang amanat, baik dari Allah maupun dari manusia, yang harus dipertanggung jawabkan. (QS. Al-Anfal: 27)

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا ءَمَنَتِكُمْ
وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٢٧﴾

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui*

Kedua, pemimpin sebagai Khalifah (Jamaknya: *khulafa, khalaiif*). Khalifah berarti pengusaha, pengganti, wakil atau mandaris. Juga berarti *Khulfun* (dari kata *khalafa - yakhlifu*) yang berarti belakang, sehingga pemimpin harus bersikap “tutwuri handayani”, mengikuti dan mendorong aspirasi umat, selain sebagai imam yang harus berada didepan memberi teladan.

Ketiga, pemimpin sebagai *Ra-in* (pengembala). Kata itu berasal dari *ra'a - yar'a - ra'yan - ri'yatan - wa mar'an*. Ini antara lain memiliki

arti “perhatian” (*ri’ayatan*) dan juga berarti “tempat gembalaan” (*mar’an*), sehingga seorang pemimpin harus mempunyai perhatian sampai kepada tempat dan kondisi yang dipimpinya.

Adapun kriteria pemimpin ideal menurut Al-Qur’an antara lain (QS. As-Sajdah: 24 dan Al-Anbiya: 73) adalah:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٧٤﴾

Artinya: “Dan kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar (1195). Dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami”.

(1195) yang dimaksud dengan sabar ialah sabar dalam menegakkan kebenaran.

وَجَعَلْنَاهُمْ أُمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ ﴿٧٣﴾

Artinya: “Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami dan kami wahyukan kepada mereka mengerjakan kebaikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah”.

G. Teori tentang hubungan Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer (pimpinan) dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran maksimal. Untuk itu seorang pemimpin harus lebih bertanggung jawab dan bijaksana.

Hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan berdasarkan teori **Path-goal**, pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan karyawan tergantung pada aspek situasi, termasuk karakteristik pekerjaan dan karakteristik karyawan (**Yukl, 1989**).

Kepuasan kerja dan kepemimpinan merupakan elemen terpenting yang mempengaruhi efektivitas keseluruhan organisasi. **Ali (2005)** menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Seperti teori yang dikemukakan oleh **John French dan Bertram Raven (dalam kutipan melayu S.P. Hasibuan, 2001 : 206)** tentang kepemimpinan yang dapat mempengaruhi suatu organisasi, perusahaan atau suatu pemerintahan sebagai berikut:

1. *Coersive power* (kekuatan berdasarkan paksaan), artinya pemimpin memerintah orang-orang yang dipimpinnya didasarkan pada kekuatan dan selalu menggunakan ancaman hukuman jika mereka tidak mengikuti

perintahnya. Dalam praktiknya, pola pengaruh semacam ini biasa digunakan oleh seorang pemimpin ketika ingin mendongkrak kualitas dan kuantitas kerja dilingkungan organisasi yang dipimpinnya.

2. *Reward power* (kekuatan untuk memberikan penghargaan). Jenis pengaruh ini adalah kekuatan seorang pemimpin dalam memberikan penghargaan kepada orang-orang yang dipimpinnya yang memiliki prestasi dalam menjalani tugas dan pekerjaannya.
3. *Legitimate power* (kekuatan resmi). Jenis pengaruh ini disebabkan adanya kekuasaan atas wewenang berkenaan dengan posisi pemimpin dalam organisasi yang dipimpinnya. Pola pengaruh ini biasanya dapat ditemui di kalangan birokrasi pemerintahan atau organisasi-organisasi formal. Kewenangan dan kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.
4. *Expert power* (kekuatan karena memiliki keahlian). Jenis pengaruh ini ang dipintimbul karena keahlian atau keterampilan yang dimiliki seorang pemimpin sehingga orang-orang yang dipimpinnya melaksanakan tugas karena penghargaan atas keahliannya itu. Pola pengaruh ini lebih banyak muncul dari kemampuan atau keahlian seorang pemimpin dalam suatu bidang. Artinya, pemimpin dengan pola pengaruh semacam ini biasanya dapat ditemui dalam organisasi yang menekankan pada profesionalisme. Dengan demikian, bawahan atau orang-orang yang bekerja dengan

pemimpin memiliki anggaran positif terhadap keahlian pemimpin mereka sehingga mereka dapat mengikuti arahan dan bimbingan dari pemimpin.

5. *Reference power* (kekuatan referensi). Jenis pengaruh ini disebabkan adanya kewibawaan (*personal authority*) yang dimiliki pemimpin itu. Pola pengaruh yang satu ini agaknya merupakan akumulasi dari beberapa pengaruh yang mungkin dimiliki oleh seorang pemimpin. Sebab, konsep kewibawaan hanya dapat dipahami dalam konteks timbale-balik antara pemimpin dan bawahan. Demikian juga dengan kewibawaan yang tidak muncul begitu saja, melainkan membutuhkan proses yang panjang.

Pada dasarnya secara praktis, jenis pengaruh ini dapat terkumpul dalam satu individu. Hanya saja, penggunaan pengaruh yang mana yang harus ditetapkan dalam konteks tertentu, tergantung pada karakteristik individu pemimpin itu sendiri.

Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja (Walumbwa, 2005). Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain. Selain itu kepemimpinan juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu.

Teori **Path Goal (Evans, 1970; House, 1971; House&Mitchell, 1974 dalam Yukl, 1989)** mengatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius.

Sejumlah penelitian tentang kepemimpinan telah menguji hubungan ini. Variable-variabel seperti gaya birokratis atau partisipatif, pusat kontrol, pengambilan risiko, usia dan latar belakang fungsional, serta penghargaan atau hukuman dari pimpinan telah ditelaah dalam kaitannya dengan kinerja dan perumusan strategi (**Helmer&Suver, 1988; Nahavandi&Malekzadeh, 1993; Taylor, 1978; Williams, Padsakoff & Huber, 1992; dalam McNeese-Smith, 1996**). **McNeese-Smith (1996)** melakukan penelitian untuk menentukan hubungan perilaku kepemimpinan dan hasil pekerja.

Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi perilaku kepemimpinan khusus dan meneliti hubungan antar penggunaan perilaku ini dengan kinerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pekerja. Dihipotesiskan ada korelasi positif antar perilaku kepemimpinan tertentu (diantara perilaku: tantangan proses, inspirasi visi bersama, memungkinkan orang lain bertindak, percontohan cara dan mendorong semangat) dengan tiga hasil pekerja tersebut. **Ogbonna dan Harris (2000)** dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, hal ini akan membuat karyawan lebih hati-hati berusaha mencapai target yang diharapkan perusahaan, hal tersebut berdampak pada kinerjanya.

H. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan telaah pustaka diatas, maka disusun suatu kerangka berfikir teoritis yang menyatakan pengaruh antara variabel dalam penelitian ini, untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran teoritis digambarkan dalam gambar1:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber :Ali (2005), Bass dan Avolio (1990), Path Goal (Evans, 1970; House, 1971; House&Mitchell, 1974 dalam Yukl, 1989), McNeese-Smith (1996), (Walumbma, 2005), Kabul (2005), Ogbonna dan Harris (2000)dikembangkan untuk penelitian ini.

I. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

“Diduga bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. SARI LEMBAH SUBUR KABUPATEN PELALAWAN dipengaruhi Signifikan Positif oleh kepemimpinan pada PT. SARI LEMBAH SUBUR.

J. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan metode yang penulis teliti, maka penulis mengambil permasalahan sebagai variabel penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel Independen (X) atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terkait). Dalam penelitian ini, adalah Kepemimpinan, variabel ini ditetapkan sebagai variabel bebas atau variabel penyebab.
- 2) Variabel dependen (Y) atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.

Tabel 2.1
Operasional variable penelitian

No	Variabel	Konsep Operasional	Indikator	Skala
1	Kepemimpinan (X) John C. Maxwell	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan, Kualifikasi dan kompensasi seseorang dalam memimpin suatu organisasi atau yang lainnya 	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi • Disiplin diri • Keahlian • Menjalin hubungan kerja • Motivator • Komitmen • Karisma • Pengertian • Kemapanan • Semangat yang tinggi 	Ordinal
2	Kepuasan Kerja (Y) Robbins (2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan dimana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja atau atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji atau upah (<i>Wages or Salaries</i>) • Kondisi kerja (<i>Working Condition</i>) • Kebijakan dan Administrasi perusahaan (<i>Company Policy and Administration</i>) • Hubungan antar pribadi (<i>Interpersonal Relation</i>) • Kualitas supervisi (<i>Quality Supervisor</i>) • Prestasi (<i>Achievement</i>) • Pengakuan (<i>Recognition</i>) • Pekerjaan itu sendiri (<i>The work it self</i>) 	Ordinal

			<ul style="list-style-type: none"> • Tanggung jawab (<i>Responsibility</i>) • Pengembangan Potensi individu (<i>Advancement</i>) • Kemungkinan berkembang (<i>The possibility of growth</i>) 	
--	--	--	---	--

Sumber : Data Olahan

Dalam operasionalisasi variabel ini semua variabel menggunakan skala ordinal. Pengertian dari skala ordinal menurut **Nur Indriantoro dan Bambang (2002:98)**, adalah:

“Skala ordinal adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat construct yang diukur”.

Berdasarkan pengertian diatas, maka skala yang digunakan adalah skala ordinal dengan tujuan untuk memberikan informasi berupa nilai pada jawaban. Variabel-variabel tersebut diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala likert. Pengertian dari skala likert menurut **Ating dan Sambas (2006:35)**, adalah:

“Skala likert adalah skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap seseorang dengan menempatkan kedudukan sikapnya pada kesatuan perasaan kontinum yang berkisar dari „sangat positif“ hingga ke „sangat negatif“ terhadap sesuatu (objek psikologis)”.

Berdasarkan dari pengertian diatas, dalam penelitian ini menggunakan

skala likert karena dalam operasionalisasi variabel menggunakan skala ordinal. Skala likert ini bertujuan untuk mengukur sikap seseorang berdasarkan instrumen penelitian yang berupa kuesioner tertutup.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini bersifat lapangan (field research) yang penulis laksanakan di PT.SARI LEMBAH SUBUR KABUPATEN PELALAWAN. Perusahaan tersebut berlokasi di JL.GENDUANGKEC.PKL LESUNG KAB.PELALAWAN. Penelitian ini selesai dilakukan pada bulan April 2012.

B. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut **Sugiyono (2008;115)**, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Berbicara populasi didapat dari data jumlah keseluruhan karyawan

diakhirtahun 2011 padaPT. SARI LEMBAH SUBUR KAB. PELALAWAN yang berjumlah 2921 denganmetode stratified random sampling.

Table 3.1 :
Jumlahkaryawanakhirtahun

Tahun	Jumlah Karyawan awaltahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Akhirtahun	Jumlah Rata-rata	LTO (%)
2011	1828	284	291	2921	2374.5	15.95

Sumber :PT. Sari LembahSuburKabupatenPelalawan

b. Sample

Menurut **Sugiyono (2008;116)**, Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Sample

didapat dari jumlah populasi dengan rumus **Slovind** dan penaikannya signifikan terjadi secara random sampling (Umar, 2002:127)

$$\text{Rumus : } n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Dimana : n adalah ukuran sampel

N adalah ukuran populasi

adalah kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang tidak dapat ditolelir, dalam penelitian ini sebesar 10%

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{2921}{1 + 2921(10\%)^2}$$

$$n = \frac{2921}{1 + 2921(0,01)}$$

$$n = \frac{2921}{1 + 29,21}$$

$$n = \frac{2921}{30,21}$$

$$n = 96,6(\text{dibulatkan})$$

$$n = 97$$

Ket :

n = Jumlah sample

N = Jumlahpopulasi

e = Error 10%

C. Jenis dan sumber data

Jenis data yang dikumpulkan didalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi 2 (data), yaitu :

1. Data primer

Pada penelitian ini data yang di kumpulkan dan diperoleh melalui pengamatan langsung ditempat penelitian dengan mengambil data yang dibutuhkan sesuai dengan penelitian yaitu berupa tanya jawab langsung dengan pimpinan dan karyawan pada perusahaan yang di teliti.

2. Data sekunder

Pada penelitian ini data sekunder ini adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk yang sudah siap disusun atau diolah. Dapat berbentuk tabel atau laporan-laporan lainnya. Seperti sejarah singkat perusahaan, aktifitas perusahaan, stuktur organisasi perusahaan serta fungsi atau tugas masing-masing bidang kerja dalam perusahaan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini, penulis menggunakan sistem pengumpulan data sebagai berikut:

1. interview

Yaitu cara mengumpulkan data dengan cara melakukan wawancara secara langsung baik dengan pimpinan perusahaan maupun dengan karyawannya

mengenai hal-hal yang erat hubungannya dengan permasalahan yang menjadi objek penelitian ini.

2. Quisioner

Yaitu data yang didapat dengan cara membuat daftar pertanyaan kepada responden dalam bentuk pengukuranskalalikert.

E. Analisis Data

Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode kualitatif (deskriptif) dan kuantitatif.

1. Metode Deskriptif

Deskripsi adalah penganalisaan data melalui metode merumuskan, menguraikan, dan menginterpretasikan berdasarkan telaah pustaka yang terdapat dalam skripsi dan literatur sebagai referensi penelitian ini untuk kemudian ditarik sebuah kesimpulan.

2. Metode kuantitatif

Untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas (kepemimpinan) dan variabel terikat (kepuasan kerja) akan digunakan metode analisis regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

Dimana :

Y =Kepuasan kerja

a =Konstanta

b =Koefisien regresi

x =(Variabel independen) /Kepemimpinan

e =Standar Error.

Metode Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun bobot dari penelitian terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai yang bertingkat, (**sugiyono, 2003: 86**)

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban diberi nilai 1 sampai 5, yaitu:

- a. Sangat baik bobot = 5
- b. Baik bobot = 4
- c. Cukup baik bobot = 3
- d. Tidak baik bobot = 2
- Sangat tidak baik bobot = 1

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

Salah satu usaha pemerintah untuk membangun usaha perkebunan adalah dengan pola PIR Trans. Dalam rangka menunjang program sertakebijaksanaan pemerintah ini maka berdirilah PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan salah satu perusahaan perkebunan di Indonesia. PT. Sari Lembah Subur merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Astra Agro Lestari Tbk yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit. PT. Sari Lembah Subur adalah perusahaan kelapa sawit PBSN (Perkebunan Besar Swasta Nasional) yang memiliki PIR Trans. Perkebunan PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan dimulai pada tahun 1987, sedangkan pabrik mulai beroperasi bulan September 1992. Perkebunan PT. Sari Lembah Subur terdiri dari 3 kebun yaitu kebun PT. Sari Lembah Subur -1 pola PIR -Trans, kebun PT. Sari Lembah Subur -2 pola PBSN dan PT. Sari Lembah Subur -3 pola KKPA. Perkebunan PT. Sari Lembah Subur -2 adalah perkebunan pola PBSN murni seluas 15.000 Ha.

PT. Sari LembahSuburmemiliki 2 PKS (PabrikKelapaSawit), pabrikpengolahannyadengankapasitas 30 ton TBS/jam.Padatahun 1995, kapasitaspabrikditingkatkanmenjadi 60ton TBS/jam.

Berdasarkanletakgeografisnya, terletakpadakoordinatantara $102^{\circ} 08^{\circ} 08^{\circ} 102^{\circ} 12^{\circ} 40^{\circ}$ Bujur Timur dan pada $00^{\circ} 08^{\circ} 00^{\circ} 13^{\circ} 15^{\circ}$ Lintang selatan.

Secaraadministratif, lokasikegiatanberada di kecamatanpangkalankuraskerumutan, propinsi Riau.Secaraekologis, wilayahstudiberadadikawasan sub DAS sungaiKerumutandanGenduang yang merupakananaksungai Kampar, sehinggasecarahidrologiskawasantersebutmasukdalam DAS Kampar. Sungai Genduangmerupakansumberuntukkebutuhan air proses. Demikianlahsejarahsingkat PT. Sari LembahSuburKabupatenPelalawan.

Visi

Untukmenjadi perusahaanagribisnisyang paling produktifdan inovatif

Misi

Menjadimodelperandan memberikan kontribusi untukpembangunanbangsadankekemakmuran

B. StrukturOrganisasi Perusahaan

Perusahaan identikdenganorganisasi, karenaterdiridari orang-orang yang berkepentingandidalamnya.Organisasimerupakansuatubadan yang

didalamnyaterdapat orang-orang yang bekerjasamauntukmencapaitujuan. Agar tujuan yang telahditetapkantercapaimaka orang-orang tersebutharusdiatursedemikianrupasehinggamasing-masingdapatmengetahuitugas, wewenangdantanggungjawabnya yang terdapatdalamstrukturorganisasi.

Suatu langkahutamauntukmencapaitujuan-tujuanadalahmerencanakan danmerumuskanstrukturorganisasi yang disesuaikan dengankondisidankebutuhanorganisasisertamencerminkan unsure kejelasanmaupunkefleksibelan.Hal inidimaksudkarenastrukturmerupakanalatdankerangkasasar yang merupakanorganisasidalammencapaitujuannya. Proses perencanaanstrukturorganisasimemuatpenggambaran, pengaturandanpengklasifikasiantugas-tugasdantanggungjawabdanwewenangpersonisertabagian-bagian yang adapadaorganisasi. Disampingitudalamstrukturharus pula menggambarkanjaringan-jaringankoordinasiantarafungsidanseluruhaktifitasorganisasi yang satudengan yang lain.

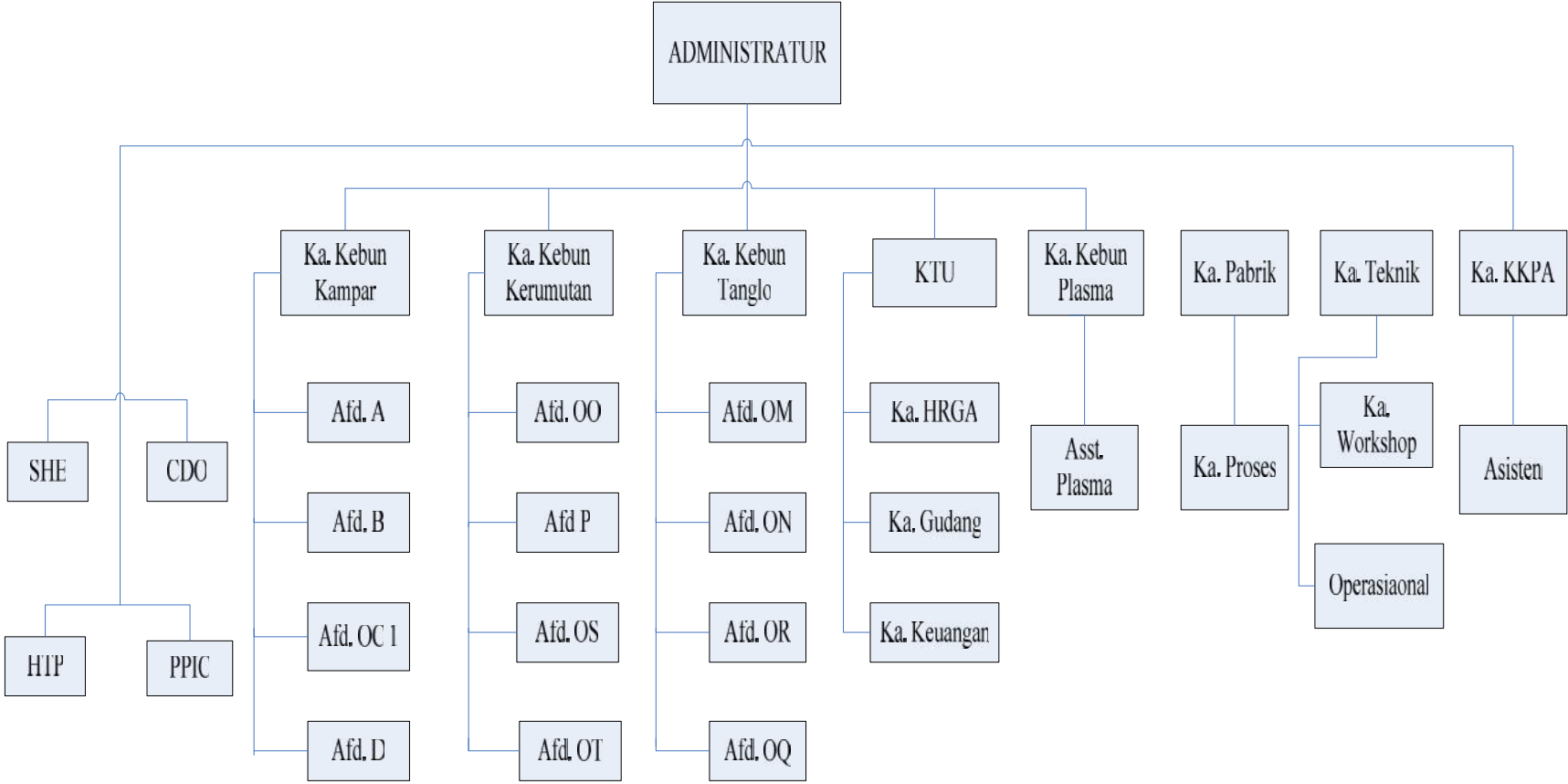
PT. Sari LembahSuburKabupatenPelalawandalammembuatstrukturorganisasinyameng unakan system line staff.Dimana system perintahdariatasankekepalabagiankebawahnya, jadi system

nyatidaklangsungdariatasankebawahan, tetapi melalui kepala bagian masing-masing.

Dengandemikianstrukturorganisasimilikiartipentingdalam suatuorganisasidalammenata proses danmekanismekerjasertapemilihanstrategidankebijaksanaan yang selarasdengantujuanorganisasisecaralebihsehatdanefektif.

Untuklebihjelasnya, strukturorganisasidari PT. Sari LembahSuburPelalawaninidapatdilihatpadagambarberikut:

Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan



Sumber: PT. Sari Lembah Subur kabupaten Pelalawan

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing anggota organisasi pada PT. Sari
Lembah Subur Kabupaten Pelalawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Administratur

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- a. Sebagai penanggung jawab semua kegiatan yang ada di kebun.
- b. Mengadakan pengawasan dan pengendalian seluruh kegiatan pengelolaan kebun.
- c. Mencegah dan membinas seluruh sumber daya manusia dan asset, meliputi areal hak guna sah tanaman, peralatan kerja, bangunan dan barang-barang lainnya yang dimanfaatkan untuk memperoleh kinerja dalam bentuk labase cara maksimal.

2. Kepala Kebun

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- a.

Mengkoordinir pelaksanaan tugas para kepala afdeling dengan cara membuat rencana kerja bulan dan memberikan pengarahan dan bimbingan untuk persiapan pelaksanaan rencana kerja tersebut.
- b. Melakukan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan pekerjaan di semua afdeling yang meliputi pembibitan, pembukaan tanaman baru/ulang/konversi, panen dan angkutan produksi.
- c. Meneliti dan mengevaluasi laporan dari semua afdeling untuk mengikutis semua kegiatan yang dilaksanakan guna mencegah penyimpangan dari ketentuan yang berlaku.
- d. Memonitor kepala afdeling dalam hal ketuntasan dan kualitas pekerjaan rawat dan panen.

3. Kepala Tata Usaha (KTU)

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- a. Sebagai penanggung jawab dibagian tata usaha administrasi
- b. Memantau pemakaian tenaga kerja, biaya, barang dan bahan semua departemen.
- c. Menyusun dan membuat permintaan barang dan jasa yang diperlukan untuk kebun.

4. Kepala Teknik

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

- a. Bertanggung jawab atas seluruh kendaraan perusahaan
- b. Bertanggung jawab atas transportasi dan buah segar (TBS)
- c. Bertanggung jawab atas infrastruktur (bangunan, jalan dan jembatan, saluran air).

5. CDO (Humas)

Tugas dan tanggung jawabnya adalah:

Mengelaborasi bidang umum yang berhubungan langsung dengan karyawan dan karyawan di PT.

Sari Lenah Subur Kabupaten Pelalawan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Pengaruh Kepemimpinan

Berikut adalah pernyataan responden mengenai konsisten atasan langsung dalam mengambil keputusan.

Table 5. 1 :Tanggapan Responden Mengenai Konsistensi Atasan Langsung Dalam Mengambil Keputusan.

No	Klasifikasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat baik	14	14,43
2	Baik	53	54,64
3	Cukup baik	26	26,80
4	Tidak baik	3	3,10
5	Sangat tidak baik	1	1,03
Jumlah		97	100

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari table diatas terlihat bahwa sebanyak 14 orang atau 14,43 % yang menyatakan atasan langsung sangat baik dalam mengambil keputusan, 53 orang atau 54,64 % menyatakan baik, yang menyatakan cukup baik dalam mengambil keputusan sebanyak 26 orang atau 26,80 %. tidak baik dinyatakan oleh 3 orang atau 3,10 % dan 1 atau 1,03 % yang menyatakan sangat tidak baik.

Maka dapat disimpulkan bahwa konsistensi atasan langsung dalam mengambil keputusan adalah baik.

Berikut ini dapat dilihat tanggapan responden mengenai bagaimana atasan langsung menjalin hubungan dengan karyawan.

Tabel 5. 2 : Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Atasan Langsung Dengan Karyawan.

No	Klasifikasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat baik	17	17,53
2	Baik	53	54,64
3	Cukup baik	26	26,80
4	Tidak baik	1	1,03
5	Sangat tidak baik	-	-
Jumlah		97	100

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas terlihat bahwa 17 orang atau 17,53 % responden menyatakan bahwa atasan langsung menjalin hubungan yang sangat baik dengan karyawan, 53 orang atau 54,64 % menyatakan baik, sedangkan 26 orang atau 26,80 % menyatakan atasan langsung menjalin hubungan cukup baik dengan karyawan, yang menyatakan tidak baik yaitu 1 orang atau 1,03 %.

Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan atasan langsung dengan karyawan adalah baik.

Berikut ini tanggapan responden mengenai bagaimana atasan langsung berkomunikasi dengan karyawan.

Tabel 5. 3 : Tanggapan Responden Mengenai Bagaimana Atasan Langsung Berkomunikasi Dengan Karyawan.

No	Klasifikasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat baik	7	7,22
2	Baik	52	53,61
3	Cukup baik	35	36,08
4	Tidak baik	2	2,06

5	Sangat tidak baik	1	1,03
Jumlah		97	100

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari table diatas dapat dilihat bahwa 7 orang atau 7,22 % responden yang menyatakan bahwa atasan langsung dapat berkomunikasi sangat baik dengan karyawan, 52 orang atau 53,61 % menyatakan baik, sedangkan 35 orang atau 36,08 % memberi pernyataan cukup baik, yang menyatakan tidak baik 2 orang atau 2,06 % dan satu orang atau 1,03 % responden memberi pernyataan bahwa atasan langsung sangat tidak baik dalam hal berkomunikasi dengan karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa bagaimana atasan langsung berkomunikasi dengan karyawan adalah baik.

Berikut ini pernyataan responden mengenai bagaimana atasan langsung dalam memotivasi kerja karyawan.

Tabel 5. 4 : Tanggapan Responden Mengenai Bagaimana Atasan Langsung Dalam Memotivasi Kerja Karyawan.

No	Klasifikasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat baik	10	10,31
2	Baik	50	51,55
3	Cukup baik	31	31,96
4	Tidak baik	4	4,12
5	Sangat tidak baik	2	2,06
Jumlah		97	100

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari table tersebut dapat dilihat bahwa 10 orang atau 10,31 % responden menyatakan bahwa atasan langsung dapat memotivasi kerja karyawan dengan sangat baik, 50 orang atau 51,55 % menyatakan baik dan 31 orang atau 31,96 % menyatakan

cukup baik, sedangkan 4 orang atau 4,12 % menyatakan tidak baik dan 2 orang atau 2,06 % menyatakan bahwa atasan langsung sangat tidak baik dalam memotivasi kerja karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa bagaimana atasan langsung dalam memotivasi kerja karyawan adalah baik.

Berikut ini pernyataan responden mengenai ketegasan atasan langsung terhadap karyawan yang tidak disiplin.

Tabel 5. 5 : Tanggapan Responden Mengenai Ketegasan Atasan Langsung Terhadap Karyawan Yang Tidak Disiplin.

No	Klasifikasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat baik	15	16,49
2	Baik	40	41,24
3	Cukup baik	33	34,02
4	Tidak baik	7	7,22
5	Sangat tidak baik	1	1,03
Jumlah		97	100

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari table tersebut dapat dilihat bahwa 16 orang atau 16,49 % responden menyatakan bahwa atasan langsung sangat baik terhadap karyawan yang tidak disiplin, 40 orang atau 41,24 % menyatakan baik, sedangkan 33 orang atau 34,02 % menyatakan cukup baik dan yang menyatakan tidak baik yaitu 7 orang atau 7,22 % dan satu orang atau 1,03 menyatakan atasan langsung sangat tidak baik terhadap karyawan yang tidak disiplin.

Maka dapat disimpulkan bahwa ketegasan atasan langsung terhadap karyawan yang tidak disiplin adalah baik.

Berikut ini tanggapan responden mengenai komitmen atasan langsung dalam memajukan perusahaan.

Tabel 5. 6 : Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Atasan Langsung Dalam Memajukan Perusahaan.

No	Klasifikasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat baik	15	15,46
2	Baik	42	43,30
3	Cukup baik	32	32,99
4	Tidak baik	7	7,22
5	Sangat tidak baik	1	1,03
Jumlah		97	100

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari table diatas dapat dilihat bahwa 15 orang atau 15,46 % responden yang menyatakan bahwa atasan langsung mempunyai komitmen sangat baik dalam memajukan perusahaan, 42 orang atau 43,30 % menyatakan baik, sedangkan 32 orang atau 32,99 % memberi pernyataan cukup baik, 7 orang atau 7,22 % menyatakan tidak baik dan 1 orang atau 1,03 % yang menyatakan sangat tidak baik. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen atasan langsung dalam memajukan perusahaan adalah baik.

Berikut disajikan pernyataan responden mengenai kemampuan atasan langsung dalam fungsi koordinasi dalam perusahaan.

Tabel 5. 7 : Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Atasan Langsung Dalam Fungsi Koordinasi Dalam Perusahaan.

No	Klasifikasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat baik	25	25,77
2	Baik	37	38,14
3	Cukup baik	26	26,80
4	Tidak baik	8	8,25

5	Sangat tidak baik	1	1,03
Jumlah		97	100

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari table tersebut dapat dilihat bahwa 25 orang atau 25,77 % responden menyatakan bahwa kemampuan atasan langsung dalam fungsi koordinasi dalam perusahaan adalah sangat baik, 37 orang atau 38,14 % menyatakan baik dan 26 orang atau 26,80 % menyatakan cukup baik, sedangkan yang menyatakan tidak baik 8 orang atau 8,25 % dan 1 orang atau 1,03 % menyatakan kemampuan atasan langsung dalam fungsi koordinasi adalah sangat tidak baik.

Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan atasan langsung dalam fungsi koordinasi dalam perusahaan adalah baik.

Berikut disajikan pernyataan responden mengenai kaitan keahlian atasan langsung dengan bidang usaha perusahaan.

Tabel 5. 8 : Tanggapan Responden Mengenai Kaitan Keahlian Atasan Langsung Dengan Bidang Usaha Perusahaan.

No	Klasifikasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat baik	25	25,77
2	Baik	45	46,39
3	Cukup baik	21	21,65
4	Tidak baik	5	5,15
5	Sangat tidak baik	1	1,03
Jumlah		97	100

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari table diatas dapat terlihat bahwa keahlian yang dimiliki atasan langsung dengan bidang usaha PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan, yang menyatakan sangat baik 25 orang atau 25,77 % dan yang menyatakan baik 45 orang

atau 46,39 %, dibandingkan dengan pernyataan responden yang memberi tanggapan cukup baik sebanyak 21 orang atau 21,65 % sedangkan 5 orang atau 5,15 % menyatakan tidak baik sedangkan 1 atau 1,03 % menyatakan bahwa sangat tidak baik.

Maka dapat disimpulkan bahwa kaitan keahlian atasan langsung dengan bidang usaha perusahaan adalah baik.

Berikut disajikan pernyataan responden mengenai disiplin yang diterapkan atasan langsung.

Tabel 5. 9 : Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Yang Diterapkan Atasan Langsung.

No	Klasifikasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat baik	29	29,90
2	Baik	60	61,85
3	Cukup baik	3	3,09
4	Tidak baik	4	4,12
5	Sangat tidak baik	1	1,03
Jumlah		97	100

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari table diatas terlihat bahwa 29 orang responden atau 29,90 % responden menyatakan langsung bahwa atasan sangat baik dan yang menyatakan baik sebanyak 60 orang atau 61,85 %, yang menyatakan cukup baik 3 orang atau 3,09 %, sedangkan 4 orang atau 4,12 % menyatakan tidak baik dan 1 atau 1,03 % menyatakan sangat tidak baik.

Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin yang diterapkan atasan langsung adalah baik.

Berikut disajikan pernyataan responden mengenai kaitan antara pengetahuan dan wawasan atasan langsung dengan bidang usaha perusahaan.

Tabel 5. 10 : Tanggapan Responden Mengenai Kaitan Antara Pengetahuan Dan Wawasan Atasan Langsung Dengan Bidang Usaha Perusahaan.

No	Klasifikasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat baik	17	17,53
2	Baik	67	69,07
3	Cukup baik	7	7,22
4	Tidak baik	3	3,09
5	Sangat tidak baik	3	3,09
Jumlah		97	100

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari table diatas dilihat bahwa 17 orang responden atau 17,53 % menyatakan bahwa pengetahuan dan wawasan yang dimiliki atasan langsung sangat baik dengan bidang usaha perusahaan dan 67 orang atau 69,07 % menyatakan baik, selanjutnya 7 orang atau 7,22 % menyatakan cukup baik. sedangkan 3 orang atau 3,09 % menyatakan tidak baik dan 3 orang atau 3,09 % menyatakan sangat tidak baik.

Maka dapat disimpulkan bahwa kaitan antara pengetahuan dan wawasan atasan langsung dengan bidang usaha perusahaan adalah baik.

Berikut ini disajikan pernyataan responden mengenai kualitas kepemimpinan.

Tabel 5. 11 : Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kepemimpinan.

No	Klasifikasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat baik	17	17,53
2	Baik	72	74,22
3	Cukup baik	4	4,12

4	tidak baik	2	2,06
5	Sangat tidak baik	2	2,06
Jumlah		97	100

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari table diatas dapat dilihat bahwa 17 orang responden atau 17,53 % menyatakan bahwa kualitas kepemimpinan pada PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan adalah sangat baik dan 72 orang atau 74,22 % menyatakan baik, 4 orang atau 4,12 % menyatakan cukup baik dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang atau 2,06 % sedangkan 2 atau 2,06 % menyatakan sangat tidak baik.

Maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kepemimpinan adalah baik.

Tabel 5. 12 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan.

No	Klasifikasi jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Sangat baik	5	175	875	23,72
2	Baik	4	499	1996	54,10
3	Cukup baik	3	240	720	19,52
4	Tidak baik	2	44	88	2,39
5	Sangat tidak baik	1	10	10	0,27
Jumlah			968	3689	100

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang kepemimpinan adalah baik yang ditunjukkan pada tabel rekap diatas sebesar 54,10 %.

B. Analisis kepuasan kerja

Berikut ini disajikan pernyataan responden mengenai system dan pelaksanaan kompensasi yang diterapkasn oleh perusahaan.

Tabel 5. 13 : Tanggapan Responden Mengenai Sistem Dan Pelaksanaan Kompensasi Yang Diterapkan Oleh Perusahaan.

No	Klasifikasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat baik	15	15,46
2	Baik	41	42,27
3	Cukup baik	35	36,08
4	Tidak baik	5	5,15
5	Sangat tidak baik	1	1,03
	Jumlah	97	100

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari table diatas dapat dilihat bahwa 15 orang atau 15,46 % menyatakan bahwa system dan pelaksanaan kompensasi yang diterapkan oleh PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan adalah sangat baik, 41 orang atau 42,27 % menyatakan baik, 35 orang atau 36,08 % menyatakan cukup baik, dan 5 orang atau 5,15 % tidak baik, sedangkan satu orang atau 1,03 % menyatakan sangat tidak baik.

Maka dapat disimpulkan bahwa sistem dan pelaksanaan kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan adalah baik.

Berikut ini disajikan pernyataan responden mengenai system dan pelaksanaan promosi jabatan yang diterapkan oleh perusahaan.

Tabel 5. 14 : Tanggapan Responden Mengenai Sistem Dan Pelaksanaan Promosi Jabatan Yang Diterapkan Oleh Perusahaan.

No	Klasifikasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat baik	14	14,43
2	Baik	52	53,61

3	Cukup baik	27	27,83
4	Tidak baik	2	2,06
5	Sangat tidak baik	2	2,06
Jumlah		97	100

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari table diatas terlihat sebanyak 14 orang atau 14,43 % yang menyatakan sangat baik tentang system dan pelaksanaan promosi jabatan yang diterapkan oleh PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan, 52 orang atau 53,61 % menyatakan baik, 27 orang atau 27,83 % menyatakan cukup baik, 2 orang atau 2,06 % tidak baik sedangkan 2 atau 2,06 % menyatakan sangat tidak baik.

Maka dapat disimpulkan bahwa sistem dan pelaksanaan promosi jabatan yang diterapkan oleh perusahaan adalah baik.

Berikut ini disajikan pernyataan responden mengenai pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung.

Tabel 5. 15 : Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Yang Dilakukan Oleh Atasan Langsung.

No	Klasifikasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat baik	16	16,49
2	Baik	43	44,33
3	Cukup baik	32	32,99
4	Tidak baik	5	5,15
5	Sangat tidak baik	1	1,03
Jumlah		97	100

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari table diatas 16 orang atau 16,49 % menyatakan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung sangat baik, 43 orang atau 44,33 % menyatakan baik dan 32 orang atau 32,99 % menyatakan cukup baik. Sedangkan 5 orang atau 5,15% menyatakan tidak baik dan satu orang atau 1,03 % menyatakan pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung sangat tidak baik.

Maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung adalah baik.

Berikut ini disajikan pernyataan responden mengenai hubungan kerja karyawan dengan atasan langsung.

Tabel 5.16 : Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Kerja Karyawan Dengan Atasan Langsung.

No	Klasifikasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat baik	26	26,81
2	Baik	44	45,36
3	Cukup baik	21	21,65
4	Tidak baik	5	5,15
5	Sangat tidak baik	1	1,03
Jumlah		97	100

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari table diatas terlihat bahwa responden yang menyatakan hubungan antara atasan langsung dengan karyawan sangat baik sebanyak 26 orang atau 26,81 % responden, dan yang menyatakan baik ada 44 orang atau 45,36 % . yang menyatakan cukup baik ada 21 orang atau 21,65 % dan yang menyatakan tidak baik 5 orang atau 5,15 % sedangkan 1 atau 1,03 % menyatakan bahwa hubungan atasan dengan karyawan adalah sangat tidak baik.

Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja karyawan dengan atasan langsung adalah baik.

Berikut disajikan pernyataan responden mengenai pemberian gaji dan tunjangan berdasarkan pekerjaan karyawan.

Tabel 5. 17 : Tanggapan Responden Mengenai Bagaimanakah pemberian gaji dan tunjangan berdasarkan pekerjaan.

No	Klasifikasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat baik	17	17,52
2	Baik	50	51,55
3	Cukup baik	20	20,62
4	Tidak baik	9	9,28
5	Sangat tidak baik	1	1,03
Jumlah		97	100

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari table diatas terlihat sebanyak 17 orang atau 17,52 % yang menyatakan pemberian gaji dan tunjangan berdasarkan pekerjaan sangat baik, 50 orang atau 51,55 % menyatakan baik, 20 orang atau 20,62 % cukup baik dan 9 orang atau 9,28 % tidak baik, sedangkan 1 orang atau 1,03 % menyatakan pemberian gaji dan tunjangan berdasarkan pekerjaan adalah sangat tidak baik.

Maka dapat disimpulkan bahwa bagaimanakah pemberian gaji dan tunjangan berdasarkan pekerjaan adalah baik.

Berikut ini disajikan pernyataan responden mengenai kondisi kerja yang dialami karyawan.

Tabel 5. 18 : Tanggapan Responden Mengenai Bagaimana kondisi kerja yang dialami.

No	Klasifikasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
----	---------------------	-----------	----------------

1	Sangat baik	17	17,52
2	Baik	48	49,49
3	Cukup baik	21	21,65
4	Tidak baik	10	10,31
5	Sangat tidak baik	1	1,03
Jumlah		97	100

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari table diatas terlihat sebanyak 17 orang atau 17,52 % yang menyatakan kondisi kerja yang dialami karyawan sangat baik, 48 orang atau 49,49 % menyatakan baik, 21 orang atau 21,65 % cukup baik dan 10 orang atau 10,31 tidak baik, sedangkan 1 orang atau 1,03 % menyatakan kondisi kerja yang dialami karyawan sangat tidak baik.

Maka dapat disimpulkan bahwa bagaimana kondisi kerja yang dialami adalah baik.

Berikut ini disajikan pernyataan responden mengenai tanggapan tanggung jawab perusahaan yang diberikan kepada karyawan.

Tabel 5. 19 : Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Perusahaan Yang Diberikan Kepada Karyawan.

No	Klasifikasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat baik	9	9,28
2	Baik	48	49,49
3	Cukup baik	36	37,11
4	Tidak baik	3	3,09
5	Sangat tidak baik	1	1,03
Jumlah		97	100

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari table diatas terlihat bahwa 9 orang atau 9,28 % yang menyatakan bahwa tanggung jawab perusahaan yang diberikan kepada karyawan saat ini sangat baik, 48

orang atau 49,49 % menyatakan baik dan 36 orang atau 37,11 menyatakan cukup baik, yang menyatakan tidak baik sebanyak 3 orang atau 3,09 %, dan 1 orang atau 1,03 % yang menyatakan sangat tidak baik.

Maka dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab perusahaan yang diberikan kepada karyawan adalah baik.

Berikut ini disajikan pernyataan responden mengenai prestasi atau penghargaan yang diterima karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

Tabel 5. 20 : Tanggapan Responden Mengenai Apakah prestasi atau penghargaan yang diterima karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

No	Klasifikasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat baik	27	27,84
2	Baik	35	36,08
3	Cukup baik	30	30,93
4	Tidak baik	4	4,12
5	Sangat tidak baik	1	1,03
Jumlah		97	100

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari table diatas terlihat sebanyak 27 orang atau 27,84 % yang menyatakan bahwa pemberian penghargaan yang diterima karyawan sangat baik dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.35 orang atau 36,08 % menyatakan baik, 30 orang atau 30,93 % menyatakan cukup baik, 4 orang atau 4,12 % menyatakan tidak baik, sedangkan 1 orang atau 1,03 % menyatakan sangat tidak baik.

Maka dapat disimpulkan bahwa apakah prestasi atau penghargaan yang diterima karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab adalah baik.

Berikut ini disajikan pernyataan responden mengenai pembagian tugas dan pekerjaan.

Tabel 5. 21 : Tanggapan Responden MengenaiPembagian Tugas Dan Pekerjaan.

No	Klasifikasi jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat baik	10	10,31
2	Baik	47	48,45
3	Cukup baik	36	37,11
4	Tidak baik	3	3,09
5	Sangat tidak baik	1	1,03
Jumlah		97	100

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari table diatas dapat dilihat bahwa sebanyak 10 orang responden atau 10,31 % menyatakan pembagian tugas dan pekerjaan sudah sangat baik dan 47 orang atau 48,45 % menyatakan baik. 36 orang atau 37,11 % menyatakan cukup baik dan sebanyak 3 orang atau 3,09 % menyatakan pembagian tugas dan pekerjaan adalah tidak baik sedangkan menurut 1 atau 1,03 % menyatakan bahwa pembagian tugas dan pekerjaan sangat tidak baik.

Maka dapat disimpulkan bahwa pembagian tugas dan pekerjaan adalah baik.

Table 5. 22 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja

No	Klasifikasi jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor	%
1	Sangat baik	5	151	755	23,13
2	Baik	4	408	1632	50,01
3	Cukup baik	3	258	774	23,72
4	Tidak baik	2	46	92	2,82
5	Sangat tidak baik	1	10	10	0,30
Jumlah			873	3263	100

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang kepuasan kerja adalah baik yang ditunjukkan pada tabel rekap diatas sebesar 50,01 %.

C. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas ini dilakukan untuk meneliti apakah kuesioner per pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini valid atau tidak. Caranya dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Apakah r hitung > r tabel, berarti kuesioner tersebut dikatakan valid. Sebaliknya apabila r hitung < r tabel, berarti kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

a. Variabel Kualitas Kepemimpinan (X)

Untuk melihat nilai r hitung dan r tabel dari variable kualitas kepemimpinan (X) pada PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. 23 : Nilai r Hitung Dan r Tabel Variabel Kualitas Kepemimpinan Pada PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan.

Nomor Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,6309	0,202	Valid
2	0,4817	0,202	Valid
3	0,3777	0,202	Valid
4	0,5130	0,202	Valid
5	0,5032	0,202	Valid

6	0,5191	0,202	Valid
7	0,7259	0,202	Valid
8	0,5693	0,202	Valid
9	0,2935	0,202	Valid
10	0,2034	0,202	Valid
11	0,2360	0,202	Valid

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas, 11 (sebelas) butir pertanyaan yang diajukan dalam variabel kualitas kepemimpinan (X) semuanya mempunyai r hitung $>$ r tabel. Berarti semua butir pertanyaan variabel kualitas kepemimpinan (X) adalah valid.

b. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Untuk melihat nilai r hitung dan r tabel dari variabel kepuasan kerja (Y) pada PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. 24 : Nilai r Hitung Dan r Tabel Variabel Kepuasan Kerja Pada PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan.

Nomor Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,3572	0,202	Valid
2	0,5547	0,202	Valid
3	0,2041	0,202	Valid
4	0,7177	0,202	Valid
5	0,7165	0,202	Valid
6	0,7074	0,202	Valid
7	0,5334	0,202	Valid

8	0,4337	0,202	Valid
9	0,2086	0,202	Valid

Sumber : Data olahan hasil penelitian

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. 25 : Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Nilai conbach's alpha	Nilai alpha	Keterangan
Pemimpin	0,7782	0,6	Reliabel
Kepuasan kerja	0,7783	0,6	Reliabel

Sumber : Data olahan hasil penelitian

Dari hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel reliable variabel X (Pemimpin) ataupun variabel Y (Kepuasan Kerja) adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui dari nilai Conbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6.

D. Analisis Hasil Penelitian

untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan dalam penelitian ini penulis menggunakan data dari hasil kuesioner, model yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana yaitu dengan membandingkan antara t-tabel dengan t-hitung.

Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana tentang pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan program SPSS diperoleh angka-angka sebagai berikut :

Tabel 5. 26 : Hasil Analisa Regresi Sederhana.

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas
Kepemimpinan	0,798	13,748	0,000
Konstanta	0,072		
r Square = 0.665	Adjusted R = 0,662	F Ratio = 189,000	
r = 0,816	N = 97	Probabilitas = 0,000	

Sumber : Data olahan hasil penelitian

1. Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

Berdasarkan dari tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bx \quad \text{atau} \quad Y = 0,072 + 0,798x$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kepuasan Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel independen

x = Variabel Independen (Kualitas Kepemimpinan)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi untuk nilai x yaitu 0,798 artinya apabila kualitas kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja karyawan PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan akan meningkat sebesar 0,798 satuan. Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari variabel independen yaitu b bertanda positif (+), dimana dalam hal ini berarti variabel kualitas kepemimpinan (x) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dapat kita lihat tingkat korelasi yaitu sebesar 0,816 ini menunjukkan tingkat hubungan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*nya.

Berdasarkan standar kategori Guilford pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah hubungan kuat atau pengaruh kuat. Ini dapat dilihat pada kriteria derajat hubungan koefisien korelasi yaitu 0,60 – 0,79 adalah tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 5. 27 : Perbandingan Antara t-Hitung Dengan t-Tabel.

Variabel	t-Hitung	t-Tabel	Probabilitas
Kepemimpinan	13,748	1,985	0,000

Sumber : Data olahan hasil penelitian

2. Uji t

Uji t merupakan pengujian hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel Y dengan level signifikan 5% atau 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut :

1. jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak, H_1 diterima).
2. jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima, H_1 ditolak).

Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa kualitas kepemimpinan memiliki t hitung lebih besar dari t tabel yakni sebesar $13,748 > 1,985$ yang berarti H_0 ditolak dengan demikian H_1 diterima. Artinya variabel kualitas kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari analisis diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kualitas kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan adalah terbukti kebenarannya.

C. Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase sumbangan variabel kualitas kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Pengukurannya adalah dengan menghitung angka determinasi (r^2). Semakin besar nilai koefisien determinasi (mendekati satu) maka semakin tepat suatu garis linier digunakan sebagai suatu pendekatan hasil penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai (r^2) sebesar 0,665 artinya 66,5 % variabel kepuasan kerja karyawan PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, sedangkan 33,5 % dipengaruhi oleh factor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, penempatan dan lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

F. Pembahasan

Dari analisa seperti yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dilihat bahwa kualitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan.

Kualitas kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan untuk pihak PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan untuk mengarahkan karyawan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Dari hasil penelitian terhadap 97 responden diperoleh 51,55 % dari mereka menyatakan kualitas kepemimpinan dalam konsistensi dalam mengambil keputusan, hubungan dengan karyawan, komunikasi dengan karyawan, motivasi karyawan, ketegasan terhadap karyawan yang tidak disiplin, komitmen dalam memajukan usaha perusahaan, kemampuan dalam fungsi koordinasi, kaitan keahlian dengan bidang usaha perusahaan, disiplin yang diterapkan, serta pengetahuan dan wawasan yang dimiliki atasan langsung adalah baik. Artinya secara umum kualitas kepemimpinan mendukung usaha perusahaan yang dipimpinnya. Hal ini mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan, karena bila dilihat dari hasil analisa pengaruh kualitas kepemimpinan adalah sebesar 66,5 %.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Schermerhorn Jr dan kawan-kawan (Isyandi, 2005 : 139) serta Fathoni (2006 : 129), salah satu factor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sikap pemimpin atau kualitas kepemimpinan dalam kepemimpinannya. Dari hasil penelitian yang dilakukan di PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan dapat dilihat bahwa kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Sebagai seorang pemimpin, pimpinan harus menyadari bahwa eksistensi dirinya sangat dibutuhkan oleh orang lain, sehingga ia harus berusaha menyesuaikan dirinya dengan tuntutan perusahaan dengan memperbaiki dan meningkatkan kualitas dirinya. Usaha membangun organisasi, bangsa tidak dapat diwujudkan tanpa disertai usaha meningkatkan kualitas kepemimpinan pada semua bidang dan tingkatan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berikut disampaikan kesimpulan:

1. Dari pertanyaan tentang elemen-elemen kepemimpinan menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian Baik tentang kepemimpinan.
2. Dari pertanyaan tentang elemen-elemen tentang kepuasan kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian Baik tentang proses kepuasan kerja.
3. Dari hasil analisis korelasi yang terjadi antara dua variabel yang diteliti adalah sebesar 0,665 artinya angka ini dapat diinterpretasikan bahwa korelasi yang terjadi antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan adalah kuat.
4. Dari hasil analisis didapatkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan (bermakna) terhadap kepuasan kerja karyawan karena nilai t_{hitung} (13,748) $>$ t_{tabel} (1,985) pada tingkat α = 5%, berarti H_0 ditolak, dan H_1 diterima.

B. Saran

1.

Hasil perhitungan regresi memperlihatkan bahwa kualitas kepemimpinan memiliki t hitung lebih besar dari t tabel yakni sebesar $13,748 > 1,985$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel kualitas kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai (r^2) sebesar 0,665 artinya 66,5 % variabel kepuasan kerja karyawan PT. Sari Lembah Subur Kabupaten Pelalawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, sedangkan 33,5 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, penempatan dan lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji, 1999, *Psikologi Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Arika, Fitriani, 2008, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Keputusan Kerja Karyawan Pada Koperasi Telkomsel (KISEL) Pekanbaru*, Unri.
- Danim, Sudarman, 2004, *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Fathoni, Abdulrahmat, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Guilford, J.P. 1956. *Fundamental Statistic in psychology and education*, NewYork, McGraw-Hill.
- Handoko, T Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2005, *Manajemen sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Isyandi, B. 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*, Unri Press, Pekanbaru.
- Khairina, Nur Izzaty, 2011, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kualitas SDM Terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Badan Layanan Umum*, Universitas Diponegoro Semarang.
- Kardaman, A. Jusuf Udaya. 2001, *Pengantar Ilmu Manajemen*, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Kartini, Kartono, 2002, *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Pemimpin Abnormal itu?)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Marlina, 2008, *Pengaruh Peranan Kepemimpinan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada KUD Manunggal Jaya Tapung*, UIN SUSQA RIAU.
- Martoyo, Susilo, 2000, *Manajemen Sumberdaya Manusia BPFE, Yogyakarta, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi VII, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, P Anwar, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Maxweel, John C, *The 21 Indispensable Qualities Of A leader*, www.google.com.
- Misener *et al.*, 1996, *Kepuasan Kerja*, www.google.com.
- Lia, Singgih, 2008, Puspitasari, *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nasution, M.N, 2003, *Manajemen mutu Terpadu*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nasution, Mulia, 2000, *Manajemen personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*, Penerbit Djambatan, Jakarta
- _____,2007,*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, [www. Vibiznews.com](http://www.Vibiznews.com).
- PB, Triton, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tugu Publisher,Yogyakarta.
- Putri, Rinelia, 2007, *Kualitas Kepemimpinan*, [www. Vibinews.com](http://www.Vibinews.com).
- Rivai, Veithzal, 2003, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi, Edisi Kedua*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Akasara,Jakarta.
- Sugiyono, 2003,*Metode Penelitian Bisnis*, Alfabet, Bandung.
- Sutarto, 1998, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Cetakan ke 5, Gadjah Mada university Press, Yogyakarta.
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumberdaya Manusia*,Mandar Maju, Bandung.
- Umar, Husein, 2000, *Riset Sumber Daya Manusia*, Edisi Resensi dan Perluasan, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wess Robert,Sadler, 1997, *Kualitas Kepemimpinan*, www.google.com
- Winardi, *Defenisi Kepemimpinan*.www.google.com.
- Www.goegle.com, *Kualitas Kepemimpinan*.