

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TK & KB PEMBINA KARANGMALANG KABUPATEN SRAGEN

Nugroho Setyatmono¹⁾, Savitri²⁾

^{1),2)}Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail: nugrohosetyatmono@gmail.com¹⁾, Savitri.unsa@gmail.com²⁾

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership and job satisfaction on employee performance involving 30 respondents from employees of Kindergarten & KB Pembina Karangmalang. The results showed that the t calculation of the t of the table was $2.285 > 2.052$ and the significance value (p -value) < 0.05 which was $(0.030 < 0.05)$. This means that the Leadership had a partial effect on employee performance. Then t calculated the t of the table which was $9.173 > 2.052$ and the significance value (p -value) < 0.05 i.e. $(0.000 < 0.05)$ shows that job satisfaction has a partial effect on employee performance. As well as having a simultaneous effect as shown from the results of the F Test considering the value of F calculated $> F$ table which is $64.545 > 3.32$ and the significance value (p -value) < 0.05 namely $(0.000 < 0.05)$, thus H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that leadership and job satisfaction simultaneously have a significant influence on the performance of employees at TK & KB Pembina Karangmalang.

Keywords: leadership, job satisfaction, employee performance

PENDAHULUAN

Pada era saat ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan satu bagian yang penting untuk melakukan pekerjaan yang berorientasi pada pencapaian maupun targer kerja. Baik dalam dunia perusahaan, bisnis dan pendidikan tidak luput dengan adanya Manajemen Sumber daya manusia. Shaleh (2018) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengompensasian, pengintegritasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat. Definisi tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan posisi di organisasi sesuai kriteria sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut bisa di dapatkan, dipertahankan, kemudian dikembangkan kemampuannya sesuai kebutuhan organisasi.

Dalam penelitian ini, sudut pandang pendidikan diambil pada Taman Kanak-kanak (TK) dan Kelompok Bermain (KB) Pembina Karangmalang. Tentunya peran seorang ke guru harus lebih maksimal dalam melakukan proses belajar di dalam kelas karena murid yang diajar memiliki usia yang belia dan dengan emosional yang belum terbentuk. Oleh karenanya, Guru pengajar diharapkan mendapatkan kenyamanan dalam bentuk perlakuan dan sarana belajar yang lebih dari Kepala TK serta Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sragen yang akan menambah nilai kepuasan kerja sehingga memberikan perubahan positif untuk lembaga.

Pemimpin yang mampu menciptakan iklim kerja yang positif, memberikan dukungan kepada pegawai, dan mengakomodasi aspirasi serta kebutuhan mereka cenderung lebih berhasil dalam meningkatkan kinerja pegawai. Supardi & Aulia Anshari

(2022) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi kelompok agar mencapai tujuan bersama. Ini sebenarnya didefinisikan sebagai kepemimpinan sejati karena kepemimpinan tersebut benar-benar bekerja menuju tujuan dengan memimpin organisasi menuju tujuan yang belum pernah tercapai. Pemimpin sejati harus mampu mengarahkan organisasi ke arah yang baru. Barao et al., (2022) Kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap cara dan urutan pengambilan keputusan. Pemimpin yang baik adalah yang tahu bagaimana membuat keputusan yang bijak tanpa merugikan anggotanya, sekaligus memberikan dampak positif bagi kelangsungan organisasi yang dipimpinnya. Apalagi di era digitalisasi saat ini, dasar pengambilan keputusan tentunya harus berdasarkan informasi yang konkret dan terpercaya.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan tersendiri. Kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Seorang pemimpin mempunyai peranan yang strategis yaitu sebagai manajer, semestinya memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan perkembangan dan pelayanan yang prima pada masa sekarang dan yang akan datang agar dapat lebih memahami tugas dan fungsi pokok sebagai pemimpin. Dalam Obyek ini Kepala TK & KB merupakan poros yang akan menjadi tolak ukur keberhasilan lembaga. Proses kepemimpinan dalam lembaga pendidikan dalam memberikan sumbangsih serta penghargaan terhadap guru yang teladan dapat memberikan kesan yang baik untuk kepemimpinan.

Kepemimpinan kepala TK & KB Pembina yang kuat merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi, dan tujuan sasaran melalui program yang dilaksanakan secara berencana, bertahap, kreativitas, inovatif, efektif serta mempunyai kemampuan manajerial. Kepemimpinan kepala TK & KB Pembina memiliki pengaruh terhadap sikap dan perilaku guru dalam memanfaatkan fasilitas belajar, baik yang ada disekolah maupun yang berada ditempat lain. Namun pengaruh itu amat tergantung pula dari perwujudan peran-peran Kepemimpinan kepala TK & KB Pembina, sebagai orang yang memberi pengarahan serta bimbingan kepada guru, sebagai motivator, sebagai fasilitator, dan lain sebagainya. Tanpa perwujudan Kepemimpinan kepala TK & KB Pembina yang mampu menjalankan peran-perannya secara profesional, sulit diharapkan dapat menjadi stimulasi bagi guru untuk memanfaatkan fasilitas belajar disekolah secara optimal.

Oleh sebab itu, dalam pengoptimalan kinerja perlu memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan sasaran penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja. menyatakan bahwa organisasi - organisasi yang memiliki lebih banyak pegawai yang puas cenderung menjadi lebih efektif dibandingkan dengan organisasi organisasi yang memiliki lebih sedikit jumlah pegawai yang puas. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu dilingkungan pekerjaannya, suasana persaingan yang ketat akan menuntut perusahaan untuk lebih efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya khususnya sumber daya manusia yang dimilikinya, Yohanson, dkk (2021).

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di TK & KB Pembina Karangmalang Kabupaten Sragen?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di TK & KB Pembina Karangmalang Kabupaten Sragen?

Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. untuk mengetahui pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di TK & KB Pembina Karangmalang Kabupaten Sragen?
2. untuk mengetahui pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di TK & KB Pembina Karangmalang Kabupaten Sragen?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas keberhasilan organisasi, karena mencerminkan berhasil tidaknya seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai target organisasi. Tanjung, (2020) kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja mencapai tujuan. Faktor manusia yang mempertautkan kelompok dan memotivasinya untuk mencapai tujuan. Rivai, (2013) kepemimpinan merupakan faktor yang paling menentukan dalam suatu organisasi. Berhasil atau gagalnya organisasi dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Mulyadi (2015) menyatakan indikator untuk mengukur kepemimpinan, adalah: 1) Kemampuan analisis, 2) Keterampilan berkomunikasi, 3) Keberanian, 4) Kemampuan mendengar, dan 5) Ketegasan.

Kepuasan Kerja

Edy Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Wibowo (2016) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer, untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan Kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Namun sebaliknya, apabila kepuasan kerja tinggi maka pegawai akan lebih banyak berkontribusi dan memberikan dampak yang baik bagi organisasi. Afandi (2018), menyatakan indikator-indikator kepuasan kerja meliputi: 1) Pekerjaan, 2) Upah, 3) Promosi, 4) Pengawas, dan 5) Rekan Kerja.

Kinerja Pegawai

Hasibuan (2009) kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja berasal dari kata *performance*. Ada yang memberikan pengertian tentang *performance* adalah hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja memiliki makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses kinerja seorang karyawan itu adalah hal yang penting, sekaligus menentukan efektif tidaknya kinerja di suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja perusahaan otomatis tidak baik, dan begitu juga sebaliknya. Kinerja karyawan merupakan istilah dari *job performance* atau *actual performance* yakni prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Pelaksanaan tugas, dan 4) Tanggung jawab.

Penelitian Terdahulu

Purba, dkk (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Ketenagakerjaan Medan” penelitian ini melibatkan 70 responden pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan dijadikan sampel pada penelitian. variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi sama-sama memengaruhi secara positif juga signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan.

Hutomo Kurniawan, dkk (2022) Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Sragen” Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 responden. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kabupaten Sragen. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kabupaten. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kabupaten.

Intan Rahma Mustika, dkk (2023) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengorganisasian Terhadap Kinerja” Jumlah sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah 45 karyawan, penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh menggunakan Uji t Dari seluruh variabel bebas yang diteliti semua menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

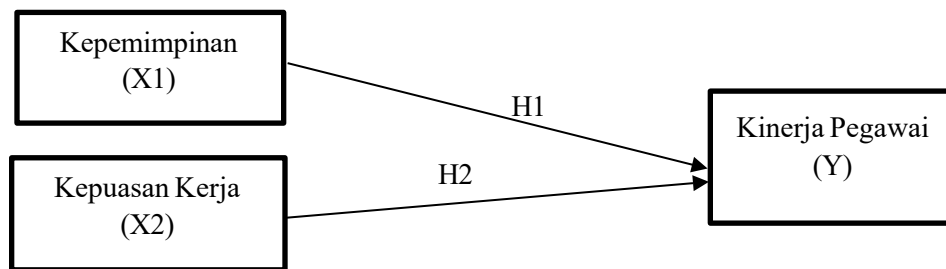
Rizsa Putri Elburdah (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau” dengan melibatkan sampel 55 pegawai dari 102 pegawai yang merupakan pegawai dari Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau, Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sedangkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fayza Cahya Eka Putri dkk, (2025) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Klip Plastik Indonesia Kota Tangerang” Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 60 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Irawan Ciptoharjo (2013) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT Smartfren,Tbk di Surabaya”. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel eksogen dan endogen. Variabel eksogen terdiri dari kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja. Adapun variabel endogen terdiri dari komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan AMOS. Hasil dari penelitian diatas mengemukakan bahwa dalam uji t kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh dengan kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2017), kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah di identifikasikan sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini diperlukan gambaran bagaimana proses analisis dan pemikiran dalam pembuatan penelitian yang di skemakan sebagai berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Sugiyono (2017) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang menanyakan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam menguji suatu penelitian, yaitu:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai
Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja Pegawai TK & KB Pembina Karangmalang Kabupaten Sragen.
Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja Pegawai TK & KB Pembina Karangmalang Kabupaten Sragen.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai
Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja Pegawai TK & KB Pembina Karangmalang Kabupaten Sragen.
Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja Pegawai TK & KB Pembina Karangmalang Kabupaten Sragen.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan dan hasilnya. Lokasi penelitian ini di TK & KB Pembina Karangmalang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 30 responden dengan menggunakan metode sampel jenuh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner yang dibagikan didasarkan pada skala likert, dimana ada 5 (Lima) alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS) nilai: 5, Setuju (S) nilai: 4, Kurang Setuju (CS) nilai: 3, Tidak Setuju (TS) nilai: 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) nilai: 1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, adalah kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai (Y). Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Tanjung (2020) kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja mencapai tujuan. Faktor manusia yang mempertautkan kelompok dan memotivasinya untuk mencapai tujuan. Indikator kepemimpinan menurut Mulyadi (2015) diantaranya:

- a. Kemampuan analisis
- b. Ketrampilan berkomunikasi
- c. Keberanian
- d. Kemampuan mendengar

e. Ketegasan

2. Kepuasan Kerja

Wibowo (2016) setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan. Afandi (2018), adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

- a. Pekerjaan
- b. Upah
- c. Promosi
- d. Pengawas
- e. Rekan Kerja

3. Kinerja Pegawai

Hasibuan (2009) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan tugas
- d. Tanggung jawab

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas r hitung dengan r tabel, jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka butir item tersebut dinyatakan valid. Dari hasil uji validitas dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Variabel Kepemimpinan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,759	0,361	Valid
X2	0,848	0,361	Valid
X3	0,739	0,361	Valid
X4	0,783	0,361	Valid
X5	0,723	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah

Pada Tabel 1 menjelaskan bahwa korelasi item-item pertanyaan menghasilkan r hitung yang lebih besar daripada r tabel. Artinya pengukuran item pertanyaan pada variabel kepemimpinan bernilai valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	0,914	0,361	Valid
X2	0,757	0,361	Valid
X3	0,838	0,361	Valid
X4	0,030	0,361	Valid
X5	0,661	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Pada Tabel 2 menjelaskan bahwa korelasi item-item pertanyaan yang di olah dengan menggunakan SPSS versi 26 *for windows* menghasilkan r hitung yang lebih besar daripada rtabel. artinya pengukuran item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja bernilai valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Variabel Kinerja Pegawai	rhitung	rtabel	Keterangan
X1	0,803	0,361	Valid
X2	0,821	0,361	Valid
X3	0,694	0,361	Valid
X4	0,759	0,361	Valid
X5	0,841	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Pada Tabel 3 menjelaskan bahwa korelasi item-item pertanyaan yang di olah dengan menggunakan SPSS versi 26 *for windows* menghasilkan rhitung yang lebih besar daripada rtabel. artinya pengukuran item pertanyaan pada variabel kinerja bernilai valid.

Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keadaan dari daftar pertanyaan (kuesioner) yang akan disebar kepada responden. Hal ini memiliki pengertian bahwa instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan *reliabel* jika jawaban dari seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* > 0,60 maka instrumen dinyatakan reliabel (terpercaya), ataupun sebaliknya.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>alpha Cronbach</i>	Nilai Krisis	Kesimpulan
Lingkungan kerja (X1)	0,826	0,60	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,850	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,843	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan Tabel 4, maka dapat diketahui bahwa semua instrumen yang digunakan untuk variabel dalam penelitian ini reliabel. Sehingga artinya instrumen ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja (Y). Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 26 *for windows* diperoleh hasil regresi sebagai berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t hitung	Sig
(Constant)	3,071	1,705	0,100
Kepemimpinan	0,274	2,285	0,030
Kepuasan Kerja	1,110	9,173	0,000

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel 5 menunjukkan hasil analisa regresi linier berganda, sebagai berikut :

1. Koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,274, menunjukkan bahwa apabila variabel Kepemimpinan ditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,274. Hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,285 dan nilai sig sebesar 0,030, yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 yang digunakan dalam penelitian ini, maka hasil uji t adalah signifikan. Hipotesis pertama yang menyatakan: “Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”, terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada TK & KB Permubina Karangmalang.
2. Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan kerja (X2) sebesar 1,110, menunjukkan bahwa apabila variabel Pengalaman Kerjaditingkatkan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,110. Hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 9,173 dan nilai sig sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 yang digunakan dalam penelitian ini, maka hasil uji t adalah signifikan. Hipotesis kedua yang menyatakan: Hipotesis kedua yang menyatakan: “Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”, terbukti kebenarannya. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada TK & KB Pembina Karangmalang.

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1. Regression	310,519	2	155,260	64,545	,000 ^b
Residual	64,947	27	2,405		
Total	375,467	29			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 6, menunjukkan hasil nilai F hitung > F tabel yaitu $64,545 > 3,32$ dan nilai signifikansi (*p-value*) < 0,05 yaitu ($0,000 < 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan dan Kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di TK & KB Pembina Karangmalang.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Semakin besar nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan semakin erat dan sebaliknya. Berikut tabel koefisien determinasinya:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,909 ^a	,827	,814	1,551

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer diolah

Tabel 7, menunjukkan hasil uji koefisien determinasi diatas dapat dilihat nilai R Square dalam model regresi adalah 0,814 menunjukkan 81,4% variabel kinerja pegawai dipengaruhi Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja 18,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil uji hipotesis secara parsial dengan uji t dalam penelitian ini, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja. Pemimpin mampu memahami situasi organisasi dengan teliti, mampu berkomunikasi dengan baik, menerima saran dan kritik dari pegawai serta mengendalikan pegawai sesuai dengan arahnya dengan disertai komunikasi dan pemahaman supaya agar pegawai mampu bekerja dengan konsisten sesuai dengan tanggungjawab pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di TK & KB Pembina Karangmalang. Hal ini dikarenakan kepuasan dalam bekerja membuat seorang pegawai loyal terhadap instansi dimana tempat dia bekerja. Dengan kepuasan kerja pegawai mampu berkontribusi penuh untuk perkembangan TK & KB Pembina Karangmalang. Kemudian hasil uji F berarti kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di TK & KB Pembina Karangmalang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di TK & KB Pembina Karangmalang.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di TK & KB Pembina Karangmalang Kabupaten Sragen, hal ini terbukti nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2,285 > 2,052$ dan nilai signifikansi (p -value) $< 0,05$ yaitu ($0,030 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Kepuasan Kerja pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di TK & KB Pembina Karangmalang Kabupaten Sragen, hal ini terbukti dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $9,173 > 2,052$ dan nilai signifikansi (p -value) $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

SARAN

1. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan kepemimpinan yang baik dan kompeten. Seperti melakukan diskusi bersama Pegawai untuk kemajuan perusahaan senang menerima saran dan pendapat dari Pegawai, dan memberikan dorongan semangat dan motivasi kepada semua Pegawai untuk mengembangkan kemampuannya.
2. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memperhatikan kepuasan kerja pada pegawai. Seperti memberikan pelayanan yang baik terhadap pegawai dan wali murid serta murid yang berada pada di TK & KB Pembina Karangmalang Kabupaten Sragen, memberikan apresiasi terhadap pencapaian yang dilakukan serta mengadakan acara gathering untuk mempererat kekeluargaan antar pegawai
3. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian terkait kepemimpinan dan kepuasan dengan permasalahan dalam penelitian agar melibatkan variabel lain yang belum berkaitan dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan dengan permasalahan yang kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati W. N., & Utama, I. W. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Graha Ilmu.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ciptodihardjo, I. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap

- Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Smartfren, Tbk di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 2(1).
- Hartatik, I. P. (2018). *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Melayu, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Krismiati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43-50.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Putri, F. C. E., & Fadli, R. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt klip plastik indonesia kota tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 1191-1203.
- Rumawas, W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(35).
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411-420.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi*, Edisi ke 6. Depok: Raja Grafindo Persada.