

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD. BPR ROKAN HILIR CABANG KUBU BABUSSALAM KABUPATEN ROKAN HILIR

Erwin Saputra¹⁾, Hj. Marnis²⁾, Rosnelly Roesdi²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : erwinsaputrapku123@gmail.com

*The Effect of Leadership And Job Satisfaction on Employee Performance
PD. BPR Branch Kubu Babussalam Districts Of Rokan Hilir*

ABSTRACT

This study aims to see the influence of leadership and job satisfaction on employees performance of PD. BPR Kubu Babussalam Branch, Rokan Hilir Regency. The population in this study were all permanent employees who worked at PD. BPR Rokan Hilir, Kubu Branch, as many as 39 people. Sampling using the census method, namely taking the entire population as the research sample. The data analysis used is descriptive analysis, with quantitative analysis tools, namely multiple linear regression with the help of SPSS version 20.0. Based on the test results it was found that leadership and job satisfaction simultaneously and partially have a positive and significant effect on employee performance. The contribution of the influence of the leadership variables and job satisfaction on employee performance is 70.1%, while the remaining 29.9% is by other variables not included in this model.

Keywords: Leadership, Job Satisfaction And Employees Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai upaya meningkatkan kinerja. Kinerja karyawan merupakan suatu permasalahan yang sering dihadapi

oleh suatu perusahaan karena berhubungan erat dengan pencapaian tujuan perusahaan yang ditetapkan. Ketidakmampuan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu kendala yang dihadapi oleh setiap perusahaan.

Perbankan merupakan salah satu lembaga keuangan yang sangat peka dalam perkembangannya. Sebagai lembaga yang bersifat pelayanan, perbankan banyak bergantung kepada sumber daya manusianya. Apalagi pada era globalisasi sekarang, perbankan Indonesia sangat riskan dalam pengembangan penegasan status

konsistensi diri. Dunia perbankan seakan-akan sedang di uji eksistensinya sebagai lembaga yang berperan dalam bidang keuangan. Setiap perusahaan perbankan baik memiliki pemerintah maupun swasta harus selalu siap dan kuat dalam menghadapi gejolak perekonomian nasional.

Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat atau PD. BPR Rokan Hilir yang berpusat di Bagansiapiapi merupakan Bank Perkreditan Rakyat milik pemerintah Rokan Hilir yang peraturannya menurut Peraturan Daerah (PERDA) bergerak di bidang perbankan. PD. BPR Rokan Hilir harus di dukung berbagai faktor yang handal salah satunya sumber daya manusia untuk dapat berkembang dan bertahan dalam persaingan yang ketat. Sumber daya manusia yang handal dapat dilihat dari kinerjanya.

Pertumbuhan PD. BPR Rokan Hilir tidak terlepas dari kepemimpinan organisasi tersebut dalam mempertahankan kepuasan dan kinerja karyawannya agar tetap loyal. Aspek kepemimpinan, kepuasan dan kinerja sangat dipahami oleh pihak manajemen bahwa ketiganya sangat terkait dalam menentukan tercapainya tujuan organisasi. Menurut Thoha (2012) bahwa suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi kinerja bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, Yukl (2011) menyatakan bahwa apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya

mempengaruhi kinerjanya kearah lebih baik.

Jika peran kepemimpinan ditampilkan sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka karyawan akan mempunyai sikap positif terhadap tugas dan tanggungjawabnya dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang dimaksud adalah kepemimpinan yang dapat mengubah cara pikir dan tradisi kerja karyawan sehingga masing-masing secara sadar bisa mengambil keputusan mengubah perilakunya untuk bekerja maksimal dan berkualitas. Kurangnya kerja sama antara pemimpin bawahan juga akan menyebabkan kinerja menjadi rendah hal ini dikarenakan kurang dilibatkannya karyawan dalam pembuatan keputusan yang terkait persoalan yang terjadi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan diperoleh informasi bahwa kurangnya arahan dari atasan dalam pelaksanaan tugas dan kejelasan pembagian tugas, sehingga membuat karyawan tidak nyaman dalam mencapai target untuk penyaluran kredit dan penghimpunan dana pihak ketiga yang telah ditetapkan. Pimpinan kurang baik dalam memberikan contoh terutama dari segi kedisiplinan, serta kurangnya perhatian pimpinan terhadap persoalan yang dihadapi bawahan.

Kinerja karyawan dipicu oleh kepuasan kerja. Rao (2012:85) mengatakan kepuasan kerja bisa memprediksi kinerja, karena karyawan yang puas dengan pekerjaannya secara tidak langsung akan mencapai kualitas kinerja yang lebih tinggi. Dia juga mengatakan ketika karyawan memiliki

kesejahteraan psikologis (kepuasan terhadap aspek-aspek hidup) yang tinggi mampu bekerja lebih fokus dibandingkan dengan karyawan yang kurang memiliki kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan fisik seperti kemampuan ekonomi, kesehatan fisik, dan lain sebagainya yang mendatangkan perasaan bahagia dan damai pada diri seseorang. Oleh karena itu, tingkat kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Anugrah, Dkk. (2012) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan. Kepuasan kerja karyawan yang rendah dapat menyebabkan kemangkiran maupun keluarnya karyawan. Sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan tinggi, produktivitas kinerjanya akan tinggi pula sehingga perusahaan dapat beroperasi dengan baik dan pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh:

1. Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Selanjutnya Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kemudian Mangkunegara (2012:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Stoner dan Freeman (dalam Sudarmanto, 2012:63) kinerja dapat diukur melalui kriteria berikut ini:

- 1) Kuantitas kerja (*quantity of work*): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode
- 2) Kualitas kerja (*quality of work*): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat yang ditentukan
- 3) Kreativitas (*creativity*): keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang muncul
- 4) Pengetahuan mengenai pekerjaan (*knowledge of job*): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan

- 5) Kerjasama (*cooperation*): kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain sesama anggota organisasi
- 6) Inisiatif (*initiative*): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru
- 7) Ketergantungan (*dependability*): kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dalam melaksanakan pekerjaan
- 8) Kualitas pribadi (*personal quality*): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi

Kepuasan Kerja

Menurut pendapat Robbins (2008:99) kepuasan kerja adalah merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan akan menghasilkan hasil yang semaksimal mungkin antara interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Menurut Handoko (2012:211) kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Pendapat lainnya menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Lebih lanjut Hasibuan (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pergantian (*turnover*) kecil maka

secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan besar maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan berkurang.

Menurut Luthans (2008:122) indikator kepuasan kerja terdiri dari:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Upah/gaji
3. Promosi
4. Supervisi
5. Kelompok kerja
6. Kondisi kerja/lingkungan kerja

Menurut Hasibuan (2009) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Menyenangi pekerjaan, adalah sikap selalu melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh tanpa mengharapkan suruhan atasan maupun orang lain.
- 2) Mencintai pekerjaan, sikap lapang dada dan ikhlas ketika melakukan pekerjaan sehingga dengan harapan akan menghasilkan kerja yang baik.
- 3) Moral kerja, suatu usaha yang ditekuni dan menjadi pertimbangan sehingga membutuhkan moral yang baik dan kuat.
- 4) Kedisiplinan, kepuasan kerja akan mencerminkan karyawan datang tepat waktu dan pulang tepat pada waktunya.
- 5) Prestasi kerja, menyenangkan pekerjaan dan mampu mengerjakan pekerjaan itu serta menghasilkan pekerjaan dengan baik

Kepemimpinan

Terry dalam Thoah (2010: 5) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk

mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Begitu juga Danim (2004: 56) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Indikator-indikator

kepemimpinan menurut Martoyo (2000:176-179) diantaranya :

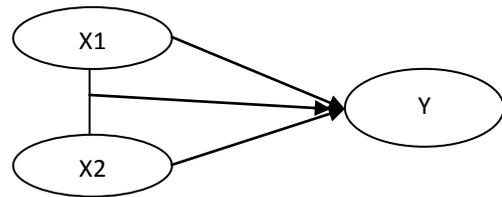
- a. Kemampuan Analitis
Kemampuan menganalisis situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
- b. Keterampilan Berkomunikasi
Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
- c. Keberanian
Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.
- d. Kemampuan Mendengar
Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran

orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

- e. Ketegasan
Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidak tentuan, sangat penting bagi seorang pemimpin

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Sumber: *Olahan Peneliti*

Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Diduga kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Perguruan Tinggi Swasta yang berada pada Kabupaten Indragiri Hulu.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti. Populasi pada penelitian adalah semua karyawan tetap yang bekerja di PD. BPR Rokan Hilir Cabang

Kubu sebanyak 39 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian.

Teknik Analisis Data

Dalam melakukan analisis data terhadap data yang telah didapatkan, penulis menggunakan metode persamaan regresi linier berganda, dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22.

Model regresi linear berganda dengan variabel-variabel diatas tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut Ghozali (2012:82):

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

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien Regresi

Berganda atau Paramete yang akan
Dihitung

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Kepuasan kerja

E = Error

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Merupakan kemampuan dari *indicator* untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah konsep. Tujuan yang utama dari kedua uji tersebut yaitu untuk menguji indikator-indikator yang dirumuskan dalam pertanyaan agar penelitian tersebut realibel dan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat kehandalan

suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Jika koefisien alpha yang dihasilkan $\geq 0,60$, maka indikator tersebut dikatakan reliabel atau handal (dapat dipercaya).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas, bahwa nilai r hitung pada jawaban responden terhadap pertanyaan semua variabel dinyatakan valid karena r hitung $\geq r$ tabel (0,316), maka dapat disimpulkan bahwa item dari tiga variabel dinyatakan terukur dan layak dilakukan analisis selanjutnya

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil bahwa seluruh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 sebagaimana yang disyaratkan. Berdasarkan hasil pengujian nilai reliabilitas ketiga variabel berada di atas angka 0,60. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$\text{Kinerja} = 0,702 + 0,355X_1 +$$

$$0,810X_2 + e$$

Arti adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,702
Artinya adalah apabila kepemimpinan dan kepuasan kerja diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan bernilai 0,702.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,355.
Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepemimpinan

sebesar satu (1) satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,355 dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,810. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar satu (1) satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,810 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis jalur diperoleh koefisien determinasi R Square sebesar 0,701. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) adalah sebesar 70,1%, sedangkan sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Rokan Hilir Cabang Kubu. Dengan hasil ini maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Kepemimpinan yang tepat akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan, hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan atasan, hilangnya kesenjangan sosial antar lini dalam perusahaan, yang akan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi semua pihak termasuk karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila bekerja dengan kondisi atau situasi yang baik sesuai dengan harapan karyawan tersebut. Handoko (2012:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Hasibuan (2012: 203) menjelaskan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, dan salah satu faktornya adalah sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Setelah kepuasan kerja karyawan terpenuhi dengan baik, akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Luthans dalam Mahesa (2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi, kinerjanya akan meningkat, walaupun hasilnya tidak langsung.

Dengan demikian, ketika gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik dan tepat, akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang tepat akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga karyawan merasa senang dan puas yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi karena gaya kepemimpinan yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendorong kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Beberapa hasil penelitian terdahulu menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satunya adalah Ahmad (2014) serta di dukung pendapat Robbins (2015) dan Kuswandi (2014).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Rokan Hilir Cabang Kubu. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Kepemimpinan yang baik dapat mengubah cara pikir dan tradisi kerja karyawan didasarkan pada nilai organisasi, filosofi kerja, dan loyalitas karyawan. Kesaksian yang diperoleh para karyawan dapat mempengaruhi cara berfikir, perasaan dan perilaku karyawan yang dipimpinnya sehingga masing-masing secara sadar bisa mengambil keputusan mengubah perilakunya untuk bekerja maksimal dan berkualitas. Kurangnya kerja sama antara pemimpin dengan karyawan di PD BPR Kabupaten Rokan Hilir tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan itu menjadi rendah hal ini dikarenakan karyawan kurang dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang terkait dengan hal untuk kemajuan perusahaan.

Semakin baik kepemimpinan disuatu perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Salah satu kondisi sosial tempat kerja karyawan yaitu peran kepemimpinan yang ditampilkan sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka karyawan pun akan mempunyai sikap positif terhadap tugas dan tanggungjawabnya dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Mulyono dan Nasir (2012) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor eksternal antara lain adalah kepemimpinan. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja karyawan pada penelitian ini sangat ditentukan oleh kepemimpinan.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian pendahuluan yang relevan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari luar maupun dalam diri karyawan (Pramudyo, 2010). Beberapa faktor tersebut adalah kepemimpinan, disiplin, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Purwanto. (2015), Torlak, Kuzey (2019), Wardhana (2014), Lusigita (2017), Isvandiari, Idris (2018), Hapsari, Mahmud (2017).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Rokan Hilir Cabang Kubu. Dengan hasil ini maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Dengan maksimalnya kepuasan kerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendorong kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Beberapa hasil penelitian terdahulu menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satunya adalah Ahmad (2014) serta di dukung pendapat Robbins (2014) dan Kuswandi (2014)

Kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja. Orang yang mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja lebih tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik, dan berprestasi kerja lebih baik dari pada pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat perputaran karyawan dan absensi. Jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka perputaran karyawan dan absensi menurun. Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain,

dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Sedangkan karyawan yang umumnya memperoleh kepuasan kerja rendah akan pernah mengalami frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat rendah, cepat lelah dan bosan, emosi yang tidak stabil.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kepemimpinan dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kepemimpinan yang baik dapat mendorong peningkatkan kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Saran

Dari kesimpulan yang telah diuraikan, maka dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pemimpin harus meningkatkan keberanian dalam mengambil tindakan yang diperlukan demi kemajuan perusahaan, dengan demikian diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan di PD. BPR Rokan Hilir Cabang Kubu tersebut.
2. Diharapkan kepada perusahaan agar meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara

memberikan fasilitas yang dapat mendukung kinerja karyawan sehingga mereka dapat menyenangi pekerjaan dan bersedia bekerja untuk jangka panjang.

3. Diharapkan kepada perusahaan agar meningkatkan kinerja karyawan terutama mencari nasabah sehingga pendapatan perusahaan dapat meningkat setiap tahunnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Maddinsyah Dan Wahyudi. 2017. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta Di Wilayah Kopertis Iv Provinsi Banten. *Jurnal Kreatif : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, Vol. 5, No.1, Oktober 2017
- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Pt Rineka Cipta.
- Davis, Gordon B. 2004. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Gramedia
- Dyah Listyarini. 2017. Pengaruh Pemberian Sertifikasi Dosen, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Kota Semarang. Seminar Nasional Dan Call For Paper 2017 Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Publikasi Jurnal Ilmiah Dalam Menyikapi Permenristekdikti Ri No.20 Tahun 2017
- Galih Wisnu Wardhanapengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Di Stmik "Aub" Surakarta, Jawa Tengah)
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe.
- Hana Krskova Chris Aumann. 2017. The Relative Importance Of School Discipline And Education Investment On Competitiveness: The Mediating Role Of Educational Performance. *International Journal Of Educated Management*, Vol. 31, Issue 3.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi.
- Izaz Dany Afianto Hamidah Nayati Utami. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing Pt. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*

(Jab)|Vol. 50 No. 6
September 2017

- Kasmir (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Kadek Lusigita. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. Jurnal Ekonomu Dan Bisnis. Vol 4, No 1 (2017)*
- Luthans, Fred. (2008.) Organizational Behavior. Mcgraw-Hill Companies, Inc. New. York.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Arifin .2017. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). Jurnal Edutech Vol. 3 No.2 September 2017
- Martoyo, Susilo. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: PT BPF
- Mulyono. (2008). Manajemen Administrasi Dan Organisasi Pendidikan. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Purwwanto. Sk, 2008. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi. Jurnal Manajemen. Vol. Xix, No. 01
- Robbins Sp. (2008). Perilaku Organisasi Buku 2, Jakarta : Salemba.
- Siagian, Sondang P. (2011). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta. Pt. Rineka Cipta.
- Sutermester, R. A. (1976). People And Productivity. Third Edition. New York: Mc.Graw Hill Book Company.
- Thoha, Miftah, (2010). Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta : Rajawali Pers.