

**ANALISIS PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA  
PT. MEGA FINANCE CABANG  
PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Pada  
Fakultas Ekonomi



**Oleh :**

**AZRY ALZANI AFENDI**  
**NPM : 155210433**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-S1**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2020**

**ABSTRAK**  
**KEPUASAN KERJA PADA PT. MEGA FINANCE**  
**CABANG PEKANBARU**

Oleh :  
**AZRY ALZANI AFENDI**  
**NPM : 155210433**

Tujuan penelitian adakah Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru. Lokasi Penelitian ini dilakukan pada PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru yang beralamat di Jalan Gatot Subroto Kota Pekanbaru dengan sampel berjumlah berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan wawancara. Seluruh data yang diperoleh dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan ditarik kesimpulan hasil penelitian. Temuan hasil penelitian dilihat dari variabel peran kepemimpinan yang diketahui dari data yang telah diperoleh variabel peran kepemimpinan yang ditinjau dari indikator peran hubungan antar pribadi, peran informasional, dan pengambilan keputusan berada pada kategori sangat setuju. Hasil ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan merasa nyaman dengan peran kepemimpinan dalam menata, melaksanakan, mengelola organisasi yang dijalankan saat ini. Variabel kepuasan kerja karyawan yang dilihat dari *maintenance factors* dan *motivation factors* diketahui berada pada kategori sangat setuju. Hasil ini menunjukkan karyawan PT. Mega Finance cabang Pekanbaru merasa telah memiliki kepuasan dalam bekerja dan mengerahkan semangat kerjanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Peran kepemimpinan yang ada di perusahaan memberi pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mega Finance cabang Pekanbaru.

Kata Kunci: Peran Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Karyawan.

## ABSTRACT

### *ANALYSIS OF LEADERSHIP ROLE INFLUENCE ON WORK SATISFACTION PT. MEGA FINANCE PEKANBARU BRANCH*

By:  
*AZRY ALZANI AFENDI  
NPM: 155210433*

*The purpose of the study is the effect of the role of leadership on job satisfaction of PT. Mega Finance Pekanbaru Branch. Location This research was conducted at PT. Mega Finance Pekanbaru Branch with its address at Jalan Gatot Subroto Pekanbaru City with a total sample of 40 people. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires and interviews. All data obtained were analyzed quantitatively using simple linear regression analysis and the conclusions drawn from the results of the study. The findings of the research are seen from the leadership role variables that are known from the data that have been obtained leadership role variables in terms of indicators of the role of interpersonal relationships, informational roles, and decision making are in the category of strongly agree. These results illustrate that most employees feel comfortable with the leadership role in managing, implementing, and managing the organization that is run now. Employee job satisfaction variables as seen from maintenance factors and motivation factors are known to be in the category of strongly agree. These results indicate that employees of PT. Mega Finance Pekanbaru branch felt they had the satisfaction of working and mobilized their enthusiasm to achieve the goals expected by the company. The leadership role in the company significantly influences the job satisfaction of employees of PT. Mega Finance Pekanbaru branch.*

*Keywords: Leadership Roles, Job Satisfaction, Employees.*

## KATA PENGANTAR

Puji serta Syukur ke hadirat Allah Swt, atas berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penelitian yang penulis lakukan ini berjudul: **“ANALISIS PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. MEGA FINANCE CABANG PEKANBARU”** dalam rangka memenuhi persyaratan guna meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam melaksanakan penelitian dan penyelesaian skripsi ini, penulis tidak luput dari kesulitan dan hambatan. Namun, bantuan dan bimbingan yang teramat besar artinya bagi penulis dari berbagai pihak, akhirnya kesulitan dan hambatan itu dapat diatasi. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas menyampaikan rasa terima kasih yang se dalam-dalamnya kepada :

1. Drs. Abrar, M.Si.Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini.
2. Azmansyah, SE., M.Econ selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Drs. Asril, MM selaku Dosen Pembimbing yang tak henti-hentinya memberikan motivasi sehingga penulisan karya ilmiah ini dapat diselesaikan pada waktunya.
4. Bapak dan Ibu dosen beserta karyawan/ti yang telah memberikan tunjuk ajar kepada penulis selama mengikuti pendidikan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.



5. Pimpinan dan Karyawan PT. Mega Finance cabang Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk meneliti dan mengambil data sebagai bahan penulisan skripsi ini.
6. Teristimewa buat kedua orang tua tercinta Ayahanda dan Ibunda yang selalu berdoa dan memberikan yang terbaik kepada penulis.
7. Keluarga besar ku yang telah memberikan dorongan secara moril dan materi, sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Buat teman-teman seangkatan, yang banyak memberikan masukan dan kritikan sehingga karangan ilmiah ini selesai tepat waktu.

Semoga bimbingan, bantuan dan dorongan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan pahala yang layak dari Allah Swt.  
Terima kasih.

Pekanbaru, Juli 2020

**Ttd**

**Penulis**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	x
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1.3.1. Tujuan Penelitian .....	5
1.3.2. Manfaat Penelitian .....	5
1.4. Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II : TELAAH PUSTAKA</b> .....	7
2.1. Tinjauan Pustaka .....	7
2.1.1. Kepuasan Kerja .....	7
2.1.2. Kepemimpinan .....	9
2.1.3. Peran Kepemimpinan .....	12
2.1.4. Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja .....	13
2.2. Penelitian Terdahulu .....	14
2.3. Kerangka Penelitian .....	15
2.4. Hipotesis Penelitian .....	15
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b> .....	16
3.1. Lokasi Penelitian .....	16
3.2. Populasi dan Sampel .....	16
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	17

3.4. Operasional Variabel .....	18
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	19
3.6. Teknik Analisis Data.....	20
<b>BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
4.1. Profil PT. Mega Finance .....	25
4.2. Visi, Misi PT. Mega Finance .....	26
4.3. Bagian/Unit Kerja .....	26
4.4. Struktur Organisasi, Tugas Wewenang dan Tanggung Jawab .....	27
<b>BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>31</b>
5.1. Identitas Responden .....	31
5.2. Uji Validitas dan Realibilitas .....	34
5.2.1. Uji Validitas.....	34
5.2.2. Uji Realibilitas.....	36
5.3. Analisis Peran Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Karyawan.....	36
5.3.1. Analisis Peran Kepemimpinan .....	36
5.3.2. Analisis Kepuasan Kerja .....	49
5.4. Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja .....	64
5.4.1 Analisis Determinasi ( $R^2$ ).....	65
5.4.2 Uji t (Uji Parsial) .....	66
5.5. Pembahasan Peran Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.....	68
<b>BAB VI : PENUTUP .....</b>	<b>71</b>
6.1. Kesimpulan .....	71
6.2. Saran-saran.....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

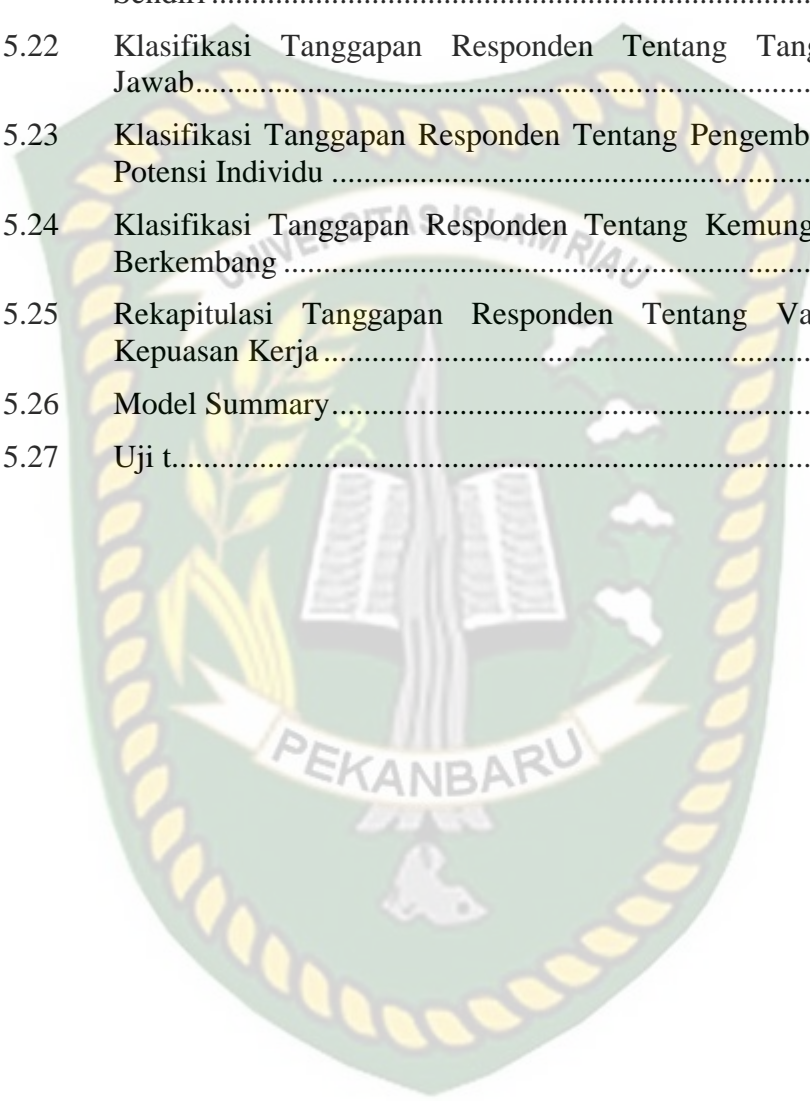
	Halaman
Tabel 1.1	Persentase Absensi Karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru Tahun 2015-2018 ..... 3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu ..... 14
Tabel 3.1	Populasi Penelitian ..... 16
Tabel 3.2	Operasional Variabel..... 18
Tabel 5.1	Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin ..... 31
Tabel 5.2	Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Usia ..... 32
Tabel 5.3	Klasifikasi Responden Menurut Masa Kerja ..... 33
Tabel 5.4	Validitas Data..... 35
Tabel 5.5	Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian..... 36
Tabel 5.6	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Tingkat Keyakinan Pimpinan Terhadap Bawahan ..... 37
Tabel 5.7	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Bekerja sama ..... 39
Tabel 5.8	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kepercayaan Terhadap Atasan..... 41
Tabel 5.9	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Meminimalisir Terjadinya Kesalahpahaman Informasi..... 42
Tabel 5.10	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Pemberian Motivasi Secara Positif ..... 44
Tabel 5.11	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Masalah ..... 45
Tabel 5.12	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Pengelolaan Sumber Daya..... 46
Tabel 5.13	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Peran Kepemimpinan ..... 48
Tabel 5.14	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Gaji dan Upah .. 50
Tabel 5.15	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kondisi Kerja ... 51
Tabel 5.16	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kebijakan dan Administrasi Perusahaan ..... 52
Tabel 5.17	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Hubungan Antar Pribadi ..... 53
Tabel 5.18	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kualitas Supervisi..... 54



Tabel 5.19	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Prestasi .....	56
Tabel 5.20	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Pengakuan .....	57
Tabel 5.21	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Itu Sendiri .....	58
Tabel 5.22	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab.....	59
Tabel 5.23	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Pengembangan Potensi Individu .....	60
Tabel 5.24	Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kemungkinan Berkembang .....	61
Tabel 5.25	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 5.26	Model Summary.....	65
Tabel 5.27	Uji t.....	66

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	15
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Mega Finance Pekanbaru .....	28

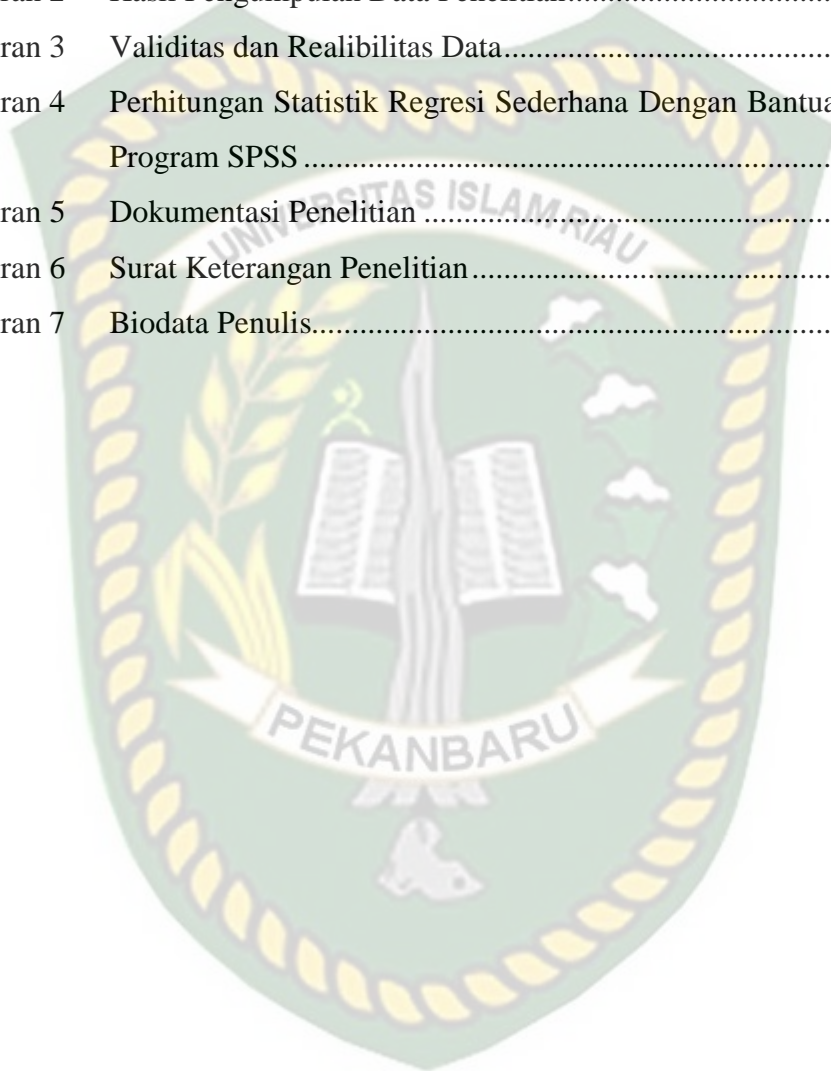


## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian .....
Lampiran 2	Hasil Pengumpulan Data Penelitian.....
Lampiran 3	Validitas dan Realibilitas Data.....
Lampiran 4	Perhitungan Statistik Regresi Sederhana Dengan Bantuan Program SPSS .....
Lampiran 5	Dokumentasi Penelitian .....
Lampiran 6	Surat Keterangan Penelitian.....
Lampiran 7	Biodata Penulis.....

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Menjalani bisnis, perusahaan harus mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain dalam bidang yang sama. Keberlanjutan suatu usaha dan berkembangnya sebuah perusahaan tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan mengelola keuangan, pemasaran, dan menjaga produknya serta mampu menjaga sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sumber daya manusia menjadi faktor penting bagi perusahaan dalam menjalankan usahanya, di mana dengan kualitas sumber daya manusia yang ada maka perusahaan akan mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Sumber daya manusia harus bisa dimanfaatkan sebaik mungkin sehingga memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pencapaian tujuan suatu perusahaan adalah mengenai kepuasan kerja karyawan. Salah satu perusahaan yang diduga kepuasan kerja karyawannya belum optimal adalah PT. Mega Finance cabang Pekanbaru.

PT. Mega Finance adalah perusahaan pembiayaan, yaitu badan usaha di luar bank dan lembaga keuangan bukan bank, yang khusus didirikan untuk melakukan kegiatan yang termasuk dalam bidang lembaga pembiayaan berdasarkan sistem pembiayaan konvensional dan sistem pembiayaan syariah yang menyediakan pembiayaan untuk sepeda motor baru dan bekas, dengan



mayoritas pembiayaan konsumen diberikan untuk sepeda motor merek Honda, Yamaha dan Suzuki.

Salah satu aspek yang mempengaruhi hasil kerja karyawan adalah kepuasan kerja, artinya dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya akan berdampak pada hasil kerja terbaik yang diberikan karyawan pada perusahaan. Di sinilah sepantasnya pemimpin untuk menerapkan peran pemimpin yang mengarah pada peningkatan kepuasan kerja karyawannya.

Gejala yang terlihat, sering kali karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru menunjukkan kepuasan kerja yang rendah. Di mana terjadi perputaran karyawan khususnya pada bagian *marketing* dan *collection* yang karyawannya keluar dan masuk, sehingga jelas mengganggu aktivitas perusahaan secara umum. Selain itu terdapat juga ketidakpuasan karyawan atas kecepatan proses pengesahan aplikasi kredit yang diajukan, sehingga memperlambat kerja dari karyawan khususnya bagian *marketing*. Sementara pada bagian *collection* terdapat ketidakpuasan mengenai proses keluarnya surat perintah penagihan kepada konsumen yang menunggak.

Masalah ini dapat digambarkan dengan tingkat kehadiran karyawan yang dikumpulkan dalam tabel rekapitulasi kehadiran. Adapun tingkat kehadiran karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru tahun 2015 - 2018.

Tabel 1.1  
 Persentase Absensi Karyawan  
 PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru  
 Tahun 2015-2018

Tahun	Absensi			Jumlah
	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	
2015	18	26	7	51
2016	22	17	10	49
2017	15	43	6	64
2018	16	25	9	50

Sumber: HRD PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru, 2019.

Dilihat dari tingkat ketidakhadiran dari tahun ke tahun mengalami naik turun. Di mana pada tahun 2015 jumlah absensi karyawan sebanyak 51 kali dengan jumlah yang paling banyak pada keterangan izin. Sementara pada tahun 2016 jumlah absensi karyawan sebanyak 49 atau lebih rendah dari tahun 2015, tetapi jumlah absensi dikarenakan sakit lebih tinggi. Sedangkan pada tahun 2017 jumlah absensi lebih tinggi dari 2 tahun sebelumnya yakni 64 kali dengan angka tertinggi berada pada absensi izin. Dan pada tahun 2018 jumlah absensi menurun dari tahun 2017 dengan jumlah 50 kali, melalui data absensi izin yang lebih tinggi dari jenis absensi lainnya.

Tingkat kehadiran ini bisa menggambarkan keadaan karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru dalam memiliki kepuasan kerja yang rendah di perusahaan, dilihat dari ketidakhadiran karyawannya di PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru. “karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya” (Siagian, 2008:297).

Padahal peran kepemimpinan yang dipegang Kepala Cabang sudah dilakukan sesuai dengan SOP yang ditetapkan perusahaan. Di mana untuk

menaikkan semangat kerja karyawan setiap pagi senin diadakan meeting bersama membahas berbagai hal, mulai dari target yang hendak dicapai, program pemasaran, jumlah tunggakan, dan menghadirkan solusi bagi karyawan bagi marketing dan collection dalam menghadapi masalah yang ada di lapangan. Selain itu kepemimpinan yang diperlihatkan kepala cabang juga merangkul semua karyawan dengan pendekatan teman sejawat tidak memandang jabatan. Sementara untuk tugas dan sanksi kerja tetap terpaku pada SOP yang ada di perusahaan, sehingga kepala cabang hanya bisa menjalani sesuai ketentuan tanpa bisa mengubahnya.

Permasalahan kehadiran ini akan memberi dampak keberlanjutan pada masa yang akan datang atau tahun berikutnya, sehingga perusahaan dituntut agar bisa menemukan metode terbaik dalam upaya memperbaiki kondisi dan mengetahui dengan pasti keperluan yang dibutuhkan karyawan tentunya mampu memberikan kepuasan karyawan. Dengan demikian apabila karyawan puas dengan yang diberikan perusahaan, tentunya akan berdampak pada hasil kerja yang maksimal yang akan diberikan karyawan.

Fenomena yang terjadi di atas berdasarkan data yang didapatkan, menunjukkan kepuasan kerja karyawan belum optimal sehingga mengakibatkan banyak karyawan yang memutuskan untuk meninggalkan perusahaan (*exit*) bahkan mencari perusahaan lain yang lebih memberikan mereka peluang untuk berkarier dan mendapatkan hak mereka sebagai pekerja. Jadi ketika suatu fenomena masalah kepuasan kerja terjadi pada PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru tersebut rendah, diduga salah satu faktor penyebabnya adalah peran

pemimpin pada organisasi tersebut belum kuat atau belum dapat diimplementasikan secara menyeluruh. Masalah seperti ini harus segera dicarikan solusinya, sehingga tidak menghambat perusahaan untuk berkembang. Sebagai pemimpin ada beberapa peranan yang harus dimiliki dan diimplementasikan oleh pemimpin dalam organisasinya. Dengan berjalannya peran pemimpin dalam suatu organisasi dengan baik maka dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan yang tinggi.

Untuk mengetahui pengaruh peran pemimpin terhadap kepuasan kerja karyawan maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih lanjut melalui judul skripsi : **“Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan fokus masalah tersebut akan dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Peran Kepemimpinan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru?
2. Bagaimana Kepuasan Kerja PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru?
3. Apakah Peran Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru?

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

1. Bagaimana Peran Kepemimpinan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru?
2. Bagaimana Kepuasan Kerja PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru?



3. Adakah Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru?

### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan peran pemimpin di mana terdapat pengaruhnya dalam memahami kepuasan kerja karyawan.
2. Secara praktis dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada manajemen perusahaan dalam hal mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam mengelola peran pemimpin serta dapat memenuhi rasa adil dan kompetitif sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang berakibat pada peningkatan kinerja perusahaan kelak

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Untuk memahami makna dalam penulisan skripsi ini penulis mengelompokkan dalam 6 (enam) bab sebagai berikut :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini diuraikan tentang teori-teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hipotesa, dan variabel penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN**

Bab ini menguraikan gambaran umum tentang perusahaan, bentuk struktur organisasi dan tugas karyawan serta aktivitas yang dilakukan, fasilitas yang dimiliki

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan dibahas tentang identitas responden, deskripsi data, analisis data, dan interpretasi data.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran-saran sebagai bahan masukan pada perusahaan.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan rasa, perilaku, dan sikap yang baik dirasakan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Di mana kepuasan kerja hanya bisa dirasakan secara pribadi, sehingga setiap pribadi mempunyai tingkat kepuasan yang tidak sama. Mangkunegara (2011:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Rivai dan Sagala (2011: 856) mengatakan kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Sementara Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya di mana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, memenuhi standar kinerja.

Dengan demikian kepuasan kerja adalah sebuah sikap yang ditunjukkan individu dalam menjalankan pekerjaannya berupa senang atau tidak senang. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja bisa dilihat dari sikap positif atau negatif yang diperlihatkan karyawan selama melaksanakan aktivitas tugas/fungsi yang menjadi kewajibannya dalam perusahaan.

Luthans (2005: 244) mengenai kepuasan kerja ini mengatakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, pengaruh utama dapat diringkas dalam lima dimensi sebagai berikut:

- (1) Pekerjaan itu sendiri merupakan karakteristik pekerjaan pada desain kerja menunjukkan bahwa umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan.
- (2) Gaji atau upah dikenal menjadi signifikan tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.
- (3) Promosi, kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.
- (4) Pengawasan merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja.
- (5) Kelompok kerja, Sifat alami dari kerja tim akan mempengaruhi kepuasan kerja.

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

**a. *Maintenance Faktors***

*Maintenance faktors* adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman 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*)

**b. 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*)

**2.1.2. Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang diperlihatkan seseorang dalam memimpin sekelompok orang dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sebagaimana diungkapkan Siagian (1999) bahwa kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan

bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut.

Dari berbagai pendapat yang dirumuskan para ahli di atas dapat diketahui bahwa konsepsi kepemimpinan itu sendiri hampir sebanyak dengan jumlah orang yang ingin mendefinisikannya, sehingga hal itu lebih merupakan konsep berdasarkan pengalaman. Hampir sebagian besar pendefinisian kepemimpinan memiliki titik kesamaan kata kunci yakni “suatu proses mempengaruhi”. Akan tetapi kita menemukan bahwa konseptualisasi kepemimpinan dalam banyak hal berbeda. Perbedaan dalam hal “siapa yang mempergunakan pengaruh, tujuan dari upaya mempengaruhi, cara-cara menggunakan pengaruh tersebut”.

Menurut W.A. Gerungan (Uchjana, 1981) bahwa setiap pemimpin sekurang-kurangnya memiliki tiga syarat, yakni :

1. Memiliki Persepsi Sosial (*Social Perception*)

Persepsi sosial ialah kecakapan untuk cepat melihat dan memahami perasaan, sikap, dan kebutuhan anggota kelompok.

2. Kemampuan Berpikir Abstrak (*Ability in Abstract Thinking*)

Kemampuan berabstraksi dibutuhkan oleh seorang pemimpin untuk dapat menafsirkan kecenderungan-kecenderungan kegiatan, baik di dalam maupun di luar kelompok, dalam kaitannya dengan tujuan kelompok.

Kemampuan tersebut memerlukan taraf intelegensia yang tinggi pada seorang pemimpin.

### 3. Keseimbangan Emosional (*Emotional Stability*)

Pada diri seorang pemimpin harus terdapat kematangan emosional yang berdasarkan kesadaran yang mendalam akan kebutuhan, keinginan, cita-cita dan suasana hati, serta pengintegrasian kesemua hal tersebut ke dalam suatu kepribadian yang harmonis sehingga seorang pemimpin dapat turut merasakan keinginan dan cita-cita anggota kelompoknya.

Rumusan kepemimpinan dari sejumlah ahli tersebut menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pimpinan mereka. Karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerja sama di dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Apabila orang-orang yang menjadi pengikut atau bawahan dapat dipengaruhi oleh kekuatan kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan maka mereka akan mau mengikuti kehendak pemimpinnya dengan sadar, rela, dan sepenuh hati. Sering kali pengertian kepemimpinan dan manajemen disamakan oleh banyak orang, namun ada pula yang membedakan pengertian keduanya. John Kotter (Robbins, 2006) berpendapat bahwa kepemimpinan berbeda dari manajemen. Manajemen berkaitan dengan hal-hal untuk mengatasi kerumitan.

Tingkah laku pemimpin yang istimewa, *Pertama* adalah kemampuan memberi inspirasi bersama atau pemimpin sebagai *inspirational motivation*, yaitu memberikan gambaran ke masa depan dan membantu orang lain. *Kedua*, adalah

kemampuan membuat model pemecahan (*idealized influence*), yaitu memberi keteladanan dan merencanakan keberhasilan-keberhasilan kecil. Semuanya untuk memahami tentang *transformational leadership*, yaitu bahwa seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat cara: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individualized consideration* (Bass, 1997).

Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi.

### **2.1.3. Peran Kepemimpinan**

Nawawi dan Hadari (2012:9) menyatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Dengan demikian maka dapat disintesis bahwa peran kepemimpinan merupakan suatu peran pemimpin yang mampu mempengaruhi kelompoknya dalam menjalankan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Siagian (2009:66) terdapat tiga peranan kepemimpinan meliputi:

1. Peranan yang bersifat interpersonal yaitu keterampilan mutlak perlu dalam menjalankan kepemimpinan, seorang pemimpin berinteraksi bukan hanya dengan bawahan, tetapi juga berbagai pihak yang berkepentingan. Peran tersebut meliputi: selaku simbol keberadaan organisasi, peran yang



bertanggung jawab memberikan motivasi dan arahan kepada bawahan, dan peran sebagai penghubung dengan pihak luar.

2. Peranan yang bersifat informasional yaitu informasi merupakan aset organisasi yang kritikal sifatnya. Kegiatan organisasi dapat terlaksana dengan dukungan informasi yang mutakhir, lengkap dan dapat dipercaya karena diolah dengan baik. Peran tersebut mengambil tiga bentuk, yaitu: peranan pemantau arus informasi yang terjadi dari dan ke dalam organisasi, peran pembagi atau disseminator informasi, dan peran juru bicara organisasi.
3. Peranan pengambilan keputusan yaitu dalam peranan pengambilan keputusan terdapat empat bentuk peranan, yaitu: selaku *entrepreneur*, perendam gangguan, pembagi sumber dana dan daya, dan perunding organisasi.

#### **2.1.4. Pengaruh Peran Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja**

Kepemimpinan memiliki kaitan erat dengan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat bersifat positif atau negatif. Peran kepemimpinan dalam bekerja akan meningkatkan kemampuannya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi pengetahuan, keterampilan dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

Mengingat perusahaan merupakan organisasi bisnis yang terdiri atas orang-orang, maka pimpinan seharusnya dapat menyelaraskan antara kebutuhan-kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi yang dilandasi oleh hubungan manusiawi. Sejalan dengan itu diharapkan seorang pimpinan mampu memotivasi

dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan setiap karyawan sehingga tercapainya kepuasan kerja karyawan yang berimplikasi pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan (Robbins, 2002 : 181). Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya kepuasan dapat ditingkatkan, bila atasan bersifat ramah dan memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka (Robbins, 2002 : 181). Dengan demikian dapat dikatakan kepemimpinan sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang memperoleh tanggapan positif dari karyawan cenderung akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, demikian bila terjadi sebaliknya.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Keterangan
1.	Thio Trijoni <i>JOM Fekon Vol.1 No. 2 Oktober 2014</i>	Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Adira Finance Cabang Pekanbaru	Motivasi (X1) Kepemimpinan (X2) Kepuasan Kerja (Y)	Metode analisis linear regresi sederhana	Hasil penelitian dan pengujian secara simultan diketahui secara bersamaan, variabel motivasi, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan
2.	Fenny, Cut	Pengaruh Gaya	Gaya	Metode	Hasil

	Fitri Rostina, Hendra Nazmi, Intania, Vincent <i>Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik Volume 1, No.1, Juli 2019</i>	Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinarmas Multifinance	Kepemimpinan (X1) Kompensasi (X2) Kepuasan Kerja (Y)	analisis deskriptif dan analisis Regresi Linear Berganda	penelitian menunjukkan Gaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Sinarmas Multifinance
3.	Muhlis, Anhulaila M. Palampanga dan Lina Mahardiana <i>eJurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 10, Oktober 2016 hlm 149-159</i>	Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suzuki Finance Indonesia Palu	Kepemimpinan (X1) Pengembangan Karir (X2) Kinerja (Y)	Metode analisis linear regresi berganda	Kepemimpinan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suzuki Finance Indonesia Palu

### 2.3. Kerangka Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, maka dapat dijelaskan kerangka penelitian dalam bentuk gambar di bawah ini:

Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran



Sumber: Olahan Peneliti, 2019.

#### 2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang telah dijelaskan sebelumnya, hipotesis yang dirumuskan pada penelitian ini sebagai berikut:  
Diduga Peran Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru.



## BAB III METODE PENELITIAN

### 3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan pada PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru yang beralamat di Jalan Gatot Subroto Kota Pekanbaru.

### 3.2. Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru yang berjumlah 51 orang. Untuk lebih jelasnya mengenai karyawan PT. Mega Finance dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1  
Populasi Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah
1	Kepala Cabang	1 orang
2	Kepala HRD	1 orang
3	Staf Administrasi	9 orang
4	Marketing a. Credit Analys (CA) b. Marketing Head (MH) c. Marketing Coordination (MC) d. Credit Officer Marketing (CMO)	2 orang 1 orang 2 orang 18 orang
5	Collection a. Koordinator Collection b. Collection c. Desk. Collection	2 orang 12 orang 3 orang
Jumlah		51 orang

Sumber: Olahan Penelitian, 2019.

## b. Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini digunakan metode *sensus sampling* atau disebut juga sampel penuh. Metode *sensus sampling* yaitu metode pengumpulan data di mana seluruh populasi yang diselidiki. Menurut Umar (2014:112), metode *sensus saling* adalah metode pengambilan sampel dari semua jumlah populasi yang berasal dari bagian marketing dan colletion dijadikan sampel. Responden yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 40 orang.

### 3.3. Jenis dan Sumber Data

#### a. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam uraian ini adalah sebagai berikut:

##### 1) Data Kuantitatif

Adalah data yang diperoleh dari perusahaan yang dapat dibuktikan dengan angka-angka yang akan diolah dan dianalisa sesuai dengan metode analisis sehingga dapat terlihat hasilnya.

##### 2) Data Kualitatif

Adalah data yang di peroleh dari hasil wawancara dengan pihak-pihak yang berkepentingan berupa data lisan dengan penjelasan mengenai pembahasan.

#### b. Sumber Data

Jenis pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu:

##### 1) Data Primer

Data Primer diperoleh melalui wawancara dengan panduan kuesioner kepada responden. Jenis pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner adalah

*Closed ended question* yaitu bentuk pertanyaan dengan beberapa alternatif jawaban bagi responden.

## 2) Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang sudah tersedia yang diperoleh dari perusahaan yang ada hubungan penelitian ini, seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, serta yang diperlukan dalam penelitian ini.

### 3.4. Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan alat yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian yang dijabarkan dan dikembangkan sendiri dalam bentuk indikator-indikator penelitian berdasarkan teori atau penelitian terdahulu untuk Peran kepemimpinan indikator penelitiannya berasal dari teori yang dijabarkan (Mintz Berg Dalam Robbins dan Judge, 2008). kemudian untuk variabel terikat kepuasan indikator penelitiannya berasal dari teori yang dijabarkan oleh Robbins.

Tabel 3.2  
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<b>Peran Kepemimpinan</b> Merupakan seseorang yang memberikan tugas Penting Dalam Sebuah Organisasi (Mintz Berg Dalam Robbins dan Judge, 2008).	a. Peran Hubungan Antar Pribadi	a. Tingkat Keyakinan Pimpinan Terhadap Bawahan b. Kemampuan Bekerja Sama c. Tingkat Kepercayaan Terhadap Atasan	Ordinal
	b. Peran Informasional	a. Meminimalisir Terjadinya kesalah pahaman informasi b. Pemberian motivasi secara positif	

	c. Pengambilan Keputusan	a. Penyelesaian Masalah b. Pengalokasian Sumber Daya	
<b>Kepuasan kerja:</b> 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)	a. Maintenance factors	a. Gaji atau upah ( <i>Wages or Salaries</i> ) b. Kondisi kerja ( <i>Working Condition</i> ) c. Kebijakan dan Administrasi perusahaan ( <i>Company Policy and Administration</i> ) d. Hubungan antar pribadi ( <i>Interpersonal Relation</i> ) e. Kualitas supervisi ( <i>Quality Supervisor</i> )	Ordinal
	b. Motivation factors	a. Prestasi ( <i>Achievement</i> ) b. Pengakuan ( <i>Recognition</i> ) c. Pekerjaan itu sendiri ( <i>The work it self</i> ) d. Tanggung jawab ( <i>Responsibility</i> ) e. Pengembangan Potensi individu ( <i>Advancement</i> ) f. Kemungkinan berkembang ( <i>The possibility of growth</i> )	

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penulis ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara:

a. Kuesioner

Yaitu suatu alat pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dari sampel dengan membuat sejumlah pertanyaan yang berupa lembaran angket untuk diajukan dan diisi oleh para responden.



b. Wawancara

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak tertentu seperti pimpinan dan karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisa data penulis menggunakan metode deskriptif, yaitu dengan cara mengumpulkan data yang didapat dari responden dan dilakukan pengolahan data kemudian ditabulasikan, selanjutnya diuraikan dan dihitung dengan keadaan sebenarnya untuk mendapatkan kesimpulan. Untuk menganalisa pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru maka digunakan analisis kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linear sederhana.

#### a. Uji Validitas dan Realibilitas

##### 1) Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Untuk uji ini dilakukan nilai  $r$  hitung untuk tiap butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Kriteria Uji Validitas:

- Jika  $r$  hitung positif dari  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item tersebut adalah valid
- Jika  $r$  hitung negatif dan  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka item tersebut adalah tidak valid.

## 2) Uji Reabilitas

Suatu kuisioner dikatakan valid (sah) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang ada dalam kuisioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menentukan keandalan suatu pertanyaan digunakan program SPSS versi 19 sehingga diperoleh nilai Cronbach Alpha untuk tiap variabel penelitian. Hasil dari uji dapat dikatakan reliable Cronbach Alpha  $> 0,6$ .

Kriteria Uji Reliabilitas:

- Jika r-Alpha positif dan lebih besar dari r-tabel, maka variabel tersebut adalah reliable
- Jika r-Alpha negatif dan lebih kecil dari r-tabel, maka variabel tersebut adalah tidak reliable

Di dalam pengujian reliabilitas instrumen menggunakan pengujian 1 skor pada taraf signifikan, untuk pengujian reliabilitas agar kuesioner dapat dinyatakan reliabilitas adalah jika nilai alpha  $> 0,60$

### **b. Analisis Regresi Linear Sederhana**

Menentukan model persamaan regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana ini bertujuan untuk melihat Peran Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru. Persamaan regresi ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X + \varepsilon$$

Keterangan:

Y	= Kepuasan Kerja (persentase)
$\beta_0$	= Konstanta
X	= Peran Kepemimpinan
$\varepsilon$	= Epsilon

### c. Uji Variabel

$$Py\varepsilon = \sqrt{1 - R^2}$$

Untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, maka nilai ordinal (kuantitatif), Untuk ini menggunakan skor yang berpedoman pada skala likert berikut :

- Sangat Setuju : bobot/nilai = 5
- Setuju : bobot/nilai = 4
- Kurang Setuju : bobot/nilai = 3
- Tidak Setuju : bobot/nilai = 2
- Sangat Tidak Setuju : bobot/nilai = 1

Sementara untuk mendukung data di atas, maka skala penilaian untuk masing-masing indikator sebagai berikut:

- Sangat setuju : 85% – 100%
- Setuju : 76% – 84%
- Kurang setuju : 68% – 75%
- Tidak setuju : 56% – 67%
- Sangat tidak setuju : 0% – 55%

Untuk memudahkan dan memberi hasil secara akurat pasti, maka dalam melakukan pengujian statistik tersebut menggunakan program komputer SPSS (*statistic for product and service sollution*) untuk mencari pengaruh antar Peran Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru.

#### d. Menentukan Koefisien Regresi ( $r$ )

Untuk melihat kuat lemahnya pengaruh antara variabel Peran Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru, maka digunakan analisis korelasi dengan menggunakan rumus

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Di mana :  $r$  = koefisien korelasi

$n$  = jumlah sampel

$Y$  = variabel terikat

$X$  = variabel bebas

#### e. Menentukan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinan ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  yang diperoleh hasilnya semakin besar atau mendekati satu (1) maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Sebaliknya diperoleh hasil semakin kecil atau mendekati nol (0), maka sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil. (Ghozali, 2005)

Rumus koefisien determinasi ( $R^2$ ) :

$$R^2 = \frac{b\{\sum xy - (\sum x)(\sum y)\}}{n\sum y^2 - (\sum y)^2}$$

#### f. Uji Statistik

##### 1). Uji t

Melakukan uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas (peran kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kepuasan



kerja). Uji t akan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, jika t hitung  $>$  t tabel maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, tapi jika t hitung  $<$  t tabel maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### A. Profil PT. Mega Central Finance

PT. Mega Central Finance merupakan sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang pembiayaan kredit sepeda motor dan telah berdiri sejak tahun 2007 sampai dengan saat ini dan perusahaan ini didirikan oleh Bapak Chairul Tanjung. PT. Mega Central Finance adalah salah satu dari sekian banyak perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan kredit sepeda motor di Pekanbaru, dengan menerapkan cara pemasaran yang mampu bersaing dengan perusahaan lain yang berada di Pekanbaru.

PT. Mega Central Finance di Kota Pekanbaru yang dibangun pertama terletak di pusat kota yaitu di Jl. Tuanku Tambusai No.24 B Pekanbaru yang kemudian berpindah kantor ke Jalan Gatot Subroto Kota Pekanbaru dan memiliki anak cabang di Riau di antaranya.

1. MCF Bangkinang yang berada di daerah Bangkinang.
2. MCF Pos Lipat Kain yang berada di Jalan Lintas Lipat Kain.
3. MCF Ujung Batu yang berada di daerah Perkotaan Ujung Batu.

Adapun PT. Mega Central Finance memiliki cabang di seluruh Indonesia di antaranya :

1. Sumatra
2. Jawa dan Bali
3. Kalimantan
4. Sulawesi

## **B. Visi dan Misi PT. Mega Central Finance Perusahaan**

### **1. Visi Perusahaan**

Menjadi perusahaan pembiayaan yang menjadi pilihan serta dipercaya konsumen dalam memberikan solusi pembiayaan dengan memberikan pelayanan terbaik dan dapat diandalkan sehingga memberikan hasil yang terbaik.

### **2. Misi Perusahaan**

- a. Menyediakan layanan pembiayaan yang beragam dan lengkap untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.
- b. Membangun jaringan bisnis yang handal didukung dengan teknologi terkini agar pelayanan kepada pelanggan, dealer dan pihak terkait lainnya dapat diberikan dengan cepat dan tepat.
- c. Membangun hubungan yang saling menguntungkan dengan pelanggan dan dealer.
- d. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan.
- e. Memberikan nilai tambah yang terbaik kepada para stakeholders yang meliputi pemegang saham, karyawan, pelanggan dan masyarakat sekitar.

### **D. Bagian / Unit Kerja**

PT. Mega Central Finance dipimpin oleh kepala cabang dan wakil kepala cabang yang bertugas mengawasi pekerjaan bawahannya. Adapun bagian atau pekerja yang berada pada PT. Mega Central Finance yaitu:

1. Koordinator administrasi berperan mengatur dan mencatat keuangan.
2. Administrasi berperan menginput data konsumen dan data-data penjualan.

3. Cek analist berperan mengecek aplikasi yang di berikan surveyor, dari hasil surveyan.
4. Marketing head berperan mengatur penjualan sepeda motor di setiap dealer, agar memenuhi target cabang.
5. Surveyor berperan mensurvey konsumen apakah layak di beri perkreditan atau tidak, mengecek kepemilikan rumah serta kerjaan konsumen apakah benar atau tidak si konsumen tinggal/bekerja di tempat tersebut.
6. Koordinator kolektor berperan mengatur para kolektor agar menagih konsumen yang mempunyai tunggakan agar mencapai target cabang.
7. Kolektor berperan sebagai penagih/penjemput angsuran konsumen.

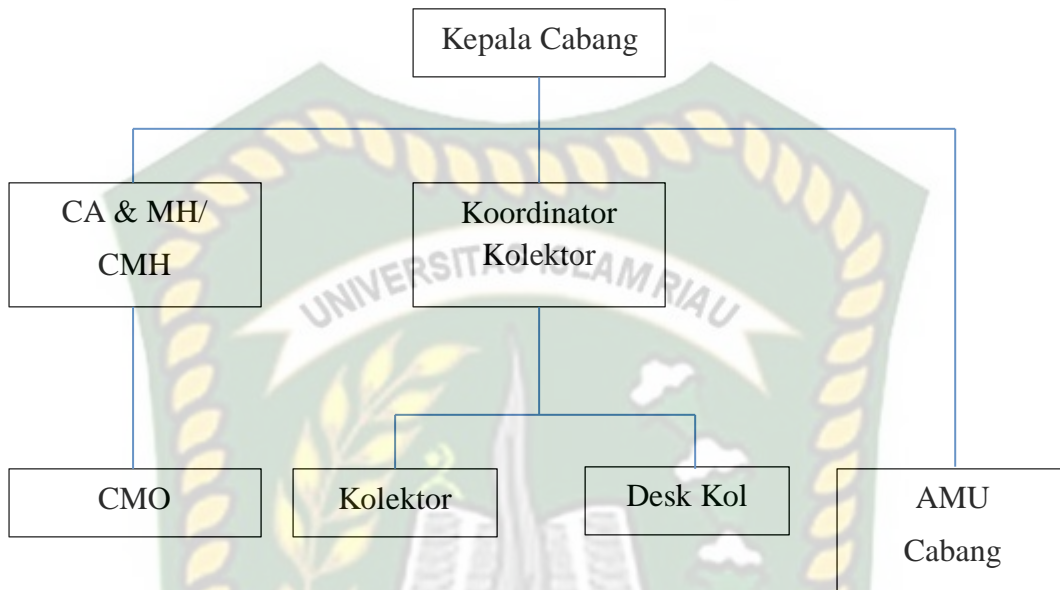
#### **E. Struktur Organisasi, Tugas Wewenang dan Tanggung Jawab**

Setiap perusahaan memiliki struktur organsasi sebagai bentuk informasi komunikasi yang jelas mengenai tugas dan tanggungjawab serta memperlihatkan atasan bawah dan rentang kendali. Dengan demikian PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru juga memiliki struktur organisasi dalam menjalankan aktivitas perusahaan.



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Mega Finance Pekanbaru



Sumber: PT. Mega Finance Pekanbaru, 2019

Adapun Tugas dan fungsi dari masing-masing bagian yang ada pada struktur organisasi sebagai berikut:

**1. Kepala Perusahaan**

Kepala perusahaan PT. Mega Central Finance mempunyai tugas yaitu:

- a. Mengawasi bawahannya masing-masing dan mengambil keputusan.
- b. Bertanggung jawab memimpin dan mengoordinasikan bawahannya masing-masing dan memberikan bimbingan serta petunjuk bagi pelaksana tugas bawahannya.

**2. Koordinator Administrasi**

Administrasi mempunyai tugas yaitu:

- a. Mengatur keuangan perusahaan.
- b. Mencatat segala keperluan perusahaan.

### **3. Administrasi**

- a. Menginput data hasil survei para surveyor.
- b. Mencatat hasil jualan setiap dealer.
- c. Bertanggung jawab terhadap pencairan dealer dan p.o (purchase order) dealer.

### **4. Cek Analist**

- a. Bertanggung jawab memeriksa hasil survei para surveyor.
- b. Bertanggung jawab terhadap yang di tanda tangani di aplikasi apa bila terjadi tunggakan dari konsumen tersebut.

### **5. Marketing Head**

- a. Bertanggung jawab terhadap setiap dealer yang bekerja sama dengan perusahaan PT. Mega Central Finance.
- b. Bertanggung jawab untuk target penjualan perusahaan setiap bulan.
- c. Menjaga hubungan baik antara perusahaan dengan setiap dealer yang bekerja sama.
- d. Mencari tahu program apa yang membuat penjualan meningkat.

### **6. Surveyor**

- a. Bertanggung jawab mensurvei si konsumen apakah benar data tersebut.
- b. Bertanggung jawab untuk memberi keputusan apakah konsumen layak di beri perkreditan.

### **7. Koordinator Kolektor**

Tugas koordinator kolektor yakni:

- a. Bertanggung jawab memberikan solusi terhadap kolektor apabila terjadi permasalahan di lapangan.

## **8. Kolektor**

Adapun tugas dan fungsi kolektor sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab terhadap seluruh konsumen perusahaan tersebut.
- b. Bertanggung jawab terhadap tunggakan konsumen dan bersedia menjemput angsuran si konsumen tersebut.

## **9. Prosedur bagian kerja Pengelolaan data konsumen**

Pada bagian pengolahan data konsumen melalui berbagai proses, adapun prosedur dari proses tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Konsumen terlebih dahulu di surve oleh surveyor.
- b. Apabila sudah di surve dan sudah di cek oleh Cek Analis dan konsumen tersebut layak di beri kredit atau tidak, setelah layak barulah di berikan ke administrasi.
- c. Setelah itu barulah data debitor di input oleh administrasi

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Identitas Responden

##### 1. Jenis Kelamin

Dalam penelitian identitas responden yang digunakan sebagai salah satu bentuk analisis dari karakteristik individu, maka dalam penelitian ini ditetapkan jenis kelamin. Di mana jenis kelamin bisa menggambarkan demografi dari responden, sehingga dengan adanya kategori jenis kelamin ini bisa memberikan penjelasan keadaan dari karyawan yang ada di perusahaan.

Untuk lebih jelas tentang jenis kelamin yang menjadi responden pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.1  
Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Pria	40	100%
Wanita	0	0%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2019.

Pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa responden dalam penelitian ini yaitu seluruh responden berjenis kelamin pria sejumlah 40 orang atau sebesar 100%. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut di atas dapat dikatakan responden yang juga merupakan karyawan PT. Mega Finance Pekanbaru seluruhnya diwakili jenis kelamin laki-laki, sehingga pada penelitian ini seluruh responden berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan semua pekerjaan



marketing dan collection lebih banyak berada di lapangan, sehingga yang dibutuhkan perusahaan semuanya berjenis kelamin pria. Sementara untuk jenis kelamin perempuan dipekerjakan untuk membackup administrasi di kantor. Dikarenakan perusahaan ini, perusahaan multifinance yang bukan perusahaan miliki produsen kendaraan bermotor.

Dengan demikian diharapkan dari jenis kelamin responden yang sama dan pekerjaan yang memiliki tugas atau tanggung jawab yang sama tentu akan memberikan daya saing antar karyawan, sehingga diharapkan memberi dampak kepada kepuasan karyawan dalam bekerja.

## 2. Tingkat Usia

Tingkat usia menjadi salah satu bagian dari identitas responden yang peneliti gunakan untuk mendapatkan atau mengetahui tingkat usia karyawan yang ada di PT. Mega Finance. Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat usia responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.2  
Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Usia

Tingkat Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
21 – 25	5	12,5%
26 – 30	18	45%
31 – 35	9	22,5%
36 – 40	7	17,5%
41 – 45	1	2,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2019.

Pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden yang berada pada tingkat usia 21 – 25 tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 12,5%, responden yang berusia 26 – 30 tahun sejumlah 18 orang atau sebesar 45%, responden yang berusia 31 – 35 tahun sejumlah 9 orang atau sebesar 22,5%, responden yang berusia 36 – 40 tahun sejumlah 7 orang atau sebesar 17,5%, kemudian responden yang berusia 41 – 45 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%.

Dari uraian tentang usia responden di atas, dapatlah dikatakan bahwa responden yang juga karyawan PT. Mega Finance Pekanbaru berada pada usia yang sangat produktif, sehingga dengan tingkat usia responden yang begitu menunjang hendaknya dapat memberikan hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan dan mampu menjalankan tugas dengan baik, sehingga sikap dan perilaku yang diperlihatkan karyawan menjadi positif.

### **3. Masa Kerja**

Masa kerja merupakan salah satu bukti konkret bagi setiap karyawan dalam menguasai bidang pekerjaannya dan memiliki pengalaman dalam menyelesaikan persoalan kerja yang pernah ditanganinya. Begitu juga halnya dengan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berasal dari berbagai tingkat masa kerja sebagaimana terdapat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.3  
Klasifikasi Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1 – 2 tahun	11	27,5%
3 – 4 tahun	11	27,5%
5 – 6 tahun	10	25%
7 – 8 tahun	4	10%
9 – 10 tahun	1	2,5%
11 – 12 tahun	3	7,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang memiliki masa kerja 1 – 6 tahun. Adapun jumlah responden yang memiliki masa kerja 1 – 2 tahun sejumlah 11 orang atau 27,5%, sementara responden yang memiliki masa kerja 3 – 4 tahun sejumlah 11 orang atau 27,5%, sedangkan responden yang memiliki masa kerja 5 – 6 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 25%. Responden dengan masa kerja 7 – 8 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 10%, sedangkan responden dengan masa kerja 9 – 10 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 2,5%, dan responden dengan masa kerja 11 – 12 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 7,55.

Gambaran masa kerja yang dimiliki karyawan PT. Mega Finance cabang Pekanbaru yang merupakan responden dalam penelitian ini sangat beragam dan bervariasi, sehingga dengan masa kerja yang beragam ini diharapkan karyawan mampu memberikan hasil yang kerja maksimal dan saling mendukung dalam menghasilkan pekerjaan yang baik satu sama lainnya. Dengan masa kerja yang

paling besar di atas tahun tentunya memberikan penjelasan bahwa adanya kepuasan kerja yang diperlihatkan karyawan selama bekerja di perusahaan, sehingga dengan adanya masa kerja yang cukup lama ini memberikan indikasi adanya kepuasan kerja karyawan.

## 5.2. Uji Validitas dan Realibilitas

### 5.2.1. Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen Arikunto dalam Riduwan (2009 : 97) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur. Untuk menguji validitas dari hasil penelitian yang diberikan responden, maka digunakan rumus statistik *products moment*

Pada perhitungan validitas yang terdapat pada lampiran 3 dapat disimpulkan bahwa dari 7 butir pertanyaan variabel peran kepemimpinan (X) diketahui terdapat 1 pertanyaan yang tidak valid atau dapat digambarkan nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , sementara 6 pertanyaan lainnya dinyatakan valid. Sedangkan dari 11 butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja (Y) diketahui seluruh pertanyaan yang disajikan telah valid dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga pertanyaan tersebut layak untuk dianalisis. Di mana nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,201, sehingga apabila nilai  $r_{tabel}$  lebih kecil maka pertanyaan yang diajukan tidak valid dan begitu juga sebaliknya jika nilai  $r_{tabel}$  lebih besar maka pertanyaan yang diajukan dapat diterima untuk dianalisis. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :



Tabel 5.4  
Validitas Data

No.	Variabel	No. Pertanyaan	Corelation	R <sub>tabel</sub>	Validitas
1	Peran Kepemimpinan (X)	01	0,861	0,201	Valid
		02	0,795	0,201	Valid
		03	0,671	0,201	Valid
		04	0,589	0,201	Valid
		05	0,558	0,201	Valid
		06	0,451	0,201	Valid
		07	0,161	0,201	Tidak Valid
2	Kepuasan Kerja (Y)	01	0,622	0,201	Valid
		02	0,393	0,201	Valid
		03	0,441	0,201	Valid
		04	0,418	0,201	Valid
		05	0,553	0,201	Valid
		06	0,469	0,201	Valid
		07	0,818	0,201	Valid
		08	0,597	0,201	Valid
		09	0,786	0,201	Valid
		10	0,512	0,201	Valid
		11	0,529	0,201	Valid

Sumber: Olahan Penelitian, 2019.

### 5.2.2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas ini akan dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang telah memiliki kevalidan pada uji validitas sebelumnya. Dengan demikian, jumlah butir pertanyaan yang dapat diuji reliabilitas ini adalah sebanyak 7 butir pertanyaan variabel peran kepemimpinan (X) dan 11 butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja (Y).

Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronboach*. Di mana hasil ujinya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5  
Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
X	0,837	Reliabel
Y	0,864	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS V.24.00 Lampiran 3.

Hasil uji realibilitas yang disajikan pada tabel V.5 menunjukkan bahwa nilai koefisien masing-masing variabel reliabel, sehingga instrumen variabel peran kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai karyawan PT. Mega Finance cabang Pekanbaru yang digunakan dinyatakan reliabel.

### 5.3. Analisis Peran Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 40 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

#### 5.3.1 Variabel Peran Kepemimpinan

Adapun indikator yang ditetapkan sebagai gambaran untuk melihat kondisi peran kepemimpinan dalam penelitian ini yang telah diajukan dan diberikan tanggapan oleh para responden dapat disajikan dalam pada masing-masing dimensi. Di mana masing-masing dimensi yang ditetapkan pada variabel peran kepemimpinan yakni peran hubungan antar pribadi, peran informasional, dan peran pengambilan Keputusan. Setiap dimensi ditetapkan beberapa indikator sebagai alat ukur untuk mendapatkan jawaban dan pengambilan kesimpulan atas dimensi dan variabel penelitian.

a. Peran Hubungan Antar Pribadi

Peran antar pribadi merupakan salah satu dimensi yang ditetapkan dalam variabel peran kepemimpinan dengan beberapa indikator penelitian yang ditanyakan kepada responden. Untuk lebih jelasnya mengenai indikator yang ditetapkan ini dapat dijelaskan dalam masing-masing dimensi berikut:

Tabel 5.6  
 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Tingkat Keyakinan Pimpinan Terhadap Bawahan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	26	130
Setuju	4	9	36
Kurang Setuju	3	5	15
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		40	181
Maksimal skor		-	200
Kategori		-	90,5%
Keterangan Kategori			Sangat Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator tingkat keyakinan pimpinan terhadap bawahan yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat setuju. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 26 orang, tanggapan setuju sebanyak 9 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 5 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil ini menggambarkan bahwa pimpinan PT. Mega Finance cabang Pekanbaru telah memberikan kepercayaan kepada setiap bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dari masing-masing bawahan, sehingga karyawan merasa leluasa dalam bekerja dan memberikan hasil kerja yang terbaik.

Tingkat keyakinan pimpinan terhadap bawahan yang begitu besar memberikan motivasi tersendiri bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga setiap pekerjaan dapat dijalankan dengan maksimal. Dengan demikian jelaslah bahwa tingkat keyakinan pimpinan kepada bawahannya dalam menjalankan pekerjaan yang telah ditetapkan sudah baik, sehingga karyawan mampu menjalankan tugas yang diberikan tanpa ada tekanan yang mampu menurunkan kepuasan kerja bawahan.

Keyakinan yang ditunjukkan atasan pada bawahan terimplementasi pada bagian marketing dan collection. Atasan memberikan kepercayaan penuh kepada bawahan bagian marketing dalam melakukan penjualan (pemberian kredit kepada konsumen) dengan sebelumnya mengikuti standar operasional yang ditetapkan perusahaan, yakni melakukan pengambilan data awal konsumen di dealer, melakukan survey lapangan, dan memberikan opsi keputusan menerima atau menolak permohonan kredit dari konsumen yang kemudian dipertahankan untuk ditujukan kepada atasan. Begitu juga dengan bagian collection, yang mana atasan memberikan kepercayaan penuh dalam melakukan flow up atau menjaga tingkat kemacetan pembayaran kredit. Dengan demikian jelaslah bahwa atasan sudah memberikan kepercayaan penuh kepada bawahan dalam menjalankan pekerjaan, sehingga dengan adanya kepercayaan ini dapat memunculkan kepuasan kerja dari karyawan.



Tabel 5.7  
 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Bekerja sama

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	22	110
Setuju	4	14	56
Kurang Setuju	3	4	12
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		40	178
Maksimal skor		-	200
Kategori		-	89%
Keterangan Kategori			Sangat Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator kemampuan bekerja sama yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat setuju atau sebesar 89%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 22 orang, tanggapan setuju sebanyak 14 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 4 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Kemampuan bekerja sama dalam setiap organisasi sangat penting dimiliki oleh pegawai baik itu atasan maupun bawahan, sehingga harmonisasi dalam menjalankan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang diharapkan perusahaan. Hal ini tergambar dari jawaban diberikan responden yang mana sebagian besar responden setuju dengan adanya kerja sama baik yang sudah terbentuk di perusahaan PT. Mega Finance cabang Pekanbaru.

Kemampuan bekerja sama ditunjukkan dalam menjalankan pekerjaan antara atasan dengan bawahan terlihat jelas pada semua bagian. Di mana setiap bagian marketing dan collection yang menjadi objek pada penelitian ini menjalin kerja sama yang baik dengan atasan. Hal ini terlihat dari setiap dua hari sekali

dilakukan briefing antara atasan dengan bawahan untuk menyamai persepsi baik itu dalam mencapai target pekerjaan maupun menyelesaikan permasalahan yang ada di lapangan terutama menghadapi persaingan usaha dan juga rekanan (Dealer).

Dengan demikian, jelaslah bahwa kemampuan bekerja sama antara atasan dengan bawahan dan begitu pun sebaliknya antara bawahan dengan bawahan menggambarkan hubungan antar pribadi yang ada di PT. Mega Finance cabang Pekanbaru sangat baik, sehingga memberikan hasil kerja maksimal kepada perusahaan. Kemampuan kerja sama yang ditunjukkan antara pimpinan dan bawahan sudah sangat baik, sehingga diharapkan kepuasan kerja yang dirasakan bawahan bisa menunjang hasil kerja yang maksimal diberikan kepada perusahaan.

Tabel 5.8  
 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Tingkat Kepercayaan Terhadap Atasan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	17	85
Setuju	4	19	76
Kurang Setuju	3	4	12
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		40	173
Maksimal skor		-	200
Kategori		-	86,5%
Keterangan Kategori			Sangat Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Data yang ditampilkan pada tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator tingkat kepercayaan terhadap atasan yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat setuju atau sebesar 86,5%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 17 orang,

tanggapan setuju sebanyak 19 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 4 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tingkat kepercayaan terhadap atasan dapat dijelaskan dari keyakinan bersama antara atasan dan bawahan untuk mencapai target kerja setiap bulan/tahunan. Di mana kepercayaan tersebut diwujudkan dalam bentuk berusaha maksimal untuk mencapai target kerja yang diberikan oleh bawahan atas kepercayaan kepada atasan.

Dengan demikian tingkat kepercayaan terhadap atasan merupakan gambaran atas kepemimpinan yang dijalankan atasan sehingga menjadi penilaian tersendiri oleh bawahan atas kepemimpinan yang ada. Di mana tingkat kepercayaan karyawan PT. Mega Finance cabang Pekanbaru kepada atasannya sangat tinggi, sehingga menggambarkan peran atasan dalam memberi kepuasan kerja karyawan bisa dirasakan bawahannya. Adanya rasa kepercayaan yang ditunjukkan bahwa mampu memberikan hasil kerja yang maksimal dikarenakan bawahan puas dengan sikap yang ditunjukkan pimpinan.

#### b. Peran Informasional

Peran informasional merupakan salah satu dimensi yang ditetapkan dalam variabel peran kepemimpinan. Pada dimensi ini, peneliti menetapkan 2 indikator yang menjadi bahan pertanyaan untuk menilai peran informasional. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 5.9  
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Meminimalisir Terjadinya  
Kesalahpahaman Informasi

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	15	75
Setuju	4	22	88
Kurang Setuju	3	3	9
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		40	172
Maksimal skor		-	200
Kategori		-	86%
Keterangan Kategori			Sangat Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Data yang ditampilkan pada tabel di atas terlihat tanggapan responden pada indikator meminimalisir kesalahpahaman informasi yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat setuju atau sebesar 86%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 15 orang, tanggapan setuju sebanyak 22 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 3 orang, dan tidak ada responden memberikan tanggapan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hubungan kerja antar sesama karyawan sangat dibutuhkan agar terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan mampu memberikan sumbangan terhadap hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan. Karyawan yang saling memiliki hubungan kerja yang baik, akan mampu meminimalisir kesalahpahaman dalam bekerja.

Di mana hubungan yang diterapkan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja dengan saling menjalin komunikasi dan interaksi baik secara tatap muka maupun melalui sambungan telepon. Begitu juga bila ada informasi terbaru yang harus diketahui oleh seluruh bawahan, atasan selalu mengadakan pertemuan



dengan semua karyawan pada waktu yang ditentukan. Begitu juga dengan informasi lainnya, sehingga dengan terjalannya komunikasi yang intens antar lini dan antara atasan dengan bawahan mampu mengurangi kesalahpahaman dalam bekerja. Dengan adanya penerapan pola komunikasi yang baik dilakukan atasan mampu memberikan keyakinan karyawan dalam bekerja dan memberikan kepuasan kerja. Dengan demikian meminimalisir terjadinya kesalahan informasi sudah dapat diatasi dengan melakukan langkah komunikasi yang terpolo baik langsung maupun tidak langsung.

Tabel 5.10  
 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Pemberian Motivasi Secara Positif

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	9	45
Setuju	4	26	104
Kurang Setuju	3	5	15
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		40	164
Maksimal skor		-	200
Kategori		-	82%
Keterangan Kategori			Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel di atas mengenai indikator pemberian motivasi secara positif secara keseluruhan berada pada kategori setuju sebesar 82%. Responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 9 orang, tanggapan setuju sebanyak 26 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 5 orang, dan tidak ada responden memberikan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hasil ini menggambarkan bahwa pemberian motivasi kepada bawahan secara positif bisa berbentuk pemberian penghargaan yang disampaikan pimpinan secara langsung kepada bawahan yang mencapai prestasi tertentu seperti

pencapaian target kerja bulanan. Selain itu juga ada motivasi positif lainnya yang paling dicari karyawan yakni adanya insentif atas pencapaian prestasi kerja atau target yang ditetapkan perusahaan. Di mana pada PT. Mega Finance cabang Pekanbaru pemberian motivasi positif dilakukan pada setiap karyawan yang berprestasi atau mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, sehingga hasil kerja yang diberikan menjadi maksimal dikarenakan adanya motivasi positif.

Dengan demikian jelaslah bahwa atasan sudah berupaya memberikan motivasi positif kepada bawahan yang bisa diterima secara langsung maupun berupa insentif. Hal ini memberikan gambaran akan adanya kepuasan kerja yang bisa dirasakan bawahan atas apa yang telah diterima dari atasannya.

#### c. Peran Pengambilan Keputusan

Salah satu dimensi yang ditetapkan pada variabel peran kepemimpinan pada penelitian ini adalah peran pengambilan Keputusan. Di mana dalam dimensi ini diukur dengan menggunakan 2 indikator dalam bentuk penyajian pertanyaan kepada responden penelitian.

Tabel 5.11  
 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Masalah

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	16	80
Setuju	4	21	84
Kurang Setuju	3	3	9
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		40	173
Maksimal skor		-	200
Kategori		-	86,5%
Keterangan Kategori			Sangat Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator penyelesaian masalah yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat setuju atau sebesar 86,5%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 16 orang, tanggapan setuju sebanyak 21 orang, tanggapan responden pada pilihan jawaban kurang setuju sejumlah 3 orang, dan tidak ada responden memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Peran manajer dalam menyelesaikan masalah dalam organisasi yang dipimpinnya sangat dibutuhkan untuk menenangkan karyawan dalam bekerja, sehingga peran manajer dalam menyelesaikan masalah sangat penting agar permasalahan yang ada tidak merongrong pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya.

Dalam perusahaan Leasing terutama PT. Mega Finance cabang Pekanbaru sering kali terdapat permasalahan yang berkenaan langsung dengan bawahannya. Di mana pada bagian marketing permasalahan yang paling banyak ditemui berupa adanya persaingan dengan Leasing lain berupa DP, angsuran, dan jangka waktu, serta proses pengambilan keputusan kredit. Sedangkan permasalahan yang paling sering terjadi pada bagian collection adalah adanya kesalahpahaman antara konsumen dengan bawahan dalam hal penagihan kredit. Selain dua contoh tadi, masih banyak permasalahan yang lain yang menjadi tanggung jawab atasan untuk menyelesaikannya, sehingga kondusifitas kerja di perusahaan tetap terjaga dan target kerja yang ditetapkan dapat tercapai.

Dengan demikian jelaslah bahwa atasan berperan penting dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan pekerjaan yang dihadapi bawahannya,

sehingga dengan peran atasan yang bisa memberikan ketenangan kepada bawahannya mampu meningkatkan kepuasan kerja bawahan.

Tabel 5.12  
 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Pengelolaan Sumber Daya

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	12	60
Setuju	4	28	112
Kurang Setuju	3	-	-
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		40	172
Maksimal skor		-	200
Kategori		-	86,5%
Keterangan Kategori			Sangat Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator pengelolaan sumber daya yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat setuju sebesar 86,5%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 12 orang, tanggapan setuju sebanyak 28 orang, dan tidak ada responden menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pengelolaan sumber daya menjadi bagian penting yang harus dikerjakan pimpinan untuk memberikan hasil kerja karyawan dalam berbagai metode atau cara memberdayakan sehingga karyawan bisa bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya. Peran pimpinan dalam pengelolaan sumber daya sangat dibutuhkan agar para karyawan mampu menjalankan pekerjaan sebagaimana yang diharapkan perusahaan.

Hasil penelitian ini memperlihatkan atasan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada sudah cukup baik. Di mana porsi pembagian kerja antara bagian marketing yang melakukan penjualan atau memberikan kredit jumlahnya



tidak terlalu jauh berbeda bila dibandingkan dengan bagian collection dalam membackup pekerjaan untuk menjaga agar konsumen tetap lancar dalam melakukan pembayaran angsuran. Adanya kedekatan jumlah dari masing-masing bagian yang saling berhubungan menggambarkan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Dengan demikian jelaslah bahwa peran pimpinan dalam mengelola sumber daya manusia di PT. Mega Finance cabang Pekanbaru dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik, sehingga diharapkan mampu memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawan yang ada.

Tabel 5.13  
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Peran Kepemimpinan

No.	Indikator Peran Kepemimpinan (X)	Skor Jawaban					Skor
		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Kurang Setuju (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)	
1.	Tingkat keyakinan pimpinan terhadap bawahan	26	9	5	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>130</b>	<b>36</b>	<b>15</b>	-	-	<b>181</b>
2.	Kemampuan bekerja sama	22	14	4	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>110</b>	<b>56</b>	<b>12</b>	-	-	<b>178</b>
3.	Tingkat kepercayaan terhadap atasan	17	19	4	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>85</b>	<b>76</b>	<b>12</b>	-	-	<b>173</b>
4.	Meminimalisir terjadinya kesalahan pahaman informasi	15	22	3	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>75</b>	<b>88</b>	<b>9</b>	-	-	<b>172</b>
5.	Pemberian motivasi positif	9	26	5	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>45</b>	<b>104</b>	<b>15</b>	-	-	<b>164</b>
6.	Penyelesaian masalah	16	21	3	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>80</b>	<b>84</b>	<b>9</b>	-	-	<b>173</b>
7.	Pengalokasian sumber daya	12	28	-	-	-	

	<b>Bobot Nilai</b>	<b>60</b>	<b>112</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>172</b>
Total Skor							1.213
Skor Tertinggi 5 x 7 x 40							1.400
Skor Terendah 1 x 7 x 40							280
% Share Perolehan							86,6%
Kriteria Penilaian							Sangat Setuju

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel di atas, terlihat bahwa jumlah skor tertinggi berasal dari pertanyaan tingkat keyakinan pimpinan terhadap bawahan sebesar 181 atau dan nilai terendah pada pertanyaan pemberian motivasi positif dengan skor 164, sehingga diperoleh total skor pada variabel peran manajer sejumlah 1.213 atau sebesar 86,6% dan berada pada kategori sangat setuju. Kriteria penelitian berada pada kriteria sangat setuju, di mana tingkat interval meliputi: Sangat Setuju yaitu sebesar 85% – 100%, Setuju sebesar 76% – 84%, Kurang Setuju sebesar 68% – 75%, Tidak Setuju sebesar 56% – 67%, dan Sangat Tidak Setuju sebesar 0% – 55%.

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel peran kepemimpinan PT. Mega Finance cabang Pekanbaru adalah sebesar 1.213 yang termasuk dalam kategori sangat setuju. Dengan demikian, dapat dikatakan sebagian besar karyawan PT. Mega Finance cabang Pekanbaru merasa nyaman dengan peran manajer saat ini dalam menjalankan tugasnya. Adanya kenyamanan dalam bekerja yang dirasakan karyawan memberikan gambaran yang jelas mengenai peran kepemimpinan dalam menjalankan tugasnya pada PT. Mega Finance cabang Pekanbaru, sehingga diharapkan mampu mewujudkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian jelaslah bahwa adanya kepuasan yang

dirasakan karyawan dengan peran kepemimpinan yang diperlihatkan manajer perusahaan dengan merangkul semua karyawan tanpa dan menjadikan teman tanpa membedakan status pekerjaan.

Sementara dari item yang terdapat peran kepemimpinan yang kurang dirasakan bawahannya yakni pemberian motivasi positif. Di mana manajer kurang mampu memberikan motivasi positif kepada bawahannya, sehingga motivasi-motivasi yang diberikan sudah menjadi kebiasaan yang ada di perusahaan. Hal ini menjadi kelemahan yang terdapat pada kepemimpinan yang ada saat ini dalam memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

### **5.3.2. Variabel Kepuasan Kerja**

Kepuasan merupakan suatu rasa puas yang dimiliki seseorang atas melakukan sesuatu, dan juga sebagai pemberi arah dalam tingkah lakunya, salah satunya dorongan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diembankan kepadanya.

Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan yang diberikan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut pemeliharaan dan motivasi yang dijadikan tolak ukur indikator dalam penelitian ini.

#### *a. Maintenance Factors*

*Maintenance factors* salah satu dimensi yang ditetapkan dalam variabel kepuasan kerja. *Maintenance factors* merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk menjaga dan melindungi agar kebutuhan karyawan terpenuhi

dan mampu memperoleh kepuasan kerja. Dimensi ini ditetapkan dalam 5 indikator dalam bentuk pertanyaan.

Tabel 5.14  
 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Gaji dan Upah

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	10	50
Setuju	4	25	100
Kurang Setuju	3	5	15
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		40	165
Maksimal skor		-	200
Kategori		-	82,5%
Keterangan Kategori			Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator gaji dan upah yang secara keseluruhan berada pada kategori setuju atau sebesar 82,5%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 10 orang, tanggapan setuju sebanyak 25 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 4 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Gaji dan upah yang diterima karyawan PT. Mega Finance cabang Pekanbaru berada di atas standar UMP Kota Pekanbaru, sehingga karyawan bisa merasa tenang selama bekerja dikarenakan upah dan gaji yang diterima sudah mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Di mana dari data lapangan yang diperoleh pada saat penelitian rata-rata gaji karyawan yang berada di bawah 1 tahun mencapai 2.900.000,- dan berada di atas upah minimum Kota Pekanbaru sebesar Rp. 2.763.000,-.



Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan PT. Mega Finance cabang Pekanbaru merasa puas atas gaji dan upah yang diterimanya, sehingga dengan kepuasan kerja ini mampu memberikan hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan.

Tabel 5.15  
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kondisi Kerja

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	10	50
Setuju	4	28	112
Kurang Setuju	3	2	6
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		40	158
Maksimal skor		-	200
Kategori		-	79%
Keterangan Kategori			Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator kondisi kerja yang secara keseluruhan berada pada kategori setuju atau sebesar 79%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 10 orang, tanggapan setuju sebanyak 28 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 2 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Kondisi kerja di perusahaan secara umum sudah kondusif, dikarenakan perusahaan telah membagikan tugas dan fungsi dari masing-masing karyawan, sehingga karyawan bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kondisi kerja yang teratur dan masing-masing bagian memiliki ruang tersendiri, memberikan privasi kerja per bagian yang menyebabkan karyawan bisa leluasa dalam menjalankan pekerjaannya. Di mana karyawan bagian marketing dan collection

memiliki pekerjaan yang lebih banyak berada di lapangan, sehingga ruang kerja dibutuhkan untuk membuat dan memberikan laporan atas hasil kerja yang dicapainya setiap hari kepada atasan.

Dengan demikian jelaslah bahwa kondisi kerja yang dijalankan masing-masing karyawan sudah sesuai dengan keinginan, sehingga dengan keadaan pekerjaan ini mampu memberikan kepuasan kerja dan berujung pada pencapaian hasil kerja yang maksimal.

Tabel 5.16  
 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kebijakan dan Administrasi Perusahaan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	8	40
Setuju	4	29	116
Kurang Setuju	3	3	9
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		40	165
Maksimal skor		-	200
Kategori		-	82,5%
Keterangan Kategori			Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Data yang ditampilkan pada tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator kebijakan dan administrasi perusahaan yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat setuju atau sebesar 82,5%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 8 orang, tanggapan setuju sebanyak 29 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 3 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan yang ditetapkan harus dipenuhi seluruh karyawan. Di mana karyawan bertanggungjawab dengan menjalankan kebijakan perusahaan dan memenuhi semua administrasi yang ada di perusahaan. Dengan adanya kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, membuat karyawan merasa terlindungi dengan kebijaksanaan dan administrasi perusahaan dalam memproteksi diri karyawan maupun dalam pemenuhan tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya.

Adanya kebijaksanaan dan administrasi yang harus dipatuhi dan diikuti serta dipenuhi seluruh karyawan menjadi gambaran bahwa setiap karyawan memiliki tanggung jawab untuk memenuhi keperluan administrasi yang dibutuhkan perusahaan dan menjalankannya sesuai dengan kebijaksanaan yang sudah ditetapkan.

Tabel 5.17  
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Hubungan Antar Pribadi

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	11	55
Setuju	4	27	108
Kurang Setuju	3	2	6
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		40	169
Maksimal skor		-	200
Kategori		-	84,5%
Keterangan Kategori			Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Tabel di atas terlihat jelas gambaran mengenai tanggapan responden pada indikator hubungan antar pribadi secara keseluruhan berada pada kategori sangat setuju atau sebesar 84,5%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 21 orang, tanggapan setuju sebanyak 27 orang, tanggapan

kurang setuju sebanyak 2 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

PT. Mega Finance cabang Pekanbaru sudah menerapkan hubungan kerja antar lini atau bagian yang ada, sehingga semua karyawan harus menjalin hubungan kerja yang baik antar pribadi. Di mana sebagai sebuah perusahaan Leasing atau pembiayaan kredit sepeda motor, tentunya hubungan antar pribadi karyawan yang berada di lapangan maupun dengan yang berada di kantor harus terjalin dengan baik agar komunikasi dan koordinasi dalam bekerja dalam berjalan dengan baik dan saling mendukung satu sama lainnya.

Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan PT. Mega Finance cabang Pekanbaru sudah memiliki hubungan kerja antar lini yang berjalan dengan baik, dikarenakan semua lini saling berhubungan sehingga dibutuhkan hubungan kerja yang harmonis dan saling membutuhkan.

Tabel 5.18  
 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kualitas Supervisi

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	19	95
Setuju	4	21	84
Kurang Setuju	3	-	-
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		40	179
Maksimal skor		-	200
Kategori		-	89,5%
Keterangan Kategori			Sangat Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Dari tabel di atas terlihat jelas tanggapan responden pada indikator kualitas supervisi secara keseluruhan berada pada kategori sangat setuju sebesar 89,5%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 19 orang,



tanggapan setuju sebanyak 21 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Hasil ini menggambarkan bahwa kualitas supervisi yang dimiliki perusahaan mampu dijalankan dan dilaksanakan semua karyawan, sehingga karyawan merasa tidak terbebani dengan supervisi kerja yang ditetapkan perusahaan. Di mana masing-masing karyawan harus memiliki integritas kerja dan loyalitas pada perusahaan, hal ini tentunya tidak terlalu memberatkan bagi karyawan untuk memenuhinya karena dalam bekerja integritas dan loyalitas harus dimiliki karyawan agar bisa bersaing dan memenuhi harapan perusahaan.

Dengan demikian jelaslah bahwa PT. Mega Finance cabang Pekanbaru sudah memiliki kualitas supervisi yang baik, sehingga memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja dan mampu memberikan kepuasan kerja kepada setiap karyawan.

#### *b. Motivation Factors*

Motivation factors merupakan faktor-faktor yang mendukung atau mendorong seseorang untuk memperoleh kepuasan kerja yang diperoleh dari perusahaan. Adapun dalam dimensi ini ditetapkan beberapa indikator sebagai tolak ukur penelitian.

Tabel 5.19  
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Prestasi

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	16	80
Setuju	4	22	88
Kurang Setuju	3	2	6
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		40	174
Maksimal skor		-	200
Kategori		-	87%
Keterangan Kategori			Sangat Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Hasil tanggapan responden yang ditampilkan pada tabel di atas mengenai indikator prestasi secara keseluruhan berada pada kategori sangat setuju atau sebesar 87%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 16 orang, tanggapan setuju sebanyak 22 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 2 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan pada pilihan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai dan diberikan karyawan pada perusahaan. Dengan adanya prestasi kerja yang dicapai karyawan, perusahaan harus mengakui prestasi tersebut sebagai bentuk motivasi. Di mana dengan adanya motivasi atas pencapaian prestasi kerja, maka karyawan akan merasa puas dengan pencapai kerjanya dan memberikan dampak positif untuk masa mendatang dalam mencapai prestasi maupun persaingan sehat antar karyawan dalam memberikan yang terbaik kepada perusahaan.

Dengan demikian jelaslah bahwa karyawan PT. Mega Finance cabang Pekanbaru sudah berusaha mencapai prestasi kerja sebagaimana yang diharapkan perusahaan. Adanya prestasi kerja yang ditetapkan perusahaan memicu motivasi

karyawan untuk memberikan hasil maksimal dalam bekerja dan karyawan memberikannya dengan kepuasan kerja yang baik.

Tabel 5.20  
Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Pengakuan

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	24	120
Setuju	4	15	60
Kurang Setuju	3	1	3
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		40	183
Maksimal skor		-	200
Kategori		-	91,5%
Keterangan Kategori			Sangat Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Distribusi data pada tabel di atas dapat dilihat tanggapan responden pada indikator pengakuan secara keseluruhan berada pada kategori sangat setuju atau 91,5%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 24 orang, tanggapan setuju sebanyak 15 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 1 orang, tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang memberikan jawaban.

Hasil ini menggambarkan bahwa pengakuan yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan sudah baik. Di mana karyawan yang bekerja di PT. Mega Finance cabang Pekanbaru mendapatkan pengakuan berupa pemberian identitas kerja dan adanya surat Keputusan kerja baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak, sehingga dengan adanya pengakuan dari perusahaan pada masing-masing karyawan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.

Tabel 5.21  
 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Itu Sendiri

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	23	115
Setuju	4	16	64
Kurang Setuju	3	1	3
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		40	182
Maksimal skor		-	200
Kategori		-	91%
Keterangan Kategori			Sangat Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Tabel di atas memberikan penjelasan mengenai tanggapan responden pada indikator pekerjaan itu sendiri yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat setuju atau sebesar 91%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 23 orang, tanggapan setuju sebanyak 16 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 1 orang, tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang memberikan tanggapan.

Hasil ini menggambarkan bahwa karyawan PT. Mega Finance cabang Pekanbaru tidak merasa keberatan dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Di mana terlihat masing-masing karyawan menjalankan pekerjaan sesuai dengan bidangnya, sehingga pekerjaan yang dijalani tidak menjadi beban tersendiri dan sudah menjadi rutinitas yang menyebabkan karyawan akan merasa puas atas pekerjaan itu sendiri.

Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Mega Finance cabang Pekanbaru mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sehingga beban kerja yang diemban tidak menjadi beban berat dalam mencapainya.



Tabel 5.22  
 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	23	115
Setuju	4	11	44
Kurang Setuju	3	6	18
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		40	177
Maksimal skor		-	200
Kategori		-	88,5%
Keterangan Kategori			Sangat Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Data di atas menunjukkan mengenai tanggapan responden pada indikator tanggung jawab yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat setuju atau sebesar 88,5%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 23 orang, tanggapan setuju sebanyak 11 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 6 orang, dan tidak ada tanggapan pada pilihan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Setiap karyawan memiliki tanggung jawab yang berbeda dalam menjalankan pekerjaannya di PT. Mega Finance cabang Pekanbaru. Di mana karyawan bagian marketing memiliki tanggung jawab menjalin hubungan baik dengan dealer dan konsumen, melakukan penjualan, dan memberikan laporan penjualan. Sementara bagian collection bertanggung jawab menjaga konsumen agar tidak terjadi penunggakan tagihan dan melakukan penagihan atas konsumen yang menunggak. Dengan demikian jelaslah bahwa setiap karyawan memiliki tanggung jawab yang berbeda dalam menjalankan pekerjaannya, sementara perusahaan bertanggung jawab memenuhi kebutuhan karyawan dengan

memberikan gaji/upah dan insentif kerja agar kepuasan kerja karyawan terus terjaga dan memberikan hasil kerja yang terbaik.

Tabel 5.23  
 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Pengembangan Potensi Individu

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	17	85
Setuju	4	23	92
Kurang Setuju	3	-	-
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		40	177
Maksimal skor		-	200
Kategori		-	88,5%
Keterangan Kategori			Sangat Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Data di atas menunjukkan mengenai tanggapan responden pada indikator pengembangan potensi individu yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat setuju atau sebesar 88,5%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 17 orang, tanggapan setuju sebanyak 23 orang, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

PT. Mega Finance cabang Pekanbaru memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang dan mendapatkan jabatan tertinggi di perusahaan. Di mana kesempatan itu dimulai dari pemberian pendidikan dan pelatihan dasar mengenai struktur perusahaan dan manajemen perusahaan, kemudian pelatihan dasar sesuai dengan bidang masing-masing seperti pemahaman marketing dan manajerial. Hal ini dilakukan perusahaan agar karyawan yang memiliki potensi untuk berkembang dan layak untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. Dengan demikian jelaslah bahwa

perusahaan sudah berupaya mengembangkan potensi sumber daya manusia yang ada di perusahaan, sehingga masing-masing karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk berkembang dan maju dalam mencapai satu titik karier di perusahaan.

Tabel 5.24  
 Klasifikasi Tanggapan Responden Tentang Kemungkinan Berkembang

Jawaban	Bobot	Frekuensi	Skor
Sangat Setuju	5	15	75
Setuju	4	23	92
Kurang Setuju	3	2	6
Tidak Setuju	2	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Jumlah		40	173
Maksimal skor		-	200
Kategori		-	86,5%
Keterangan Kategori			Sangat Setuju

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2019.

Data di atas menunjukkan mengenai tanggapan responden pada indikator kemungkinan berkembang yang secara keseluruhan berada pada kategori sangat setuju atau sebesar 86,5%. Di mana responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 15 orang, tanggapan setuju sebanyak 23 orang, tanggapan kurang setuju sebanyak 2 orang, dan tidak ada tanggapan pada pilihan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk berkembang selama berada di PT. Mega Finance cabang Pekanbaru. Di mana masing-masing bagian memiliki beberapa tingkatan yang bisa diisi oleh setiap karyawan yang mampu mengembangkan dirinya dalam perusahaan, sebagaimana contoh bagian marketing dimulai dari CMO, kemudian meningkat menjadi CM atau koordinator marketing, kemudian meningkat menjadi MH atau marketing head. Sementara

untuk level yang lebih tinggi lagi mencapai posisi kepala cabang, kepala rayon/area (masing-masing pulau), dan jabatan penting di kantor pusat.

Dengan demikian jelaslah bahwa perusahaan sudah menyediakan berbagai peluang dan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang dengan berbagai tingkatan tanpa terkecuali. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan bisa tercipta dengan baik bila karyawan mampu memanfaatkan peluang yang ada di perusahaan. Sementara perusahaan menyediakan dan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk berkembang dan maju mencapai satu posisi atau jabatan yang disediakan pada perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki karyawan.

Dengan demikian *motivation factors* yang menjadi bagian dari kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan dampaknya terhadap kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Sehingga, diperoleh hubungan peran kepemimpinan dan kepuasan kerja mempunyai bentuk linear dalam arti dengan peran kepemimpinan dalam mengelola sumber daya perusahaan dengan baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Hal ini jelas sangat menguntungkan bagi perusahaan dan juga karyawan.



Tabel 5.25  
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja

No.	Indikator Kepuasan Kerja (X)	Skor Jawaban					Skor
		Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Kurang Setuju (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)	
1.	Gaji dan upah	10	25	5	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>165</b>
2.	Kondisi kerja	10	28	2	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>50</b>	<b>112</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>158</b>
3.	Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan	8	29	3	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>40</b>	<b>116</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>165</b>
4.	Hubungan antar pribadi	11	27	2	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>55</b>	<b>108</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>169</b>
5.	Kualitas supervisi	19	21	-	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>95</b>	<b>84</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>179</b>
6.	Prestasi	16	22	2	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>80</b>	<b>88</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>174</b>
7.	Pengakuan	24	15	1	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>120</b>	<b>60</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>183</b>
8.	Pekerjaan itu sendiri	23	16	1	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>115</b>	<b>64</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>182</b>
9.	Tanggung jawab	23	11	6	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>115</b>	<b>44</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>177</b>
10.	Pengembangan potensi individu	17	23	-	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>85</b>	<b>92</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>177</b>
11.	Kemungkinan berkembang	15	23	2	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>75</b>	<b>92</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>173</b>
Total Skor							1.902
Skor Tertinggi 5 x 11 x 40							2.200
Skor Terendah 1 x 11 x 40							400
% Share Perolehan							86,4%
Kriteria Penilaian							Sangat Setuju

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2019.

Distribusi data pada tabel rekapitulasi di atas, terlihat bahwa jumlah skor tertinggi berada pada pertanyaan pengakuan dengan skor 183. Skor terendah pada

pertanyaan kondisi kerja dengan skor 158, sehingga diperoleh total skor pada variabel kepuasan kerja sejumlah 1.092 atau sebesar 86,4% dan berada pada kategori sangat setuju. Kriteria penelitian berada pada kriteria sangat setuju, di mana tingkat interval meliputi: Sangat setuju yaitu sebesar 85% – 100%, Setuju sebesar 76% – 84%, Kurang setuju sebesar 68% – 75%, Tidak setuju sebesar 56% – 67%, dan Sangat tidak setuju sebesar 0% – 55%.

Berdasarkan data pada tabel tersebut, variabel kepuasan kerja termasuk dalam kategori sangat setuju. Dengan demikian, karyawan PT. Mega Finance cabang Pekanbaru memperoleh kepuasan kerja yang besar, sehingga diharapkan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal. Kepuasan kerja yang besar tersebut dalam penelitian ini berada pada adanya pengakuan dari pemimpin mengenai keberadaan karyawan dengan memberikan kontrak kerja, peluang memperoleh jabatan yang tinggi, dan adanya insentif kerja yang diterima karyawan atas prestasi kerjanya. Sementara karyawan kurang puas atas kondisi pekerjaan yang dirasakan memiliki tingkat mobilitas, tanggung jawab, dan tekanan yang tinggi diterapkan perusahaan.

#### **5.4. Pengaruh Peran Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja**

Untuk menganalisis pengaruh variabel peran manajer (x) terhadap variabel motivasi kerja (y) digunakan analisis statistik dengan analisis regresi sederhana (*simple regresion*), di mana rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja (persentase)

- $\beta_0$  = Konstanta
- X = Peran Kepemimpinan
- $\varepsilon$  = Epsilon

Untuk membuktikan dan mengetahui seberapa pengaruh antar variabel peran manajer dengan variabel motivasi kerja, maka data-data yang telah diperoleh dari tanggapan responden pada kuesioner penelitian dimasukkan ke dalam tabel tabulasi dan digunakan rumus-rumus statistik dengan dibantu program SPSS.

$$Y = 1.634 + 0.628X + 0.089$$

Persamaan di atas dapat diuraikan bahwa konstanta (a) = 1.634, artinya tanpa variabel peran kepemimpinan, kepuasan kerja telah terbentuk dengan sendirinya sebesar 16,34%. Koefisien regresi X (b) = 0.628, artinya dengan variabel peran kepemimpinan meningkat sebesar 0,628 poin akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,628%.

#### 5.4.1 Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 5.26

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,754 <sup>a</sup>	,568	,556	,24495

a. Predictors: (Constant), Peran Kepemimpinan

Pada tabel tersebut diperoleh nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.754. Informasi ini menunjukkan signifikansi atau pengaruh yang kuat antara variabel peran kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja. Adanya pengaruh yang besar diberikan peran kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menggambarkan

bahwa PT. Mega Finance cabang Pekanbaru telah dipimpin oleh pimpinan cabang yang bijaksana peduli terhadap keadaan bawahan dan memiliki visi dan misi yang sesuai dengan manajemen dalam memajukan perusahaan. Namun di sisi lain ada peran kepemimpinan yang tidak baik di mana terdapat sering kali terjadi kesalahpahaman informasi antara satu karyawan dengan karyawan lainnya pada pada bidang yang berbeda, sehingga menyebabkan terjadinya miss komunikasi dan koordinasi yang tidak berjalan di PT. Mega Finance cabang Pekanbaru khususnya pada bagian marketing dan colletion.

Dari hasil tersebut diperoleh koefisien determinasi sebesar 0.568 berarti tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya peran kepemimpinan yang mempengaruhi sebesar 56,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan peran kepemimpinan yang baik, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 56,8% setiap ada perubahan pada peran kepemimpinan yang semakin baik dalam menjalankan perusahaan. Sementara sisinya yakni sebesar 43,2% dipengaruhi faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

#### 5.4.2 Uji t (Uji Parsial)

Tabel 5.27  
Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,634	,386		4,237	,000
Peran Kepemimpinan	,626	,089	,754	7,067	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Pada kolom Coefficients dilakukan uji t untuk menguji signifikansi konstanta dari variabel independen.

Ho : Tidak ada pengaruh yang berarti antara peran kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mega Finance cabang Pekanbaru

Hi : Ada pengaruh yang berarti antara peran kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mega Finance cabang Pekanbaru

Uji t, yaitu untuk menilai variabel bebas (independen) berpengaruh dengan variabel terikat (dependen).

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka hipotesis ditolak,

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima.

Adapun rumus yang digunakan, adalah

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Pada tabel di atas memperlihatkan  $t_{hitung}$  untuk peran kepemimpinan 7,067 dan  $t_{tabel}$  2.000 dengan probabilitas (Sig) 0,000 ( $<$  dari  $\alpha$  0,05), berarti terdapat pengaruh peran kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mega Finance cabang Pekanbaru. Dengan demikian hipotesis diterima dikarenakan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Berdasarkan hasil yang diperoleh jelaslah bahwa kepuasan kerja merupakan senang menjalankan pekerjaan yang di rasakan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, supaya kepuasan kerja bisa meningkat, maka perusahaan juga

harus memperhatikan tentang peran kepemimpinan. Karena peran kepemimpinan sangat penting dalam merancang, menggerakkan, membuat kebijakan, menjalin hubungan dengan pihak luar dan sebagainya, sehingga memberikan rangsangan kepada karyawan untuk memberikan kepuasan kerja yang maksimal untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

#### **5.4.4 Pembahasan Peran Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja**

Pemimpin dalam perusahaan merupakan seseorang yang ditunjukkan perusahaan untuk memimpin sebuah struktur dalam organisasi dengan memimpin orang-orang yang berada di bawahnya. Pemimpin adalah seorang yang memiliki kecakapan tertentu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerja sama ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pemimpin dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan dan harapan-harapan dari para anggota kelompok. Dengan demikian jelas bahwa pemimpin perlu memiliki berbagai kelebihan dibandingkan dengan anggota lainnya. Selain itu pemimpin dalam kepemimpinannya juga harus disertai tanggung jawab dan mampu membangun atau mendorong atau memotivasi bawahannya untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian apabila bekerja diartikan sebagai suatu aktivitas atau usaha yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, maka bekerja adalah sesuatu yang sangat lumrah, karena tidak seorang pun di antara kita yang sanggup mencapai sesuatu tanpa usaha. Di dunia kerja kepuasan kerja sering diartikan sebagai rasa senang yang menyebabkan seseorang mau bekerja karena semua kebutuhannya atau keinginannya telah terpenuhi.

Peran kepemimpinan dalam penelitian dilihat hasil penelitian yang diperoleh terlihat tingkat keyakinan pimpinan terhadap bawahan terhadap pimpinan cukup tinggi, walaupun ada beberapa orang karyawan yang merasa kurang yakin dengan keyakinan yang ditunjukkan pimpinan. Kemampuan bekerja sama yang ditampilkan pemimpin dalam menjalankan aktivitas pekerjaan telah mendukung karyawan untuk bekerja dengan maksimal dan baik untuk mencapai tujuan perusahaan yakni memberikan pelayanan yang terbaik bagi setiap konsumen.

Peran kepemimpinan di PT. Mega Finance cabang Pekanbaru dalam memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dengan melakukan berbagai langkah dan pendekatan yakni setiap pagi melaksanakan *meeting report*/laporan pagi, mengadakan pertemuan setiap 1 bulan sekali dengan seluruh karyawan, menjalin kerja sama antar karyawan, dan setahun sekali mengadakan gatering untuk seluruh karyawan dan keluarganya.

Peran pemimpin pada PT. Mega Finance cabang Pekanbaru sangat jelas telah memiliki berbagai kriteria kepemimpinan yang baik dalam melaksanakan kepemimpinannya di perusahaan pada upaya mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Di mana PT. Mega Finance merupakan sebuah perusahaan Leasing sepeda motor, memiliki target kerja dalam melakukan pemberian kredit kepada konsumen dan juga menjaga potensi pembayaran angsuran kredit agar tidak macet. Dengan demikian, jelaslah bahwa peran pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia yang ada pada penelitian sudah sangat baik sehingga

diharapkan mampu memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawan yang ada.

Pengaruh peran kepemimpinan terhadap kepuasan kerja memiliki artian bahwa karyawan mengerahkan seluruh kemampuannya apabila pemimpin mampu menunjukkan kepemimpinan yang baik, jika pimpinan tersebut sesuai dengan keinginan karyawan dan karyawan merasa senang dalam bekerja akan memberi dampak positif terhadap hasil kerja yang diberikan karyawan.

Dengan demikian dari hasil penelitian ini jelaslah bahwa peran kepemimpinan yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya peran pemimpin yang tidak baik akan menurunkan kepuasan kerja para karyawan dan secara tidak langsung juga akan menurunkan semangat kerja karyawan.



## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil pembahasan dari penelitian tentang pengaruh peran kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mega Finance cabang Pekanbaru, maka dapat disimpulkan sebagai berikut ;

1. Temuan hasil penelitian dilihat dari variabel peran kepemimpinan yang diketahui dari data yang telah diperoleh variabel peran kepemimpinan yang ditinjau dari indikator peran hubungan antar pribadi, peran informasional, dan pengambilan keputusan berada pada kategori sangat setuju. Hasil ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan merasa nyaman dengan peran kepemimpinan dalam menata, melaksanakan, mengelola organisasi yang dijalankan saat ini.
2. Variabel kepuasan kerja karyawan yang dilihat dari *maintenance factors* dan *motivation factors* diketahui berada pada kategori sangat setuju. Hasil ini menunjukkan karyawan PT. Mega Finance cabang Pekanbaru merasa telah memiliki kepuasan dalam bekerja dan menggerakkan semangat kerjanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.
3. Peran kepemimpinan yang ada di perusahaan memberi pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mega Finance cabang Pekanbaru.

## 6.2. Saran

Pada penelitian ini perlu rasanya penulis memberikan sedikit saran untuk terwujudnya meningkatkan motivasi kerja agar lebih baik lagi melalui pandangan berasal dari peran manajer. Adapun saran-sarannya adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan diharapkan bisa memberikan keyakinan kepada bawahan dalam bekerja, menjalin kerja sama secara kontinu, menjaga kepercayaan bawahan, selalu memberikan informasi yang akurat, dan memberi motivasi positif kepada bawahan, mengelola sumber daya manusia yang ada, serta turut serta menyelesaikan masalah yang dihadapi bawahan dalam menjalankan pekerjaan. Dengan aktivitas tersebut, maka akan dapat terlihat peran pimpinan dalam menjaga kepuasan kerja bawahan.
2. Pimpinan diharapkan mampu menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan menjalin komunikasi yang efektif antar pribadi dengan bawahan. Dengan rangkaian kegiatan ini dapat memberikan kepuasan bawahan dalam menjalankan pekerjaan.
3. Pimpinan diharapkan memberi dan membuka peluang kepada seluruh bawahan untuk berprestasi dan memperoleh posisi atau jabatan yang disediakan perusahaan.

## DAFTAR FUSTAKA

- Ali, Muhammad. 2004. *Strategi Pendidikan Penelitian*. Angkasa. Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineke Cipta. Jakarta
- Bass, B. M. 1997. Does The Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational And National Boundaries? *American Psychologist*, 52(2), 130-139.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko Hani T, 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE. Yogyakarta.
- Locke, E. A., 1997. *Esensi Kepemimpinan* (terjemahan). Mitra Utama. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Nawawi, Hadari dan Martini Hadari. 2012. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. Dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Indeks. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Organizationl Behavior*. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2010. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Uchjana Effendy. 1981. *Kepemimpinan dan Komunikasi*, Alumni, Bandung.

Umar, Husein, 2014. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*, Rajawali. Jakarta.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau