

PENGARUH PEMBAGIAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. HARMONI PANCA UTAMA DI TENGGARONG SEBERANG

Ernawati¹, Johansyah^{2*}, Hendra³

^{1,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tenggarong, ²Johansyah
Jalan Wolter Monginsidi No. 25, Tenggarong, Kaltim
*johansyah.ind12@gmail.com

Article Info

Received 3 July 2023
Accepted 15 July 2023
Available online 13 August 2023

Keywords:

*Division of labor,
leadership and job
satisfaction.*

Abstract

Observations show that the division of work still overlaps or is uneven between one employee and another, the workload given is sometimes very heavy to carry out because it does not match the abilities of the employee concerned, leaders are less able to provide clear and directed guidance, leaders are also sometimes unfair to employees. which often puts some employees on a pedestal, causing jealousy among other employees. There are also employees who complain that the work facilities available at this company are still lacking. It should be PT. Harmoni Panca Utama must be able to pay close attention to the current conditions of problems in the company, to find solutions. If there is no further treatment, this will affect employee work productivity so that their daily activities will be disrupted. The aim of this research is to determine the effect of division of work and leadership on job satisfaction at PT. Harmoni Panca Utama in Tenggarong opposite. The sample in this study consisted of 32 respondents. The analytical tools used to analyze are multiple regression and hypothesis testing using the f and uii t tests. The research results show that together the division of work and leadership have a significant influence on job satisfaction at PT. Panca Utama in Tenggarong Seberang and each of these variables also has a significant influence.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja menurut Siagian (2009, 25) dapat didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif sebagai hasil dari penilaian tugas atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti pekerjaan itu sendiri, upah/gaji, peluang promosi, pengawasan, penempatan, kelompok kerja

serta kondisi kerja. Kepuasan kerja, hasilnya akan terlihat apabila dihubungkan dengan produktifitas, tingkat perputaran karyawan, absensi dan efek-efek lainnya.

Setiap organisasi berusaha mencapai tujuannya seperti yang telah ditentukan oleh manajemen puncak. Tujuan ini biasanya berhubungan dengan kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi, baik swasta maupun pemerintah. Demikian pula, peranan sumber daya manusia ialah merencanakan, mengembangkan, dan melaksanakan kebijaksanaan-kebijaksanaan dan program-program dengan maksud memanfaatkan kelangkaan sumber daya manusia dari suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi bukan semata-mata ditentukan oleh tenaga kerja atau sumber daya manusia yang ada melainkan sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia itu sendiri. Dalam melakukan aktivitasnya, PT. Harmoni Panca Utama tidak terlepas dari penggunaan tenaga kerja sebagai faktor pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi. Untuk menjalankan pekerjaan, sudah barang tentu tenaga kerja tersebut ingin memperoleh kepuasan kerja yang maksimal sesuai dengan apa yang mereka berikan kepada instansi. Hal yang cenderung terjadi pada setiap perusahaan adalah perusahaan hanya fokus pada bagaimana memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya dengan pengeluaran yang sekecil-kecilnya, sehingga perusahaan sering mengabaikan kesejahteraan dan kepuasan karyawannya. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Jika kepuasan kerja karyawan cukup tinggi biasanya akan meningkatkan semangat kerja para karyawan dalam bekerja, dan ini tentunya menimbulkan efek yang positif dalam kelancaran kegiatan operasional perusahaan sehari-hari. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah, maka semangat karyawan dalam bekerja pun akan menurun pula. Sehingga dampak yang bisa terjadi kemudian adalah pekerjaan perusahaan yang ada tidak dapat dikerjakan / diselesaikan secara optimal. Hal ini pula yang peneliti lihat pada PT. Harmoni Panca Utama dimana tingkat kepuasan kerja para karyawan belum optimal sebagaimana mestinya. Ini ditandai timbulnya permasalahan dimana para karyawan mulai bermalasan dalam bekerja. Ada beberapa karyawan yang mulai jarang turun kantor atau jarang ada ditempat pada saat masih jam kerja, pekerjaan yang ada sering dibiarkan terbengkelalai, koordinasi antar bagian kerja sering kacau, lempar tanggung jawab juga kerap terjadi antar karyawan. Ditambah lagi cukup banyak keluhan-keluhan karyawan yang tidak puas mengenai keadaan kondisi kerja yang ada pada PT. Harmoni Panca Utama, baik itu menyangkut masalah pekerjaan, suasana kerja, sikap pemimpin, ruangan kerja dan lain-lain.

Pembagian kerja sebagai salah satu pelaksanaan tugas perusahaan ini mutlak diperlukan, sebab tanpa adanya pembagian kerja karyawan akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan perusahaan secara keseluruhan yang berakibat tidak tercapainya tujuan perusahaan atau paling tidak tujuan perusahaan akan terhambat pencapaiannya. Dari beberapa karyawan yang sempat ditanyai penulis tentang kepuasan kerja di perusahaan PT. Harmoni Panca Utama ini, ada yang beberapa mengatakan sangat puas, ada juga yang mengatakan cukup puas tetapi terdapat pula karyawan yang mengaku kepuasan kerja disini sangat kurang. Bagi yang kurang puas bekerja disini mengaku keluhannya antara lain cara pembagian kerja masih tumpang tindih atau tidak merata antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, beban kerja yang diberikan terkadang sangat berat

untuk dilaksanakan karena tak sesuai kemampuan karyawan bersangkutan, pemimpin kurang mampu memberikan bimbingan yang jelas dan terarah, pemimpin juga terkadang kurang adil terhadap para karyawan dimana sering menganakemaskan beberapa karyawan sehingga menimbulkan kecemburuan bagi beberapa karyawan yang lain. Ada juga karyawan yang mengeluh fasilitas kerja yang tersedia pada perusahaan ini masih kurang. Seharusnya PT. Harmoni Panca Utama harus bisa mencermati kondisi permasalahan yang ada di perusahaan saat ini, untuk mencari solusi pemecahannya. Jika tidak ada penanganan lebih lanjut, hal ini akan bisa berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga aktifitas kegiatan sehari-hari akan terganggu.

RUMUSAN MASALAH

Seharusnya dengan pembagian kerja yang baik, kepemimpinan yang optimal, kepuasan kerja karyawan PT. Harmoni Panca Utama dapat ditingkatkan. Maka yang menjadi pertanyaan penelitian ini adalah

1. Apakah variabel pembagian kerja dan kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Harmoni Panca Utama di Tenggarong Seberang?
2. Apakah variabel pembagian kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Harmoni Panca Utama di Tenggarong Seberang?
3. Apakah variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Harmoni Panca Utama di Tenggarong Seberang?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut:

1. Apakah variabel pembagian kerja dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Harmoni Panca Utama di Tenggarong Seberang
2. Untuk mengetahui, pengaruh pembagian kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Harmoni Panca Utama di Tenggarong Seberang.
3. Untuk mengetahui, pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Harmoni Panca Utama di Tenggarong Seberang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya. Menurut Martoyo (2006 ; 132) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Hasibuan (2006 ; 222) menyatakan kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Handoko (2005 ; 29) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor itu sendiri dalam

peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Siagian (2006 ; 171-172) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Sifat pekerjaan, seperti pekerjaan yang menantang, yang bervariasi, yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka. Hal ini karena setiap individu mempunyai kebutuhan untuk berprestasi dan menghadapi tantangan yang apabila kebutuhan ini terpenuhi maka individu ini akan puas.
- b. *Reward* meliputi gaji, insentif, bonus dan sistem promosi yang jelas. Gaji dan insentif yang adil menurut karyawan adalah yang disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan, keterampilan karyawan dan gaji atau upah standar.
- c. Teman kerja yang berupa hubungan atau interaksi antar sesama karyawan maupun antar atasan dengan bawahan. Perilaku atasan yang bersifat pengertian, memuji pekerjaan yang baik, mau mendengar pendapat bawahan dan memperhatikan karyawannya dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- d. Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan. Kepribadian individu yang sesuai dengan pekerjaannya, sehingga bakat dan kemampuan yang dimilikinya dapat memenuhi atau sesuai dengan tuntutan kerja menyebabkan karyawan lebih merasa sukses dan kemungkinan mendapat kepuasan kerja yang lebih besar.
- e. Kondisi kerja. Seperti masalah keleluasaan, kenyamanan dan kemudahan karyawan di dalam mengerjakan tugas yang dihadapi. Jika hal tersebut terpenuhi maka karyawan akan merasa puas. Kondisi kerja tersebut antara lain, suhu ruangan kerja, pencahayaan, kebisingan dan tersedianya peralatan kerja yang memadai.

Pembagian Kerja

Pembagian kerja berarti suatu pekerjaan yang harus diselesaikan, dipecah-pecah dalam sejumlah bagian dan langkah-langkah perencanaan. Setiap bagian dan langkah pelaksanaan dilakukan orang-orang yang berbeda keahlian dan tanggung jawab. Setiap orang melakukan kerja dengan spesialisasi dalam bagian-bagian dari suatu pekerjaan, tidak merupakan keseluruhan dari pekerjaan. Dengan demikian pembagian kerja yang baik akan bermanfaat bagi organisasi yang bersangkutan yang berarti juga efektivitas dapat tercapai.

Pembagian kerja menurut Siagian (2006 : 93). adalah perincian serta pengelompokan satu aktivitas-aktivitas dan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi tertentu.

Menurut Marzuki (2006 : 9). Manfaat pembagian kerja adalah agar pekerjaan terselenggara dengan baik sesuai rencana dan dapat diketahui dengan jelas tujuan suatu organisasi, pegawai atau karyawan yang bertanggung jawab atas terselenggaranya pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Filippo (2005, 63) manfaat pembagian kerja adalah:

- a. Memudahkan bagi seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaannya tanpa menunggu perintah atau komando.
- b. Diketahui dengan jelas batas wewenang dan tanggung jawab dari pekerjaan itu.
- c. Tidak meragukan dalam pemberian tugas atau pekerjaan.
- d. Memudahkan dalam pengawasan.
- e. Tidak terjadinya benturan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- f. Menjadi dasar pertimbangan dalam penentuan kebutuhan pendidikan.

Pola dasar pembagian kerja sebaiknya tersusun relatif permanen, artinya tidak perlu selamanya mengalami perubahan. Dalam aktivitas yang dilakukan harus ada jaminan fleksibilitas, artinya aktivitas itu senantiasa dapat diperluas jangkauannya, namun pola dasar

pembagian kerja tidak perlu mengalami perubahan. Yang perlu mendapat perhatian dalam mengisi pembagian kerja adalah manusia yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan jenis tugas dalam bagian-bagian tugas atau pekerjaan pada struktur tersebut. Dalam pembagian kerja terdapat enam elemen kunci yang harus dipertahankan dalam menyusunnya:

- a. **Spesialisasi Pekerjaan**
Tugas-tugas dalam struktur organisasi kerap dibagi-bagi kedalam beberapa pekerjaan tersendiri sesuai dengan spesialisasinya.
- b. **Departementalisasi**
Elemen struktur ini sebagai dasar yang digunakan untuk mengelompokkan pekerjaan secara bersama-sama. Elemen ini dapat berupa proses, produk, geografi dan pelanggan.
- c. **Rantai Komando**
Elemen struktur ini merupakan garis wewenang yang membentang dari puncak organisasi ke posisi paling bawah. Elemen ini pun akan menjelaskan siapa bertanggung jawab kepada siapa.
- d. **Rentang Kendali**
Elemen struktur ini menunjukkan jumlah bawahan yang dapat diarahkan oleh seorang manajer secara efisien dan efektif.
- e. **Sentralisasi dan Desentralisasi**
Sentralisasi mengacu pada sejauh mana tingkat pengambilan keputusan terkonsentrasi pada satu titik di dalam organisasi. Sementara itu Desentralisasi merupakan lawan dari Sentralisasi.
- f. **Formalisasi**
Elemen struktur ini menjelaskan sejauh mana pekerjaan-pekerjaan didalam organisasi dibakukan.

Kepemimpinan

Seorang pemimpin, baik pemimpin formal maupun pemimpin informal menjalankan atau melaksanakan “kepemimpinan” yang dengan sendirinya berbeda derajatnya, bobotnya, daerah jangkauannya, dan sasaran-sasarannya. Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Untuk lebih jelasnya berikut dikemukakan beberapa pengertian mengenai kepemimpinan. Kepemimpinan menurut Veithzal Rivai(2004 : 23), adalah proses untuk mempengaruhi orang lain (di dalam atau di luar organisasi) untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dimana pemimpin dalam suatu kepemimpinan yang efektif secara teoritis diidentifikasi memiliki karakteristik khas, yaitu fisik, mental, kepribadian, perilaku, gaya kepemimpinan yang *job conferred* atau *employee conferred*, kepemimpinan yang situasional, karismatik, transaksional dan transformasional”. Young dalam (Kartono, 2001 : 50) menjelaskan “Kepemimpinan adalah bentuk dominasi didasari kemampuan pribadi, yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus”.

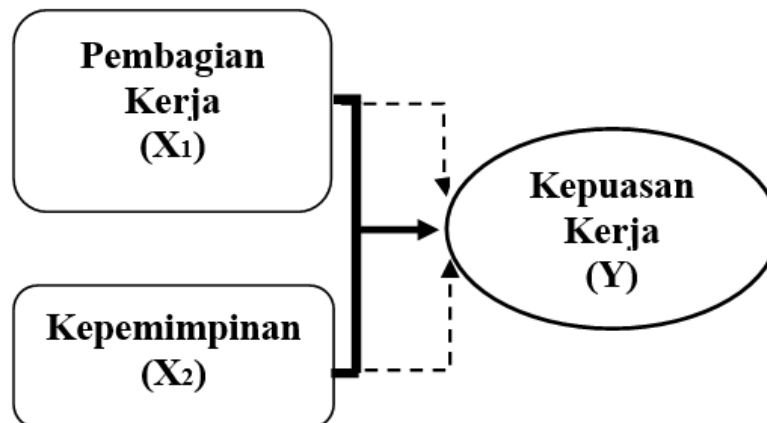
Pendapat Richard dalam Handoko (2005 ; 69), mengemukakan 4 (empat) ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam organisasi, antara lain :

- a. Kemampuan membimbing para bawahan. Hal ini sudah jelas dimana setiap harus mempunyai kemampuan yang cukup baik dalam memberikan bimbingan, motivasi dan arahan sesuai dengan tujuan organisasi.
- b. Memberikan teguran dan pujian,. Setiap pemimpin harus mampu memberikan teguran

bagi anggota yang salah atau prestasi kerjanya kurang serta memberikan pujian bagi bawahan yang berprestasi, agar hal ini menjadi pemicu bagi bawahan untuk berprestasi lebih baik lagi.

- c. Bersikap adil. Pemimpin haruslah memiliki sikap adil terhadap semua bawahannya tanpa perlu membedakan dari segi status, harta, posisi dan lain sebagainya.
- d. Menerima saran dan kritik. Didunia ini tak ada pemimpin yang sempurna dan tak luput dari segala kesalahan. Sehingga setiap pemimpin harus mempunyai sikap mau menerima saran yang membangun dan kritik atas kesalahan dari segala pihak dan bawahannya.

Berdasarkan dengan teori yang dikemukakan maka gambaran kerangka konseptual pada penelitian ini dapat peneliti gambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga, variabel pembagian kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Harmoni Panca Utama di Tenggara Seberang?
2. Diduga, variabel pembagian kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Harmoni Panca Utama di Tenggara Seberang
3. Diduga, variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Harmoni Panca Utama Di Tenggara Seberang

TEKNIK PENGUMPULAN DATA, POPULASI & SAMPEL, SERTA ALAT ANALISIS

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam usaha menguji hipotesis yang telah disusun. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Harmoni Panca Utama yang berjumlah 500 karyawan. Populasi penelitian ini diambil selama 1 bulan, sampel menggunakan rumus Slovin maka menghasilkan sampel 67 responden. Kemudian model analisis data yang digunakan adalah model regresi berganda.

HASIL ANALISIS

Descriptive statistic merupakan nilai jawaban rata-rata (*mean*) kuisioner responden yang berjumlah 32 responden atas tiga variabel dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja, pembagian kerja dan kepemimpinan. Nilai *descriptive statistic* akan peneliti nilai kedalam lima nilai interval yaitu interval 1,0 – 1,79 (kategori tidak baik), interval 1,80 – 2,59 (kategori kurang baik), interval 2,60 – 3,39 (kategori cukup baik), interval 3,40 – 4,19 (kategori baik) dan interval

4,20 – 5,00 (kategori sangat baik).

Tabel 1. Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan_Kerja	3.6324	.31524	32
Pembagian_Kerja	3.5515	.43857	32
Kepemimpinan	3.6029	.34879	32

Berdasarkan tabel *Descriptive Statistics* diatas dapat diketahui bahwa :

- Rata-rata variabel kepuasan kerja (dengan jumlah N = 32) adalah sebesar 3,6324 dengan standar deviasi sebesar 0,31524. Nilai 3,6324 terletak diantara 3,40 – 4,19 sehingga rata-rata tanggapan responden atas kepuasan kerja pada tempat ini adalah baik.
- Rata-rata variabel pembagian kerja (dengan jumlah N = 32) adalah sebesar 3,5515 dengan standar deviasi sebesar 0,43857. Nilai 3,5515 terletak diantara 3,40 – 4,19 sehingga rata-rata tanggapan responden atas variabel pembagian kerja pada kategori baik.
- Rata-rata variabel kepemimpinan (dengan jumlah N = 32) adalah sebesar 3,6029 dengan standar deviasi sebesar 0,34879. Nilai 3,6029 terletak diantara 3,40 – 4,19 sehingga rata-rata tanggapan responden atas variabel kepemimpinan pada tempat ini adalah baik

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen, dalam hal penelitian ini untuk menguji pengaruh simultan pembagian kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel Anova berikut ini :

Tabel 2. ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	2.154	2	1.077	29.686	.000 ^b
1	Residual	1.125	31	.036		
	Total	3.279	33			

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel pembagian kerja dan kepemimpinan secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja, di mana probabilitas hasil regresi linear berganda lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) sebesar 5% ($p < 0,05$). Jika F hitung lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} 29.686 > \text{dari } F_{tabel} 4.13$). Analisis selanjutnya adalah mengetahui nilai korelasi dan sumbangan persentase (*adjusted R square*) antara variabel pembagian kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang dapat dilihat pada tabel *model summary* berikut ini:

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.657	.635	.19049

Pada tabel *model summary* diatas terlihat nilai R sebesar 0,811 nilai tersebut bisa dibandingkan dengan cara melihat daftar korelasi T tabel yang diberikan oleh Sugiyono

(2007:81) sebagai berikut :

Tabel 4. Daftar Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Berdasarkan tabel korelasi diatas terlihat bahwa korelasi atau hubungan antara variabel pembagian kerja dan kepemimpinan mampu memberikan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dimana interval dalam penelitian ini berada pada posisi kuat hubungannya karena terletak diantara 0,80 – 1,000. Karena didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independen maka yang menjadi penilaian adalah menggunakan nilai *r square* atau *adjusted R square* sebesar 0,635 atau 63.5% tingkat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi variabel pembagian kerja dan kepemimpinan sedangkan sisanya 36,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti budaya kerja, lingkungan dan disiplin kerja.

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial yaitu variabel pembagian kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan uji t lalu membandingkan nilai t hitung terhadap t tabel pada *Level of Confidence* sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$, pada *discount factor* (df) = 32. Adapun nilai t tabelnya adalah sebesar 1.6909. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.975	.348		2.801	.001
1					
Pembagian_Kerja	.195	.102	.271	1.910	.000
Kepemimpinan	.546	.128	.604	4.262	.000

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti terdiri dari variabel terikat dan beberapa variabel bebas. Berdasarkan tabel *Coefficient* pada bagian kolom b secara matematis model fungsi kepuasan kerja dari hasil regresi berganda di atas dapat dinyatakan sebagai berikut $Y = 0.975 + 0.195.X_1 + 0.546X_2$.

- Hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat diketahui konstanta (a) sebesar 0,975 menyatakan bahwa jika variabel pembagian kerja dan kepemimpinan tidak ada sama sekali maka tingkat kepuasan kerja akan selalu tetap *constant* sebesar 0,975.
- Nilai koefisien pembagian kerja (X_1) sebesar 0,195 yang berarti jika variabel pembagian kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,195.
- Nilai koefisien kepemimpinan (X_2) sebesar 0,546 yang diartikan jika variabel kepemimpinan ditingkatkan satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,546.

PEMBAHASAN

Hasil perhitungan uji F (korelasi simultan / bersama-sama), didapat F hitung lebih besar

dari F tabel ($F_{hitung} 29.686 > \text{dari } F_{tabel} 4.13$), sehingga dapat dikatakan variabel pembagian kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis pertama yang menyatakan “Diduga, variabel pembagian kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Harmoni Panca Utama Di Tenggarong Seberang” diterima dan terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2006 ; 132). Kepuasan kerja adalah Keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Selain itu penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prastastono (2013) meneliti tentang “Pengaruh Pembagian Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Muria Semarang secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan hal ini berdasarkan dengan teori yang dikemukakan oleh Kepuasan kerja (Y) adalah perasaan puas atau tidak puas dari pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, sejalan Dari hasil penelitian milik Alam (2011), Mantra (2012), Prastastono (2013) dimana variabel pembagian kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel pembagian kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Harmoni Panca Utama Di Tenggarong Seberang. sebesar 1,910. Berdasarkan uji t (t test) ternyata variabel pembagian kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja ($t_{hitung} 1,910 > t_{tabel} 1.6909$). diterima dan terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikembangkan oleh Siagian (2006 : 93) pembagian kerja adalah perincian serta pengelompokan satu aktivitas-aktivitas dan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi tertentu. Selain itu pembagian kerja merupakan suatu pekerjaan yang harus diselesaikan, dipecah-pecah dalam sejumlah bagian dan langkah-langkah perencanaan. Setiap bagian dan langkah pelaksanaan dilakukan orang-orang yang berbeda keahlian dan tanggung jawab. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prastastono (2013) meneliti tentang “Pengaruh Pembagian Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Muria Semarang. Dimana hasil penelitiannya memiliki hasil yang signifikan yakni pembagian kerja memiliki nilai yang positif terhadap kepuasan kerja.

Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan yang paling besar dari variabel pembagian kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Harmoni Panca Utama Di Tenggarong Seberang, dimana variabel ini memiliki korelasi parsial sebesar 4.262. Berdasarkan uji t ternyata variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja ($t_{hitung} 4.262 > t_{tabel} 1,6909$). diterima dan terbukti kebenarannya. Dalam penelitian ini sejalan dengan teori dari Gheselli, (2005 : 64) bahwa Kepemimpinan adalah sebagai suatu gaya kepemimpinan dalam membuat suatu kelompok orang mau bekerja sama dan berdaya upaya, mentaati segala sesuatunya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, tujuan mana yang di pandang sebagai dinamika daripada suatu organisasi. Selain itu hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Mantra (2012) meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kutai Kartanegara yakni variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan uji F (korelasi simultan / bersama-sama), didapat dikatakan variabel pembagian kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja. Maka hipotesis pertama yang menyatakan “Diduga, variabel pembagian kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Harmoni Panca Utama Di Tenggarong Seberang” diterima dan terbukti kebenarannya.
2. Variabel pembagian kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Harmoni Panca Utama Di Tenggarong Seberang. diterima dan terbukti kebenarannya.
3. Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan yang paling besar dari variabel pembagian kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Harmoni Panca Utama Di Tenggarong Seberang. diterima dan terbukti kebenarannya.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti dapat memberikan saran – saran sebagai berikut:

1. Disarankan agar pimpinan PT. Harmoni Panca Utama Di Tenggarong Seberang, hendaknya terus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide dalam melakukan pekerjaan, saran dan kritiknya, serta mendukung karyawan dalam mencari solusi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Disarankan agar kepemimpinan yang ada terus dipertahankan dan ditingkatkan kepada karyawan seperti kesejahteraan karyawan seperti gaji, pemberian penghargaan, perhatian, serta menjalin komunikasi yang baik antar karyawan agar sumber daya yang ada juga terus meningkat demi terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.
3. Hasil penelitian ini masih terdapat 36.5% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti seperti dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti budaya kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat dilengkapi oleh peneliti yang akan datang guna menyempurnakan penelitian yang akan dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. 2005. **Psikologi Industry**, Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Bangun, Wilson, 2008, **Intisari Manajemen**, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Cahyono, Bambang Tri, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Flippo, Edwin.B, 2006, **Manajemen Personalia**, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- Ghiselli E. 2005. **Measurement Theory For The Behavioral Sciences**. San Francisco : WH. Freeman and Company.
- Handoko.T, Hani, 2006, **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia**, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, SP, Malayu, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit PT. Toko Agung, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2001, **Pimpinan Dan Kepemimpinan**, Penerbit PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Manning & Curtis, 2005, **Kepemimpinan Organisasi**, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- Marzuki, Alie, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Gadjah Mada Universitas, Yogyakarta.
- Rivai, Veitzhal, 2004, **Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi**, Penerbit PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Siagian, P. Sondang, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara, Jakarta.

- Simanjuntak, 2006, **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Keenam, Bagian Penerbitan STIE. YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2007, **Statistic Untuk Penelitian**, Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.
- Sunarto Dan M. Sahadhy, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Andi Offset, Yogyakarta.
- Triton, PB, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perpektif Partnership Dan Kolektivitas**, Penerbit Tugu Publisher, Yogyakarta.
- Umar, Husein, 2004, **Peningkatan Sumber Daya Manusia**, PT. Gramedia, Jakarta.