

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KONDISI KERJA MELALUI KEPUASAN
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING SERTA DAMPAK PADA KINERJA
KARYAWAN PT. SANTANI AGRO MANDIRI SIDOARJO**

ANIS NUR AISYAH

14211077

**PRODI MANAJEMEN
STIE MAHARDHIKA SURABAYA
2018**

ABSTRACT

This research aims to know and analyze the Influence of Leadership, Working Conditions and Satisfaction on Performance Karywan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo and the influence of Leadership and working conditions on employee performance through intervening variable job satisfaction.

This research use quantitative research type with population counted 60 responden, by using slovin formula hence obtained sample as much 52 responder. Using data path analysis analysis with the help of data processing software SPSS version 16.0

The results showed that leadership has a significant effect on Job Satisfaction Employees PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo with the magnitude of influence of 0.546 or 54.6%. Working Conditions has a significant effect on Employee Satisfaction PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo with magnitude of influence of 0.314 or 31.4%. Job satisfaction has a significant effect on Employee Performance PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo with a magnitude of influence of 0.294 or 29.4%. Leadership significant effect on Employee Performance PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo with magnitude of influence of 0.363 or 36.3%. Working Conditions have a significant effect on Employee Performance PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo with a magnitude of influence of 0.328 or 32.8%. Leadership significant effect on employee performance through job satisfaction PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo, the results showed that the calculation directly by not using intervening variable Job Satisfaction result better than using intervening variables Job Satisfaction Working conditions significantly affect employee performance through job satisfaction PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo, the results showed that the calculation directly by not using intervening variable Job Satisfaction result better than using intervening variable Job Satisfaction.

Keywords: Leadership, Working Conditions, Job Satisfaction and Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan dalam dunia usaha akan mengakibatkan besarnya persaingan yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan untuk terus berkembang dan mencapai tujuannya. Jika perusahaan tidak mampu bersaing dengan perusahaan lainnya, maka bukan hal yang tidak mungkin kelangsungan hidup perusahaan akan terancam serta kesempatan perusahaan untuk mencapai tujuannya tidak akan tercapai. Hal ini tidak akan terwujud jika perusahaan tidak memiliki sumber daya yang dibutuhkan.

Salah satu sumber daya yang harus dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu karyawan. Jika tidak ada karyawan maka perusahaan tidak akan dapat beroperasi, sebaliknya jika perusahaan tidak ada maka tidak ada lapangan pekerjaan. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasar pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan

perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu (Rivai et al., 2013: 5). Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang didalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dan pihak yang dipimpin guna pencapaian tujuan bersama. Persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik. Karena suatu perusahaan akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pimpinan seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi; kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan (Yulk dalam Teguh Setiawan, 2016: 3). Komponen dalam kepemimpinan adalah pemimpin, pengikut, perilaku atau sikap pemimpin dalam memimpin. Sikap atau perilaku pemimpin akan menjadi stimuli yang menimbulkan tanggapan dari para pengikut berupa

umpan balik dan wujud nyatanya berupa kepatuhan para pengikut atau reaksi menentang. Selain kepemimpinan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi proses berjalannya perusahaan yaitu kondisi kerja.

Pada umumnya karyawan akan merasa puas dan nyaman dalam bekerja jika didukung oleh kondisi kerja atau lingkungan kerja yang baik. Karyawan akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka apabila kondisi kerja mendukung, seperti adanya sarana yang memadai, ruang kerja yang bersih, semua barang yang ada dalam ruang bekerja tertata rapi, ruangan sejuk, ventilasi udara bagus, hubungan antara pimpinan dan pegawai baik, dan hubungan antar individu pun juga baik, maka akan memberikan kepuasan bagi karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang optimal.

Kepuasan kerja adalah fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktifitas pegawai,

tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi (Sinambela, 2017:301).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono dalam Sinambela, 2017:481).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kondisi Kerja melalui Kepuasan sebagai Variabel Intervening serta Dampak pada Kinerja Karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo ?
2. Apakah kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo ?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo ?
4. Apakah kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo ?
5. Apakah kondisi kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo ?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo ?
7. Apakah kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo ?

LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen

Dalam suatu organisasi diperlukan manajemen untuk mengatur proses penyelenggaraan organisasi hingga tercapainya proses organisasi tersebut. Kata manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno *menagement*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Selain itu juga, manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu *management* berasal dari kata *manage* menurut kamus Oxford yang artinya memimpin atau membuat keputusan didalam suatu organisasi.

Istilah manajemen yang diterjemahkan dari kata *managememang* biasanya dikaitkan dengan suatu tindakan yang mengatur sekelompok orang didalam organisasi atau lembaga tertentu demi mencapai tujuan - tujuan tertentu.

Adapun definisi manajemen menurut G.R. Terry dalam Hasibuan (2012:2) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan – tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Simamora dalam Sinambela (2017:7) manajemen adalah proses pendayagunaan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang – orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut.

Selain itu menurut Hasibuan (2014:2) manajemen adalah “Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Kepemimpinan

Kata “kepemimpinan” terjemahan dari bahasa Inggris “Leadership” yang berasal dari kata “lead”. Lead sebagai kata benda

bermakna peranan penting, petunjuk. Lead sebagai kata kerja berarti memimpin, menempuh, membawa, menggiring, menyebabkan. Jadi lead dapat bertindak sebagai kata benda maupun kata kerja.

Selain itu kepemimpinan berasal dari kata "pimpin" yang memuat dua hal pokok yaitu pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpinan mengandung pengertian mengarahkan, membina, atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan didalam menjalankan kepemimpinannya.

Menurut Sugiyono (2013:133) menyatakan kepemimpinan adalah proses dimana seorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi.

Robbins (2013:40) menyatakan bahwa kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Pemimpin dan kepemimpinan adalah sesuatu yang tak dapat dipisahkan, merupakan suatu kesatuan. Seorang pemimpin harus

mempunyai jiwa kepemimpinan. Jiwa kepemimpinan ini terbentuk dari suatu proses dari waktu ke waktu hingga akhirnya akan mengkristal dalam suatu bentuk karakteristik kepemimpinan. Seseorang yang mempunyai jiwa kepemimpinan, dengan usaha yang gigih akan dapat membantu lahirnya penegasan sikap kepemimpinan pada dirinya (Fahmi, 2012:16).

Yulk dalam Teguh Setiawan (2016:9) mendefinisikan kepemimpinan secara luas dengan menggunakan cara yang mempertimbangkan beberapa hal yang menentukan suksesnya usaha kolektif anggota kelompok atau organisasi untuk menyelesaikan tugas – tugas penting. Kepemimpinan menurut Yulk adalah proses yang mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Pengertian Kondisi Kerja

Kondisi kerja dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan oleh karyawan. Dengan kondisi kerja yang baik dan memadai, akan mendorong semangat kerja karyawan sehingga pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan akan dapat berjalan dengan lancar, dan akan menjadi kebalikannya jika kondisi

tempat kerja kurang memuaskan semangat dan gairah kerja sekaligus akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Aluwi, 2015:02).

Menurut Stewart and Stewart dalam Ardis (2016: 3),” Working condition can be defined as series of conditions of the working environment in which become the working place of the employee who works there”. yang kurang lebih dapat diartikan kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya kerjanya dengan baik dan maksimal. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan, gerakan, kebisingan, faktor ruangan tempat kerja dan lain-lain.

Kondisi kerja merupakan salah satu unsur lingkungan kerja. Kondisi kerja menurut Agus Ashari dalam Aluwi (2016:18) adalah “kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan pada kantor yang didirikan oleh perusahaan tersebut dan juga merupakan kondisi kerja

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya apabila karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Artinya, pekerja yakin bahwa pekerjaannya menarik, merangsang, membosankan, atau menuntut. Aspek perilaku pekerjaan adalah kecenderungan perilaku pekerja atas pekerjaannya yang ditunjukkan lewat pekerjaan yang dilakukan, terus bertahan di posisinya, atau bekerja secara teratur dan disiplin. (Sinambela 2017:301).

Steve M. Jex dalam Sinambela (2017:302) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan

aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Hal tersebut senada dengan yang dinyatakan oleh Sinambela (2017:301).

Siagian (2013:295) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun yang negatif tentang pekerjaannya. Adapun menurut Edy Sutrisno (2014:75) mengutip pendapat Handoko (1992) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Jika disimak berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*) : (1) memasukkan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkannya dengan suara atau alat musik; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu

permainan; (7) memainkan musik; (8) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (Haynes dalam Sinambela, 2012). Dalam masukan tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

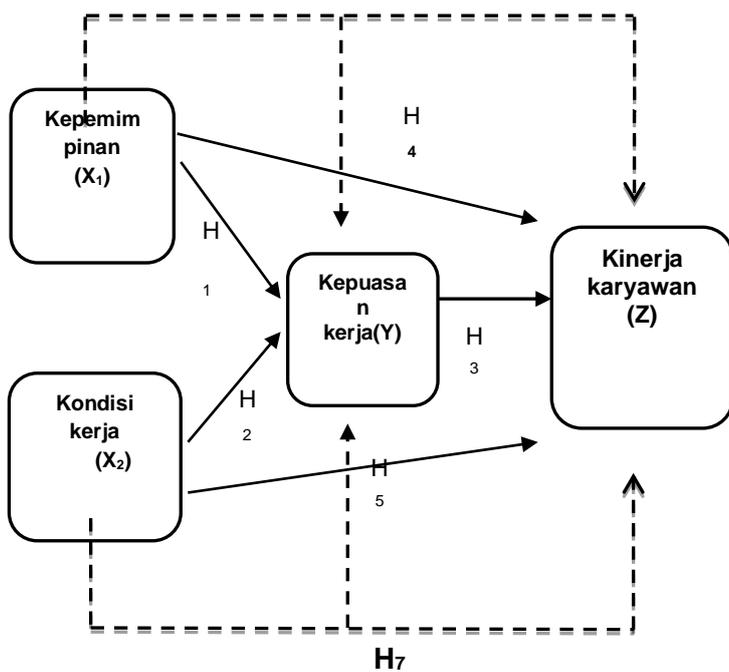
Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins dalam Sinambela, 2017:480). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah penting, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Rivai dan Basri dalam Sinambela (2017:482), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target dan sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Terdapat dua aspek penting yang perlu diperhatikan dalam mencapai kinerja

kelompok, yaitu hubungan antar keterpaduan dengan kinerja kelompok dan perbedaan – perbedaan antara pemecahan masalah dengan pengambilan keputusan secara individu dan kelompok.

Kerangka Konseptual

Berikut ini dapat digambarkan kerangka konseptual yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Keterangan =
 ————— Pengaruh Langsung
 - - - - - Pengaruh Tidak langsung

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Peneliti ini mempergunakan Metode analisis kuantitatif

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo yang berjumlah 60 orang. Dalam penelitian ini menggunakan tingkat level signifikan atau tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel didasarkan atas pendapat Roscoe dalam Sugiono (2012:90-91), yang menyebutkan bahwa pada setiap penelitian ukuran sampel harus berkisar antara 30-500 orang. Untuk menentukan ukuran besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus dari Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

e = Taraf kesalahan atau nilai kritis

Pengambilan sampel dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau nilai kritis 5% dengan pertimbangan nilai kritis tersebut digunakan dalam penelitian sebelumnya. Sesuai dengan rumus di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{60}{1 + 60(0.05)^2} = \frac{60}{1.15} = 52.17$$

Berdasarkan penghitungan tersebut maka sampel yang harus digunakan adalah sebanyak 52 sampel.

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Bebas (X)
 - a. Kepemimpinan
 - b. Kondisi Kerja
2. VARIabel Intervening (Z)
 - a. Kinerja Karyawan
3. Variabel Terikat (Y)
 - a. Kepuasan Kerja

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian adalah :

1. Kuesioner
2. Dokumentasi

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Jalur / *Path Analisis*

Perhitungan Analisis Jalur / *Path Analisis* menggunakan bantuan komputer dengan aplikasi program SPSS 16.0 (*Statistical program for social science*) dibawah operasi windows.

Dalam penelitian ini ada 2 buah persamaan struktur yang akan dihitung dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi, korelasi dan perhitungan pengaruh hasil kontribusi analisis jalur. Dua persamaan structural tersebut.

$$Y = PYX1 + PYX2 + E1$$

$$Z = PZX1 + PZX2 + PZY + E_2$$

Perhitungan Pengaruh Hasil

Kontribusi Analisis Jalur

Perhitungan Pengaruh Hasil Kontribusi Analisis Jalur berdasarkan :

- a. Pengaruh hasil Kontribusi struktur satu (X -> Y)
 1. X1-> Y = Kepemimpinan (X₁) yang secara langsung mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0.546 atau 54.6%
 2. X2 -> Y = Kondisi Kerja (X₂) yang secara langsung mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0.314 atau 31.4%
- b. Pengaruh hasil Kontribusi struktur dua (X -> Z) dan (Y -> Z)
 1. X1 -> Z = Kepemimpinan (X₁) yang secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan (Z) adalah sebesar 0.363 atau 36.3%.
 2. X2 -> Z = Kondisi Kerja (X₂) yang secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan (Z) adalah sebesar 0.328 atau 32.8%.
 3. Y -> Z = Kepuasan Kerja (Y) yang secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan (Z) adalah sebesar 0.294 atau 29.4%.
- c. Pengaruh hasil Kontribusi struktur dua (pengaruh tidak langsung)
 1. Pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan (X₁) terhadap

Kinerja Karyawan (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar $0.546 \times 0.294 = 0.161$ atau 16.1%.

2. Pengaruh tidak langsung variabel Kondisi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar $0.314 \times 0.294 = 0.092$ atau 9.2%.

Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan *software* SPSS dengan melakukan Uji t (*Parsial*) diperoleh nilai dari beta untuk variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.546 dan besaran thitung 5.086 dengan besaran sig sebesar 0.000, karena $\text{sig} < 0.050$, maka dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo dengan besaran pengaruh sebesar 0.546 atau 54.6%. Kepemimpinan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa metode kepemimpinan yang saat ini dijalankan oleh pimpinan perusahaan sangat berpengaruh besar

terhadap kepuasan kerja karyawan. Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik metode kepemimpinan yang dijalankan oleh manajemen perusahaan maka kepuasan karyawan juga akan mengalami kenaikan dan sebaliknya apabila kepemimpinan menurun maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis peneliti, jadi hipotesis diterima.

Pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan *software* SPSS dengan melakukan Uji t (*Parsial*) diperoleh nilai dari beta untuk variabel Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.314 dan besaran thitung 2.928 dengan besaran sig sebesar 0.005, karena $\text{sig} < 0.050$, maka dapat disimpulkan variabel Kondisi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo dengan besaran pengaruh sebesar 0.314 atau 31.4%. pengaruh variable Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan tidak sebesar pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kondisi Kerja yang saat ini dirasakan oleh karyawan perusahaan

sangat berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik kondisi kerja yang dirasakan oleh karyawan perusahaan maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami kenaikan dan sebaliknya apabila kondisi kerja kurang baik maka kepuasan kerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis peneliti, jadi hipotesis diterima

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan *software* SPSS dengan melakukan Uji t (*Parsial*) diperoleh nilai dari beta untuk variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 0.294 dan besaran thitung 2.294 dengan besaran sig sebesar 0.026, karena $sig < 0.050$, maka dapat disimpulkan variabel kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo dengan besaran pengaruh sebesar 0.294 atau 29.4%. Kepuasan Kerja merupakan variabel yang paling kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan Kerja yang telah diperoleh oleh karyawan sangat

berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan perusahaan maka Kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan dan sebaliknya apabila kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis peneliti, jadi hipotesis diterima.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan *software* SPSS dengan melakukan Uji t (*Parsial*) diperoleh nilai dari beta untuk variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan sebesar 0.363 dan besaran thitung 3.048 dengan besaran sig sebesar 0.004, karena $sig < 0.050$, maka dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo dengan besaran pengaruh sebesar 0.363 atau 36.3%. Kepemimpinan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa metode kepemimpinan yang selama ini diterapkan oleh manajemen perusahaan sangat berpengaruh besar

terhadap hasil kinerja karyawan. Arah koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik metode kepemimpinan yang diterima oleh karyawan perusahaan maka Kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan dan sebaliknya apabila Kepemimpinan menurun maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis peneliti, jadi hipotesis diterima.

Pengaruh Kondisi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan *software* SPSS dengan melakukan Uji t (*Parsial*) diperoleh nilai dari beta untuk variabel Kondisi Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 0.328 dan besaran thitung 3.149 dengan besaran sig sebesar 0.003, karena $sig < 0.050$, maka dapat disimpulkan variabel Kondisi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo dengan besaran pengaruh sebesar 0.328 atau 32.8%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kondisi Kerja yang selama ini telah dirasakan dan diterima oleh perusahaan baik berasal dari lingkungan fisik maupun non fisik sangat berpengaruh besar terhadap hasil kinerja karyawan. Arah koefisien

yang positif menunjukkan bahwa semakin baik kondisi kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan perusahaan maka Kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan dan sebaliknya apabila kondisi Kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis peneliti, jadi hipotesis diterima.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan *software* SPSS dengan melakukan Uji t (*Parsial*) diperoleh hasil penelitian bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo, kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 36.3%, sedangkan Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah sebesar 16.1%, maka

dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja dengan hasil kontribusi sebesar 36.3%.

Pengaruh kondisi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan *software* SPSS dengan melakukan Uji t (*Parsial*) diperoleh hasil penelitian bahwa Kondisi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo, kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo dan Kondisi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung Kondisi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 32.8%, sedangkan Pengaruh tidak langsung Kondisi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah sebesar 9.2%, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan

tidak menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja dengan hasil kontribusi sebesar 32.8%.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Kondisi Kerja melalui Kepuasan sebagai Variabel Intervening serta Dampak pada Kinerja Karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo dengan besaran pengaruh sebesar 0.546 atau 54.6%.
2. Kondisi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo dengan besaran pengaruh sebesar 0.314 atau 31.4%.
3. kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo dengan besaran pengaruh sebesar 0.294 atau 29.4%.
4. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Santani Agro Mandiri

Sidoarjo dengan besaran pengaruh sebesar 0.363 atau 36.3%.

5. Kondisi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo dengan besaran pengaruh sebesar 0.328 atau 32.8%.
6. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo, hasil penelitian menunjukkan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja.
7. Kondisi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Santani Agro Mandiri Sidoarjo, hasil penelitian menunjukkan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja hasilnya lebih baik dari pada menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan melihat kesimpulan di atas, maka beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan oleh perusahaan dari peneliti adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya pimpinan memberikan contoh kepada karyawannya untuk selalu hadir tepat waktu di

perusahaan dan selalu berusaha untuk tidak sering melakukan keterlambatan ketika masuk kerja.

2. Sebaiknya pimpinan lebih menjaga hubungan baik dan komunikasi antara pimpinan dengan karyawannya sehingga dapat terjalin hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi mengenai kesejahteraan karyawan dengan memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan.
4. Sebaiknya perusahaan memberikan media *Training* yang memadai bagi karyawan, sehingga karyawan mampu bersaing dengan yang lainnya untuk bekerja lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aluwi, Chasan Abdullah, 2015. *"Pengaruh Motivasi, Kondisi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja PT Garam (Persero)"*. Skripsi. STIE Mahardhika Surabaya.
- Ardiz, *Menerapkan Kondisi Kerja yang Efektif, Efisien, dan Nyaman Dilingkungan Tempat Kerja*, <http://ardiz97.blogspot.com/2016/06/>, (diakses tanggal 13 Juni 2016).
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan: Teori dan*

- Aplikasi*. Cetakan Ke Satu. Bandung: PT. Alfabeta.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke enam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
-
- _____ 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kuncoro, 2012. *Analisis Metode Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rifai, et al. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey : Pearson Education.
- Siagian, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Setiawan, Teguh. 2016. *Kepemimpinan : Menjadi Pemimpin Cerdas*. AG Publisher. Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
-
- _____ 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujianto, Agus Eko, 2012. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*, Surabaya Indonesia: Prestasi Pustaka.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada. Media Group.
- Yulk, Gary. 2013. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. PT. Indeks. Jakarta.