

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. BANUA MEGAH SEJAHTERA

Friska Nababan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin.

Jl. Ahmad Yani Km. 5.5 Banjarmasin

friska.nababan@gmail.com

Abstract: *Friska Nababan, NPM. 1911322025177 (2021), The Influence of Work Ability and Leadership On Job Satisfaction and Employee Productivity Of PT. Banua Megah Sejahtera, STIE Pancasetia Program Thesis supervised by Nurus Sjamsi and Maria Anastasia. This study aims to determine the effect of work ability and leadership on job satisfaction and productivity of employees at PT. Banua Megah Sejahtera. The quantitative method is explanatory research with a population of 68 people, total sampling technique is 68 people, the research instrument is validity and reliability testing, the data is tested using path analysis with the help of SmartPLS 3.0 software. The results of this study indicate that work ability, leadership have a significant effect on job satisfaction. Work ability has a significant negative effect on employee productivity. Leadership and job satisfaction have a significant effect on employee work productivity. Job satisfaction mediates the effect of work ability on productivity and job satisfaction mediates the influence of leadership on employee productivity, PT. Banua Megah Sejahtera.*

Keywords: *work ability, leadership, job satisfaction and employees productivity .*

Abstrak: Friska Nababan, 1911322025177 (2021), Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Karyawan PT. Banua Megah Sejahtera. Tesis Program STIE Pancasetia, dibimbing oleh Nurus Sjamsi dan Maria Anastasia . Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas karyawan PT. Banua Megah Sejahtera. Metode kuantitatif jenis penelitian eksplanatory dengan populasi sebanyak 68 orang, teknik total sampling sebanyak 68 orang, instrument penelitian uji validitas dan uji reliabilitas, data diuji dengan menggunakan analisis jalur dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja, Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kemampuan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan, PT. Banua Megah Sejahtera.

Kata kunci : *Kemampuan Kerja, kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan.*

Latar Belakang

Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek intenal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan. Apalagi bila dikaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan kepuasan yang dialami karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja memperoleh perhatian dari berbagai kalangan karena berhubungan dengan kondisi karyawan dan organisasi. Kepuasan menunjukkan hasil pengalaman kerja dan tingkat kekecewaan tinggi yang membantu menunjukkan masalah organisasi yang memerlukan perhatian. Organisasi perlu dikembangkan dengan memperhatikan karyawan dan terus mempertimbangkan perasaan dan sikap manusia. Berdasarkan teori hubungan manusia fungsi pemimpin adalah memudahkan pencapaian tujuan secara kolektif diantara para pengikut dan pada saat yang sama menyediakan kesempatan dan pertumbuhan serta perkembangan bagi pribadi mereka.

Kemampuan dalam bekerja seorang karyawan mutlak dimiliki oleh karyawan sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kemampuan kerja karyawan ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan serta kemampuan sikap.

PT. Banua Megah Sejahtera merupakan salah satu "Perusahaan Properti" yang cukup besar di kabupaten Banjar propinsi Kalimantan Selatan, yang didirikan pada 07 Desember 2012

Adapun permasalahan yang timbul di PT. Banua Megah Sejahtera adalah persoalan ketidakpuasan kerja karyawan seperti terlambat datang, tidak masuk kerja, bekerja kurang maksimal membuat kesalahan yang

disengaja. Seorang pemimpin PT. Banua Megah Sejahtera mempunyai tanggung jawab untuk meyakinkan anggotanya akan perlunya ditumbuhkan, dikembangkan dan dipraktekkan hubungan kerja sama yang sehat diantara anggota organisasi sehingga akan mendorong anggota untuk bekerja sama dengan produktif dan dengan perasaan puas. Hal ini sesuai dengan tugas seorang pemimpin yaitu mendorong kerja sama secara sukarela diantara karyawan dan dengan pimpinan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Agar kepemimpinan efektif, pemimpin harus dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan dan situasi yang dihadapi oleh organisasi sehingga akan didapat keterpaduan antara gaya kepemimpinan dan situasi yang dihadapi oleh organisasi. maka perlu dilakukan suatu penelitian terhadap fenomena ini untuk mengetahui apakah hal tersebut merupakan pengaruh dari penyebab-penyebab yang ada, sehingga penelitian ini mengambil judul "**Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan PT. Banua Megah Sejahtera**".

Studi Literatur

Kemampuan Kerja

Pengertian mampu menurut Wojowasito (2010: 112) adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

1. Jenis-jenis Kemampuan Kerja

Menurut Wiludjeng (2014:6) ada 4 (empat) jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal, yaitu:

1. Technical skill (kemampuan teknis), yaitu kemampuan untuk menggunakan metode-metode, peralatan dan teknik-teknik dalam menjalankan suatu tugas.
2. Human skill (kemampuan bersifat

manusiawi), yaitu kemampuan berkomunikasi, memahami dan memotivasi orang sehingga mereka dapat bekerja dengan baik.

3. Conceptual skill (kemampuan konseptual) yaitu kemampuan intelegensia, verbal dan kemampuan memandang sebuah organisasi sebagai satu sistem kesatuan.
4. Design skill (kemampuan desain), yaitu kemampuan untuk memecahkan masalah dengan cara-cara yang menguntungkan perusahaan.

2. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2014:61-67), indikator kemampuan kerja terbagi atas dua bagian yaitu :

1. Kemampuan intelektual
2. Kemampuan Fisik Robbin

Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya.

2. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Tipe-tipe Kepemimpinan dalam upaya menggerakkan dan memotivasi orang lain agar melakukan tindakan – tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan, seorang pemimpin memiliki beberapa tipe (bentuk) kepemimpinan. Tipe kepemimpinan sering disebut perilaku kepemimpinan atau gaya kepemimpinan. Berikut adalah tipe – tipe kepemimpinan yang luas dan dikenal dan diakui keberadaannya:

1. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur.

2. Tipe Kendali Bebas (*Laissez-Faire*)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri.

3. Tipe Demokratik

Yang dimaksud dengan tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis.

Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan reaksi afeksi emosional terhadap pekerjaan yang menimbulkan perbandingan antara hasil nyata dengan yang diharapkan.

2. Alat pengukur dan manfaat pengukuran kepuasan kerja.

Ada empat alat ukur yang dikembangkan para ahli untuk mengukur kepuasan kerja yaitu :

1. *Description Index* (JDI). Dicituskan oleh Smith, Kendall dan Hullin (1969: 76) dimana validitas dan reliabilitas cukup baik. JDI adalah alat ukur yang paling banyak digunakan dalam mengukur kepuasan kerja karyawan.
2. *Minnesota Satisfaction Question* (MSQ). Dicituskan oleh Weiss dkk (1967). Ada 100 item, dengan 20 faktor pekerjaan, termasuk satisfaction with pay, coworker, supervision, responsibility, social status dan security, berbentuk Likert rating.
3. *Need Satisfaction Questionnaire* (NSQ). Dicituskan oleh Porter (1961). Alat ukur ini disusun berdasarkan Need fulfillment perspective.
4. *Faces Scale*. Dicituskan oleh Smith, Kendall dan Hullin (1969)). Alat ukur ini menggunakan skala yang cukup unik karena kategori respon disajikan dalam bentuk wajah dengan sejumlah ekspresi emosi. Penyusunan skala

mengacu pada sisi afektif dan komponen emosional dari sikap kerja.

Produktivitas

Adapun definisi produktivitas kerja menurut pendapat para ahli atau pakar, antara lain : Menurut Cascio (dalam Almigo, 2004 : .53) definisi produktivitas kerja adalah sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan.

Muchdarsyah (2008:16) juga mengelompokkan pengertian produktivitas dalam tiga kelompok yaitu :

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan Produktivitas tidak lain adalah ratio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input).
2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi tiga faktor esensial, yakni : investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset; manajemen; dan tenaga kerja.

1. Konsep Produktivitas Kerja

Banyak pendekatan yang berbeda yang digunakan untuk mengukur produktivitas yang telah diadopsi oleh industri untuk bagian yang berbeda. Sebuah proses mengubah input menjadi output mengkonsumsi sumber daya untuk melakukannya. Input dapat terdiri dari produk awal atau produk kerja sebelumnya disediakan sebagai input ke sebuah sub proses. Output produk dapat berupa sebuah produk ataupun jasa. Sumber Daya biasanya memiliki biaya (dalam mata uang lokal) yang terkait dengan mereka. Biasanya, usaha adalah sumber utama yang digunakan untuk menghasilkan sebuah produk ataupun jasa. Output tersebut memiliki nilai yang terkait dengan itu (biasanya harga kepada pelanggan). Nilai adalah fungsi dari kemampuan, ketepatan waktu, kualitas, dan harga. Formulasi secara sederhana

pengertian ini adalah Input : Output. Dengan model ini, pembilang produktivitas adalah jumlah produk, volume kebutuhan, atau nilai produk (yaitu, hal-hal yang mengalir ke proses atau sub proses). Penyebut dari produktivitas mungkin jumlah atau biaya sumber daya yang dikeluarkan. Perancang ukuran produktivitas harus menentukan masing-masing unsur model dalam cara yang sesuai dengan tujuan penggunaan dan lingkungan dimana pengukuran dilakukan.

2. Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Kusumawarni (2007), ada beberapa hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain adalah semangat kerja dan disiplin kerja karyawan. Penjelasan tentang semangat kerja dan produktivitas kerja menurut Kusumawarni (2007:166) adalah sebagai berikut

1. Semangat kerja adalah melakukan kerja secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan diharapkan akan lebih baik dan lebih cepat. Semangat kerja dapat menumbuhkan kemampuan kerja dan bekerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas.
2. Disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan / ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Adanya kesediaan diharapkan pekerjaan akan dilaksanakan seefektif mungkin, bilamana kedisiplinan tidak dilaksanakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Banua Megah Sejahtera Jl. Jl. Jend. Ahmad Yani Km.11,8 RT.001,RW .001 Kelurahan Gambut Barat, Kecamatan Gambut, Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan 70652.

Populasi dan Sampel

Populasi

Sekaran (2006 : 121) menyatakan

bahwa populasi (population) adalah mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Banua Megah Sejahtera yang berjumlah 68 (enam puluh delapan) orang.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah semua Karyawan PT. Banua Megah Sejahtera yang bekerja di perusahaan ini pada bulan Juli sampai Desember 2021, yaitu sejumlah 68 orang. Berikut Data Populasi dan Sampel dalam penelitian ini.

Pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner yang berisi daftar pertanyaan yang disusun berjenjang berdasarkan skala Likert (Sekaran, 2017: 31); adalah skala yang didesain untuk menelaah seberapa kuat subyek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada skala lima titik.

Teknik Analisis Data

Analisis data Partial Least Square/ (PLS)

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (*Partial Least Square/ PLS*) untuk menguji kelima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan *software WarPLS 7.0* untuk menguji hubungan antar variable.

Metode *Partial Least Square (PLS)* dikembangkan pertama kali oleh Wold sebagai metode umum untuk mengestimasi path model yang menggunakan konstruk laten dengan multiple indikator. PLS metode analisis yang powerful karena tidak mengasumsikan distribusi tertentu, dapat digunakan pada setiap jenis skala data (nominal, ordinal, interval dan rasio) dan jumlah sampel kecil. PLS juga digunakan untuk konfirmasi teori dan lebih cocok untuk tujuan prediksi.

Analisa pada PLS dilakukan dengan tiga tahap menurut Jogiyanto (2009:11):

- a. Analisa *Outer Model* (Model Pengukuran)
- b. Analisa *Inner Model* (Model Struktural)
- c. Pengujian Hipotesis

Analisis Hasil Penelitian

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model persamaan struktural SmartPLS (*Partial Least Square*) 3.0. Penggunaan teknik analisis ini digunakan dengan pertimbangan untuk menguji variabel pemoderasi dalam penelitian ini dengan melihat kelayakan pada setiap indikator yang digunakan pada setiap variabel penelitian ini. Langkah awal dalam analisis data ini dilakukan dengan melakukan uji outer model pada setiap variabel dengan indikator masing-masing untuk melihat kelayakan pada setiap indikator melalui konvergensi indikator. Selanjutnya melakukan uji inner model untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh koefisien jalur variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Evaluasi Measurement (Outer) Model

Model pengukuran dalam outer model ini berhubungan tingkat validitas dan reliabilitas dari setiap indikator yang digunakan pada setiap variabel dalam penelitian ini baik variabel eksogen maupun variabel endogen. Adapun model pengukuran untuk uji validitas dan reabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan, dapat dilihat pada gambar berikut:

a. Convergent Validity

Convergent validity berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji convergent validity dengan indikator reflektif menggunakan software SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk setiap indikator konstruk. Kriteria yang ditetapkan dalam uji ini adalah nilai loading faktor harus di atas 0,70. Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel telah memenuhi convergen validity karena memiliki nilai *loading factor* > 0,70, kesimpulannya konstruk untuk semua variabel bisa digunakan untuk diuji hipotesis.

b. Discriminate Validity

Discriminant validity suatu model dianggap baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling

besar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya. Diketahui nilai *loading factor* untuk indikator dari variabel laten memiliki nilai *loading factor* lebih besar dibanding nilai loading variabel laten lainnya. Artinya, variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik.

c. *Composite Reliability* dan *Average Variance Extracted (AVE)*

Kriteria validity dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0.70 dan AVE berada diatas 0.50. Dapat disimpulkan semua konstruk memenuhi kriteria reliabel, hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* > 0.70 dan *AVE* > 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

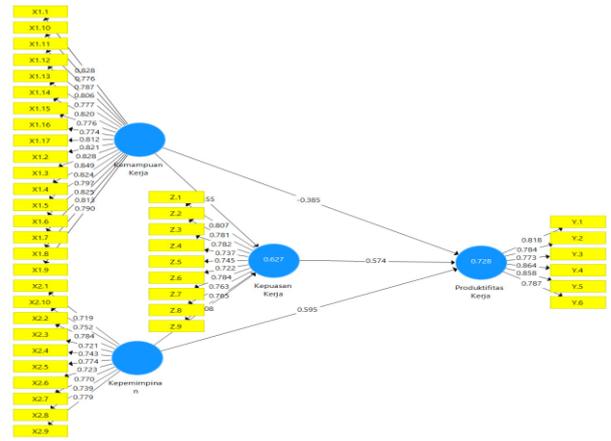
Pengujian Model Struktural (Inner Model)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kemampuan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,355	0,353	0,115	3,076	0,002
Kemampuan Kerja -> Produktivitas Kerja	-0,385	-0,389	0,118	3,253	0,001
Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja	0,508	0,514	0,095	5,357	0,000
Kepemimpinan -> Produktivitas Kerja	0,595	0,597	0,105	5,669	0,000
Kepuasan Kerja -> Produktivitas Kerja	0,574	0,576	0,105	5,491	0,000

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS, 2021

Hasil pengujian dengan bootstrapping dalam penelitian ini dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

- 1) Pengujian Hipotesis 1: Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.355 dengan nilai *tstatistic* sebesar 3,076. Nilai tersebut lebih besar dari *t* tabel (1.998) yang berarti Hipotesis 1 diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh



Gambar 5.2 Model Struktural

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS, 2021

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah nilai yang terdapat pada output *result for inner weight*. Hasil output estimasi untuk pengujian model struktural dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.15

Hasil Path Coefficients

positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera yang berarti sesuai dengan hipotesis pertama dimana Kemampuan Kerja mampu menjadi faktor pendorong Kepuasan Kerja.

- 2) Pengujian Hipotesis 2: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.508 dengan nilai *tstatistic* sebesar 5,357. Nilai tersebut lebih besar dari *t* tabel (1.998), yang berarti Hipotesis 2 diterima. Hasil ini berarti bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera yang berarti sesuai dengan hipotesis kedua dimana Kepemimpinan

mampu meningkatkan Kepuasan Kerja.

- 3) Pengujian Hipotesis 3: Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.385 , bertanda negatif artinya arah pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja berlawanan arah, bermakna ketika kemampuan kerja meningkat satu satuan akan menurunkan produktivitas kerja $38,50\%$. Nilai T statistic sebesar $3,253$. Nilai tersebut lebih besar dari ttabel (1.998), yang berarti Hipotesis 3 diterima. Hasil ini berarti bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera yang berarti sesuai dengan hipotesis ketiga dimana Kemampuan kerja akan menurunkan Produktivitas Kerja.
- 4) Pengujian Hipotesis 4: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.595 dengan nilai tstatistic sebesar $5,669$. Nilai tersebut lebih besar dari ttabel (1.998). Dengan demikian, Hipotesis 4 diterima. Hasil ini berarti bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera yang berarti sesuai dengan hipotesis keempat dimana Kepemimpinan mampu meningkatkan Produktivitas Kerja.

- 5) Pengujian Hipotesis 5: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.574 dengan nilai tstatistic sebesar $5,491$. Nilai tersebut lebih besar dari ttabel (1.998). dengan demikian Hipotesis 5 diterima. Hasil ini berarti bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera yang berarti sesuai dengan hipotesis kelima dimana Kepuasan mampu meningkatkan produktivitas Kerja.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hasil pengujian hiotesis pengaruh tidak langsung melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening dengan menggunakan Indirect effects adalah pengaruh tidak langsung dari sebuah konstruk atau variabel latent exogen terhadap variabel latent endogen melalui sebuah variabel perantara endogen. Seperti dalam model path dalam tutorial ini, yaitu misalnya pengaruh tidak langsung X1 terhadap Z melalui Y dan pengaruh tidak langsung X2 terhadap Z melalui Y.:

Tabel 5.16
Indirect Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kemampuan Kerja -> Kepuasan Kerja					
Kemampuan Kerja -> Produktivitas Kerja	0,204	0,203	0,075	2,714	0,007
Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja					
Kepemimpinan -> Produktivitas Kerja	0,292	0,296	0,075	3,877	0,000
Kepuasan Kerja -> Produktivitas Kerja					

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS, 2021

Berdasarkan tabel indirect effects dalam gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengujian Hipotesis 6: Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Pengaruh tidak langsung X1 terhadap Z melalui Y adalah sebesar 0,204 yang artinya jika X1 meningkat satu satuan unit maka Z dapat meningkat secara tidak langsung melalui Y sebesar 20,4%. Pengaruh ini bersifat positif..
2. Pengujian Hipotesis 7: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Pengaruh tidak langsung X2 terhadap Z melalui Y adalah sebesar 0,292 yang artinya jika X2 meningkat satu satuan unit maka Z dapat meningkat secara tidak langsung melalui Y sebesar 29,2%. Pengaruh ini bersifat positif.

Hasil Penelitian dan Pembahasan Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera. Hasil ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja dari seorang Karyawan yang merupakan kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang semakin meningkat di karyawan PT. Banua Megah Sejahtera yang semakin membaik akan berdampak terhadap perbaikan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini Sumarlin, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja dan Kepuasan kerja Pegawai Pada PT. Garuda Food Jakarta yang menyimpulkan ternyata Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi langsung oleh kemampuan kerja karyawan.

Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,

pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Kemampuan kerja karyawan PT. Banua Megah Sejahtera ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera. Hasil ini menunjukkan bahwa Karyawan PT. Banua Megah Sejahtera yang menggunakan Kepemimpinan karena mengetahui manfaat positif atas pemanfaatan Kepemimpinan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Anwar Sewang (2016), Mustaqim (2016), Zulfikar (2016), Ramlan Ruvendi (2005) dan Sukirman (2009) yang mendapatkan bahwa penggunaan Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja.

Kepemimpinan merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh pemimpin untuk melakukan kegiatan operasional organisasi. Kepemimpinan menjadi kebutuhan dasar bagi organisasi terutama dalam segala aspek aktifitas organisasi. Penerapan Kepemimpinan dapat dikatakan berhasil jika dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan, yang pada akhirnya mampu meningkatkan Kepuasan Kerja organisasi, dan hal ini pun mampu dibuktikan dalam penelitian ini.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera. Hasil ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja yang dilakukan dengan baik di PT. Banua Megah Sejahtera cenderung akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan terhadap PT. Banua Megah Sejahtera. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sumarlin, dkk (2019) dengan judul

Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap produktivitas Kerja dan Kepuasan kerja Pegawai Pada PT. Garuda Food Jakarta yang menyimpulkan ternyata Produktivitas Kerja dapat dipengaruhi langsung oleh kemampuan kerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera. Hasil ini menunjukkan bahwa Karyawan PT. Banua Megah Sejahtera akan memiliki Produktivitas Kerja yang baik terhadap organisasinya apabila ditunjang oleh Kepemimpinan yang baik pula. Hasil ini berkesesuaian dengan penelitian Zulfikar (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap produktifitas Kerja dan semangat kerja Pegawai Pada Unit Instalasi Pemeliharaan Sarana Dan Prasarana RSUD Dr. Fauziah Bireuen yang menjelaskan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengaruh Kapuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera. Hasil ini menunjukkan bahwa Karyawan PT. Banua Megah Sejahtera akan memiliki Produktivitas Kerja yang baik terhadap organisasinya apabila disertai dengan meningkatkan Kapuasan Kerjanya terhadap organisasi. Hasil penelitian ini berkesesuaian dengan penelitian Ramlan Ruvendi (2005) dengan judul Pengaruh Imbalan dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan poduktivitas kerja di Balai Besar Industri Hasil Pertanian (BBIHP) Bogor yang menyimpulkan bahwa Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Karyawan PT. Banua Megah Sejahtera apabila dilihat dari indikator produktivitas kerjanya dilihat dari Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu dan Efisiensi sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan hal ini. Hal ini menunjukkan gambaran bahwa banyak Karyawan PT. Banua Megah Sejahtera yang masih berpikiran setuju untuk Produktifitas kerja, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu dan Efisiensi dalam menaikkan kepuasan kerjanya.

Pengaruh tidak langsung Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Pengujian hipotesis keenam ini dilakukan dengan menggunakan perhitungan Indirect Effectt. Hal ini berarti bahwa parameter mediasi tersebut berpengaruh secara tidak langsung. Maka model pengaruh tidak langsung dari variabel Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening dapat diterima.

Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera dengan Kepuasan Kerja sebagai variable intervening menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Pengujian hipotesis ketujuh ini dilakukan dengan menggunakan perhitungan Indirect Effectt. Hal ini berarti bahwa parameter mediasi tersebut berpengaruh secara tidak langsung. Maka model pengaruh tidak langsung dari variabel Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Banua Megah Sejahtera melalui Kepuasan Kerja sebagai variable intervening

dapat diterima. Hasil penelitian ini berkesesuaian dengan penelitian Sumarlin, dkk (2013) yang menyatakan bahwa semakin tumbuh kemampuan kerja karyawan, semakin tinggi Produktivitas kerja sehingga berdampak terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas karyawan pada PT. Banua Megah Sejahtera, Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening dengan menggunakan analisa jalur/ path analysis dengan program SmartPLS maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Banua Megah Sejahtera.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Banua Megah Sejahtera.
3. Kemampuan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Banua Megah Sejahtera.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Hasil uji kelima menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan karyawan PT. Banua Megah Sejahtera.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Banua Megah Sejahtera.
6. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Banua Megah Sejahtera.
7. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Banua Megah Sejahtera.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Banua Megah Sejahtera. Adapun saran yang diberikan antara lain:

1. Kemampuan karyawan pada PT. Banua Megah Sejahtera umumnya sudah pada kategori cukup tinggi. Namun sebagian besar karyawan pernah melakukan kesalahan dalam bekerja, tentunya pihak manajemen perusahaan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara melaksanakan pelatihan-pelatihan bagi karyawan agar kemampuan karyawan dapat bisa lebih baik lagi dan pantauan yang dilakukan atasan terhadap karyawan harus dilakukan lebih baik agar kesalahan tidak terjadi, serta dukungan dan bimbingan dari karyawan yang lebih berpengalaman akan berguna bagi karyawan yang memiliki pengalaman yang sedikit.
2. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Banua Megah Sejahtera. Oleh karena itu hendaknya pemimpin harus memberikan perhatian khusus pada para karyawan dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Keberhasilan kinerja karyawan adalah salah satu unsur dalam meningkatkan kinerja organisasi. Diharapkan dengan tercapainya kepemimpinan yang baik maka kinerja karyawan PT. Banua Megah Sejahtera pun akan semakin baik. Dalam hal ini, sebaiknya kepemimpinan yang digunakan adalah kepemimpinan demokratis ataupun transformasional.
3. Agar ada peningkatan kepuasan kerja yang perlu dicermati yakni, perlunya peningkatan terhadap pemberian upah yang cukup dan wajar, perlakuan yang adil, perlunya ketenangan bekerja, perasaan diakui dalam bekerja, Penghargaan atas hasil kerja dan tersedia tempat penyalur perasaan (curhat) dikantor.
4. Peningkatan produktivitas kerja yang perlu dicermati yakni, sebagian karyawan

memiliki perencanaan kerja yang baik terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan mampu untuk bekerja dengan lebih cepat dan tepat. Untuk permasalahan ini peneliti menyarankan agar perusahaan perlu menyusun ulang operasional prosedur kerja.

5. Hendaknya para peneliti selanjutnya lebih mengembangkan ruang lingkup penelitian yang lebih lagi, mengingat penelitian yang dilaksanakan ini belum sepenuhnya bisa menggambarkan peningkatan Produktivitas dan kepuasan kerja. Dalam proses pengumpulan data, hendaknya menggunakan teknik yang diperkirakan dapat lebih optimal dalam mendapatkan data yang diperlukan.

Daftar Pustaka

- A.Dale Timple. 2011. *Memotivasi Pegawai, Seri Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arifin, Syamsul. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra. Wacana Media
- Abdillah, Willy,dan Hartono, Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square PLS Alternatif Structural Equation Modelling SEM dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Aminullah. 2010. *Pendidikan, Pelatihan, dan Prestasi Kerja. Pusklat Tenaga Teknis Keagamaan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama*. online,<http://pusdiklatteknis.depag.go.id/index.php/20100219116/pendidikan-pelatihan-dan-prestasi-kerja.html>
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arnold, Hugh J., dan Daniel C. Feldman. 2016 *Individual in Organizations*. New York: McGraw Hill, Series in Management,
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Brury, Monce. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong". *Jurnal Riset Bisnis Manajemen* Vol 4 , No.1, 2016: 1-16
- Danim, sudarwan. 2011. *Pengantar Pendidikan*. Bandung : ALFABETA
- Dicky Nofriansyah, S.Kom, M.Kom 2014. "Konsep Data Mining vs Sistem. Pendukung Keputusan". Edisi I, Yogyakarta, Deepublish
- Damayanti, Riski. Oktober 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang)*, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV* No 2.
- Dasaad, 2015. *Analisis Hubungan Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Adam Jaya. Jeb*, Vol 20(No 1), Pp. 8-14.
- Dewi, Andi Ratna Sari, dan Dr. Hasniaty. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju." *JBMI* Vol. 14 No. 2 Oktober 2017
- Edi Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- James L. Gibson, et.al., 2012. *Organization: Bbehaviour, Structure, Processes*. 14th Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc

- Kartini Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawali grafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurnia, Iwan Wijaya. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Cv Bukit Sanomas, AGORA Vol. 6, No. 2*.
- Kusumawarni, Dwi, *Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kabupaten Kudus, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Ekonomi, Program Studi Pendidikan Ekonomi Administrasi Perkantoran, Universitas Negeri Semarang, 2007*
- Hasan, M. Iqbal, Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, Ghalia. Indonesia, Bogor
- Mang Luh Indah Mariani, Ketut Ni Sariyathi. 2017. *Pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 7, ISSN : 2302-8912
- Martinis Yamin dan Maisah. 2010. *Kepemimpinan dan manajemen masa depan*. Bogor: IPB Press.
- Noeng Muhadjir, 2018 Metodologi Penelitian Kualitatif, Yogyakarta : Rakesarasin
- Nugroho, Sarwo. 2015. *Manajemen Warna dan Desain*. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Nur, Ririn Indah Sari dan Hady Siti Hadijah. Agustus 2016. *Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja pada Dinas Pendidikan di Jawa Barat*, Jurnal pendidikan manajemen perkantoran Volume 1, nomor 1.
- Pertiwi, D. D. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Empiris Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Klaten*. Universitas Muhammadiyah Surakarta : 9–10. Diunduh dari: http://eprints.ums.ac.id/30342/11/NAS_KAH_PUBLIKASI.pdf
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen* Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga
- Santoso, Singgih. 2020. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media. Komputindo.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma dan Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan. Pengembangan-Keahlian*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, 2017, *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat., Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Smith, P.C., L.M. Kendall, and C.L. Hulin 1969. *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sumadi Suryabrata 2018, *Metode Penelitian* Jakarta: Rajawali
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., dan Lofquist, L. H. 1967. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: xxii Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis dan Saint Paul, Minnesota: Work Adjustment Project

*Industrial Relations Center University
of Minnesota.*

Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan dan
Motivasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Wojowasito dan Poerwadarminta, WJS.
2010. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*.
Bandung : Penerbit Balai Pustaka

Yamin, M. 2013. *Strategi dan Metode dalam
Model Pembelajaran*. Jakarta:
Referensi GP Press Group.