



Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MEGAH BUWANA MAKMUR**

Suramto
(1-12)

**PENGARUH WORD OF MOUTH TERHADAP
KEPUASAN KONSUMEN SO YOUNG EYELASH**

Bambang Pranoto
(13-22)

**MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID19**

Tri Rumayanto & Siti Nurjannah Sanusi
(23-33)

**ANALISIS KINERJA PERUSAHAAN FARMASI YANG TERDAFTAR DI
BURSA EFEK INDONESIA SEBELUM DAN SESUDAH PANDEMI COVID-19**

Ferstmawaty Tondang
(34-49)

**ANALISIS LAPORAN KEUANGAN UNTUK MENILAI KINERJA
PT. ALLEIRA BATIK INDONESIA**

Neli Marita & Avis Rolandi
(50-59)

**REFLEKSI BUDAYA PERUSAHAAN DAN KENYAMANAN KERJA
DENGAN IMPLIKASI DAYA PRODUKSI KARYAWAN PADA PT. PQR**

Boyke Hatman
(60-76)

**PENGARUH PROMOSI DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP
HASIL PENJUALAN PADA LPK PT. NAYNAU JASA UTAMA**

Endro Praponco
(77-93)

**ANALYZING THE PERFORMANCE GAP ISSUE OF FRANCHISE
SYSTEM OF PT ZAHARA NAMORA WISATA**

Indah Restu Juniarti
(94-106)

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT.SAI INDONESIA CABANG JAKARTA**

Wakhyudin & Reza Pahlevi
(107-116)

**PENGARUH BRAND AMBASSADOR BTS TERHADAP MINAT
BELI KONSUMEN PADA MARKETPLACE TOKOPEDIA**

Suradi
(117-126)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. DIPTA ADIMULIA**

Badrian
(127-150)



Jurnal
Pengembangan Bisnis dan Manajemen

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

PEMBINA

Dr. Wier Ritonga, SE., MM.

PENANGGUNG JAWAB / PIMPINAN REDAKSI

Dr. Yoewono, MM., MT.

DEWAN REDAKSI :

Dr. Rita Zahara, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Pandoyo, SE., MM.,
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak., Sasli Rais, SE, M.Si

MITRA BESTARI :

Prof. Dr. Masngudi, APU.
Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM., M.Pd.
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

STAF REDAKSI :

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., M. Ak.,
Mustofa, SE., MM., Windarko, ST., MM.

STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen

Alamat Redaksi :

Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur
Telp. 021- 8008272, 8008580, Fax. 021 - 800 8272
E-mail : jurnalpbm@gmail.com, www.stiepbm.ac.id

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MEGAH BUWANA MAKMUR**

Suramto

(1-12)

**PENGARUH WORD OF MOUTH TERHADAP
KEPUASAN KONSUMEN SO YOUNG EYELASH**

Bambang Pranoto

(13-22)

**MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID19**

Tri Rumayanto & Siti Nurjannah Sanusi

(23-33)

**ANALISIS KINERJA PERUSAHAAN FARMASI YANG TERDAFTAR DI
BURSA EFEK INDONESIA SEBELUM DAN SESUDAH PANDEMI COVID-19**

Ferstmawaty Tondang

(34-49)

**ANALISIS LAPORAN KEUANGAN UNTUK MENILAI KINERJA
PT. ALLEIRA BATIK INDONESIA**

Neli Marita & Avis Rolandi

(50-59)

**REFLEKSI BUDAYA PERUSAHAAN DAN KENYAMANAN KERJA
DENGAN IMPLIKASI DAYA PRODUKSI KARYAWAN PADA PT. PQR**

Boyke Hatman

(60-76)

**PENGARUH PROMOSI DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP
HASIL PENJUALAN PADA LPK PT. NAYNAU JASA UTAMA**

Endro Praponco

(77-93)

**ANALYZING THE PERFORMANCE GAP ISSUE OF FRANCHISE
SYSTEM OF PT ZAHARA NAMORA WISATA**

Indah Restu Juniarti

(94-106)

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT.SAI INDONESIA CABANG JAKARTA**

Wakhyudin & Reza Pahlevi

(107-116)

**PENGARUH BRAND AMBASSADOR BTS TERHADAP MINAT
BELI KONSUMEN PADA MARKETPLACE TOKOPEDIA**

Suradi

(117-126)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. DIPTA ADIMULIA**

Badrian

(127-150)

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. DIPTA ADIMULIA

Badrian

Manajemen, STIE PBM Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : yanarba2312@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style on employee job satisfaction at PT. Dipta Adimulia.

From the results of the correlation coefficient analysis, the value of $r = 0.665$ shows that there is a strong positive relationship between Leadership Style and Employee Job Satisfaction. This means that if the leadership style is good, then the job satisfaction of employees at PT. Dipta Adimulia will also increase or vice versa. From the results of the analysis of the coefficient of determination, the R Square value is 0.442 or 44.2%. This value indicates that the percentage contribution of the leadership style variable (X) to the employee job satisfaction variable (Y) is 44.2% while the remaining 55.8% is influenced by other factors such as discipline, work environment and education and training. From the results of simple regression analysis, the regression equation $Y = 7.934 + 0.408 X$. From the regression equation it can be interpreted that the value of $a = 7.934$ means that if the value of $X = 0$ without a leadership style, the employee job satisfaction is 7.934. while the regression coefficient $X = 0.408$ states that every change of 1 level will cause a change in employee job satisfaction of 0.408. From the results of the t-test, it can be seen that the t-count value is 5.116 with a significance value of 0.000. The significance value is smaller than 0.05, it proves the proposed hypothesis, namely: Leadership Style has a significant effect on Job Satisfaction of PT. Dipta Adimulia.

Keywords: Leadership Style, Job Satisfaction.

I. PENDAHULUAN.

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan

terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi tersebut, maka diperlukan adanya perubahan individu.

Proses menyalurkan perubahan organisasi dengan perubahan individu ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi,

sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteleti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Porter, 1996 : dalam Sunarsih, 2001).

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang semakin cepat dan canggih, hal ini bisa saja menjadi sumber, kendala organisasi namun bisa juga menjadi sumber keuntungan organisasi. Kepemimpinan yang efektif bisa membantu organisasi untuk bisa bertahan dalam

situasi ketidakpastian di masa datang. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Model kepemimpinan modern seperti kepemimpinan transformasional memainkan peranan penting bagi organisasi. Bass (1985) dalam Sunarsih (2001) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Jung

dan Avolio (1999) dalam Sunarsih (2001) juga menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang

dihadapai individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif.

Pada dasarnya karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, dengan pimpinan, dengan rekan kerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji.

Pinder (1984) menyatakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja ialah sifat penyelia yang tidak mau mendengar keluhan dan pandangan pekerja dan mau membantu apabila diperlukan. Blakely (1993) membuktikan bahwa pekerja yang menerima penghargaan dari penyelia yang lebih

tinggi dibandingkan dengan penilaian mereka sendiri akan lebih puas. Sumber ketidakpuasan kerja yang lain adalah sistem imbalan yang dianggap tidak adil menurut persepsi karyawan. Gaji yang diterima oleh setiap karyawan mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, kecakapan maupun senioritas. Selain itu, sistem karir yang tidak jelas serta perlakuan yang tidak sama dalam reward maupun punishment juga merupakan sumber ketidakpuasan karyawan. Tidak adanya penghargaan atas pengalaman dan keahlian serta jenjang karir dan promosi yang tidak dirancang dengan benar dapat menimbulkan sikap apatis dalam bekerja karena tidak memberikan harapan lebih baik di masa depan.

Kinerja karyawan tidak lepas dari peran pemimpinnya. menurut Bass (1990), peran kepemimpinan atasan dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal dilakukan melalui lima cara, yaitu : (1) pemimpin mengklarifikasi apa yang diharapkan dari karyawannya, secara khusus tujuan dan sasaran dari kinerja mereka, (2) pemimpin menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut, (3) pemimpin mengemukakan kriteria dalam melakukan evaluasi dari kinerja secara efektif, (4) pemimpin memberikan umpan balik ketika karyawan telah mencapai sasaran, dan (5) pemimpin

mengalokasikan imbalan berdasarkan hasil yang telah mereka capai.

Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai keinginan keluar dari perusahaan, maka hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong produktifitas yang tinggi. Moncreif (1997) mengungkapkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja individu dan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Seorang pemimpin juga harus mampu menciptakan komitmen organisasi pada karyawannya dengan menanamkan visi, misi, dan tujuan dengan baik untuk membangun loyalitas dan kepercayaan dari karyawannya. Komitmen karyawan diindikasikan menjadi pemediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

B. Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian yang penulis lakukan ini adalah untuk mengetahui “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Dipta Adimulia”.

II. LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Landasan Teori.

1. Gaya Kepemimpinan.

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, Keith, 1985). Menurut Veitzhal Rivai (2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Achmad Suyuti (2001) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu.

Gaya 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. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (1995) yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002:224). Sedangkan menurut Tjiptono (2001:161), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29).

2. Teori Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, pada dasarnya dapat diterangkan melalui tiga aliran teori sebagai berikut :

a. Teori Genetis (Keturunan)

Inti dari teori ini menyatakan bahwa “leader are born and not made” (pemimpin itu dilahirkan sebagai bakat dan bukannya dibuat). Para penganut aliran teori ini berpendapat bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinannya. Dalam keadaan yang bagaimanapun seseorang ditempatkan karena ia telah ditakdirkan menjadi pemimpin, sesekali kelak ia akan timbul sebagai pemimpin. Berbicara mengenai takdir, secara filosofis pandangan ini tergolong pada pandangan fasilitas atau determinitis.

b. Teori Sosial

Jika teori pertama di atas adalah teori yang ekstrim pada satu sisi, maka teori ini pun merupakan ekstrim pada sisi lainnya. Inti aliran teori sosial ini ialah bahwa “leader are made and not born” (pemimpin itu dibuat atau dididik dan bukannya kodrati). Jadi teori ini merupakan kebalikan inti teori

genetika. Para penganut teori ini mengetengahkan pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.

c. Teori Ekologis

Kedua teori yang ekstrim di atas tidak seluruhnya mengandung kebenaran, maka sebagai reaksi terhadap kedua teori tersebut timbullah aliran teori ketiga. Teori yang disebut teori ekologis ini pada intinya berarti bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut. Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua teori terdahulu sehingga dapat dikatakan merupakan teori yang paling mendekati kebenaran.

Selain teori-teori dan pendapat-pendapat yang menyatakan tentang timbulnya gaya kepemimpinan tersebut, Hersey dan Blanchard (1992) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan perwu-

judan dari tiga komponen, yaitu pemimpin itu sendiri, bawahan, serta situasi di mana proses kepemimpinan tersebut diwujudkan. Bertolak dari pemikiran tersebut, Hersey dan Blanchard (1992) mengajukan proposisi bahwa gaya kepemimpinan (k) merupakan suatu fungsi dari pemimpin (p), bawahan (b) dan situasi tertentu (s), yang dapat dinotasikan sebagai : $k = f(p, b, s)$. Menurut Hersey dan Blanchard, pemimpin (p) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Organisasi akan berjalan dengan baik jika pemimpin mempunyai kecakapan dalam bidangnya, dan setiap pemimpin mempunyai keterampilan yang berbeda, seperti keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual. Sedangkan bawahan adalah seorang atau sekelompok orang yang merupakan anggota dari suatu perkumpulan atau pengikut yang setiap saat siap melaksanakan perintah atau tugas yang telah disepakati bersama guna mencapai tujuan.

Dalam suatu organisasi, bawahan mempunyai peranan yang sangat strategis, karena sukses tidaknya seseorang pimpinan bergantung kepada para pengi-

kutnya ini. Oleh sebab itu, seorang pemimpin dituntut untuk memilih bawahan dengan secermat mungkin. Adapun situasi (s) menurut Hersey dan Blanchard adalah suatu keadaan yang kondusif, di mana seorang pemimpin berusaha pada saat-saat tertentu mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat mengikuti kehendaknya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Dalam satu situasi misalnya, tindakan pemimpin pada beberapa tahun yang lalu tentunya tidak sama dengan yang dilakukan pada saat sekarang, karena memang situasinya telah berlainan. Dengan demikian, ketiga unsur yang mempengaruhi gaya kepemimpinan tersebut, yaitu pemimpin, bawahan dan situasi merupakan unsur yang saling terkait satu dengan lainnya, dan akan menentukan tingkat keberhasilan kepemimpinan itu sendiri.

3. Tipologi Kepemimpinan

Dalam praktiknya, dari ketiga gaya kepemimpinan tersebut berkembang beberapa tipe kepemimpinan; di antaranya adalah sebagian berikut (Siagian,1997).

a. Tipe Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang

memiliki kriteria atau ciri sebagai berikut:

1. Menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi;
2. Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi; menganggap bawahan sebagai alat semata-mata;
3. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat;
4. Terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya;
5. Dalam tindakan penggerakannya sering menggunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

b. Tipe Militaristis

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dari seorang pemimpin tipe militerisme berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Seorang pemimpin yang bertipe militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat berikut :

1. Dalam menggerakkan bawahan sistem perintah yang lebih sering dipergunakan;
2. Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya;
3. Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan;

4. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan;
5. Sukar menerima kritikan dari bawahannya;
6. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

c. Tipe Paternalistis

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai pemimpin yang paternalistis ialah seorang yang memiliki ciri sebagai berikut :

1. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa; bersikap terlalu melindungi (*overly protective*);
2. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan;
3. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif;
4. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya;
5. Sering bersikap maha tahu .

d. Tipe Karismatik

Hingga sekarang ini para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab-sebab mengapa

seseorang pemimpin memiliki karisma. Umumnya diketahui bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya yang sangat besar, meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu. Karena kurangnya pengetahuan tentang sebab musabab seseorang menjadi pemimpin yang karismatik, maka sering hanya dikatakan bahwa pemimpin yang demikian diberkahi dengan kekuatan gaib (*supra natural powers*). Kekayaan, umur, kesehatan, profil tidak dapat dipergunakan sebagai kriteria untuk karisma.

e. Tipe Demokratis

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern. Hal ini terjadi karena tipe kepemimpinan ini memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Dalam proses pergerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia;

2. Selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya;
3. Senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahannya;
4. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan teamwork dalam usaha mencapai tujuan;
5. Ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain;
6. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya;
7. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002:173) seorang pemimpin harus memiliki sifat *perceptive* artinya mampu mengamati dan menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Untuk itu ia harus mampu melihat, mengamati, dan memahami

keadaan atau situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana para bawahannya, bagaimana keadaan organisasinya, bagaimana situasi penugasannya, dan juga tentang kemampuan dirinya sendiri. Ia harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Maka dari itu dalam memilih gaya kepemimpinan yang akan digunakan, perlu dipertimbangkan berbagai faktor yang mempengaruhinya.

5. Kepuasan Kerja

Aktivitas hidup manusia beraneka ragam dan salah satu bentuk dari segala aktivitas yang ada adalah bekerja. Bekerja memiliki arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan (Moh. As'ad.1987: 45). Hal ini didorong oleh keinginan manusia untuk memenuhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka (Davis, Keith, 1985). Sementara itu Porter dan Lawler dalam Bavendam, J. (2000) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan bangunan unidimensional, dimana seseorang memiliki

kepuasan umum atau ketidakpuasan dengan pekerjaannya. Vroom sebagaimana dikutip oleh Ahmad, M.A. Roshidi (1999) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu acuan dari orientasi yang efektif seseorang karyawan terhadap peranan mereka pada jabatan yang dipegangnya saat ini. Sikap yang positif terhadap pekerjaan secara konsepsi dapat dinyatakan sebagai kepuasan kerja dan sikap negatif terhadap pekerjaan sama dengan ketidakpuasan. Definisi ini telah mendapat dukungan dari Smith dan Kendall (1963) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang karyawan mengenai pekerjaannya. Secara sederhana, job satisfaction dapat diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangkan pekerjaan. Apa yang membuat mereka bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya, menurut Robin dalam Siahaan, E.E.

Dalam kutipan Moh. As'ad yang terdapat pada buku Psikologi Industri (2000:104), Joseph Tiffin mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan dan M.L Blum mendefinisikan

kepuasan kerja adalah suatu sikap yang umum sebagai hasil dari berbagai sifat khusus individu terhadap faktor kerja, karakteristik individu dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan itu sendiri. Susilo Martoyo (1990) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan untuk karyawan yang bersangkutan.

Sedangkan Edison (2002) menyebutkan sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi/ lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung. Indra, Hary dalam penelitiannya menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan adalah : faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, dengan kondisi kerja, dengan teman sekerja, dengan pengawasan, dengan promosi jabatan dan dengan gaji.

Smith, Kendal dan Hulin dalam Bavendam, J. (2000) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja bersifat multidimensi

dimana seseorang merasa lebih atau kurang puas dengan pekerjaannya, supervisornya, tempat kerjanya dan sebagainya. Porter dan Lawler seperti juga dikutip oleh Bavendam, J. (2000) telah membuat diagram kepuasan kerja yang menggambarkan kepuasan kerja sebagai respon emosional orang-orang atas kondisi pekerjaannya. Kepuasan kerja bersifat multidimensional maka kepuasan kerja dapat mewakili sikap secara menyeluruh (kepuasan umum) maupun mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Artinya jika secara umum mencerminkan kepuasannya sangat tinggi tetapi dapat saja seseorang akan merasa tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek saja misalnya jadwal liburan (Davis, Keith. 1985). Konsekuensi dari kepuasan kerja dapat berupa meningkat atau menurunnya prestasi kerja karyawan, pergantian karyawan (turnover), kemangkiran, atau pencurian (Davis, Keith, 1985).

7. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, antara lain yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri (work it self), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukarnya tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- b. Atasan (supervision), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
- c. Teman sekerja (workers), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- d. Promosi (promotion), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- e. Gaji atau upah (pay), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.

Sedangkan aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja :

1. Kerja yang secara mental menantang.

Kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Ganjaran yang pantas.

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas,

kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tidak semua orang mengejar uang, banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang manakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (fair and just) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

3. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan menger-

jakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak esktrim (terlalu banyak atau sedikit).

4. Rekan kerja yang mendukung.

Orang-orang ingin mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan yang mereka lakukan. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mereka mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai

bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehhadian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

B. Kerangka Pemikiran

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

Gambar.2.1.
Kerangka Pemikiran



III. METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu Penelitian penulis dilakukan selama 2 bulan, terhitung dari bulan Februari 2022 sampai dengan Maret 2022.

Tempat Penelitian dilaksanakan di PT. Dipta Adimulia Jakarta, yang beralamat Jln. Jelambar Utama Raya No. 14A Grogol Petamburan Jakarta Barat.

B. Teknik Pengumpuln Data.

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan ini dilakukan untuk mendapatkan data-data dari buku-buku yang berhubungan langsung dengan judul dan masalah yang dibahas oleh penulis dalam penelitian. Tujuan dilakukan penelitian kepustakaan adalah untuk mendapatkan teori-teori dari para ahli ekonomi sebagai dasar dan acuan penulis untuk melakukan penelitian.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan secara langsung ke lapangan atau tempat dimana penelitian dilakukan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

3. Kuesioner

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh

informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 1998: 139). Kuesioner didesain sedemikian rupa sehingga diharapkan semua responden dapat menjawab semua pertanyaan. Kuesioner yang dibagikan disertai surat permohonan pengisian kuesioner dan penjelasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert dengan jawaban bertingkat dalam lima kategori mulai dari penilaian sangat setuju sampai penilaian yang sangat tidak setuju. Selain itu dalam kuesioner penelitian ini juga terdapat pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan data diri serta data-data demografis responden.

4. Wawancara/Interview Langsung.

Wawancara merupakan alat re-checking atau pembuktian terhadap informasi, data atau keterangan yang belum didapat atau sudah diperoleh sebelumnya. Proses wawancara diawali dengan pengantar yaitu secara terbuka dan jujur peneliti memperkenalkan diri dan menjelaskan tujuan dari wawancara. Peneliti lebih menekankan pada obyektivitas dan

kejujuran yang diwujudkan dengan menjelaskan tujuan penelitian kepada informan. Persiapan yang harus peneliti lakukan sebelum menemui informan adalah menyediakan kelengkapan wawancara dan merencanakan kegiatan apa yang perlu dilakukan.

5. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variasi yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto, 1998:234). Metode ini digunakan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan gambaran umum perusahaan/obyek yang diteliti. Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang diperlukan dengan cara mempelajari atau mengutip arsip-arsip dan catatan-catatan yang ada pada obyek yang diteliti.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.

1. Populasi

Selanjutnya menurut Sugiyono (2007:5), Mengatakan populasi “Unit Analisa” merupakan totalitas semua nilai yang mungkin hasil menghitung ataupun pengukuran daripada

karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dipta Adimulia yang berjumlah 35 orang.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2007: 57), mengemukakan bahwa: "Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi". Dalam penelitian ini karena minimnya jumlah karyawan PT. Dipta Adimulia maka pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan Metode Sampel Jenuh, sampel dalam penelitian adalah mengambil seluruh populasi yang ada yaitu seluruh karyawan PT. Dipta Adimulia yang aktif yang berjumlah 35 orang karyawan.

D. Varibel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.

1. Variabel Penelitian.

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat-sifat atau nilai dari seseorang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2004). Dalam penelitian ini, variabel yang

digunakan adalah gaya kepemimpinan (X) dan kepuasan kerja (Y) Variabel-variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Gaya Kepemimpinan (X)

Gaya kepemimpinan menurut Davis, Keith. (1985) adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para karyawannya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Behling, Orlando dan James M. McFillen (1996) dalam Fuad Mas'ud (2004) mengembangkan kuesioner gaya kepemimpinan transformasional. Kuesioner ini terdiri dari dua macam, indikatornya adalah sebagai berikut :

1) Kuesioner Kepercayaan Pengikut (Follower Belief Questionnaire)

- a) Inspirasi
- b) Kekaguman
- c) Pemberdayaan

2) Kuesioner Atribut Perilaku Pemimpin (Attributes of Leader Behavior Questionnaire)

- a) Menunjukkan empati
- b) Menjelaskan misi dengan menarik.

- c) Menunjukkan keyakinan.
- d) meningkatkan image.
- e) memberikan peluang untuk sukses.

b. Kepuasan Kerja

Vroom sebagaimana dikutip oleh Ahmad, M.A. Roshidi (1999) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu acuan dari orientasi yang efektif seseorang karyawan terhadap peranan mereka pada jabatan yang dipegangnya saat ini. Sikap yang positif terhadap pekerjaan secara konseptual dapat dinyatakan sebagai kepuasan kerja dan sikap negative terhadap pekerjaan sama dengan ketidakpuasan. Definisi ini telah mendapat dukungan dari Smith dan Kendall (1963) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang karyawan mengenai pekerjaannya.

Menurut Celluci, Anthony J. dan David L. DeVries (1978) dalam Fuad Mas'ud (2004), kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Kepuasan dengan gaji (satisfaction with pay)

- 2) Kepuasan dengan promosi (satisfaction with promotion)
- 3) Kepuasan dengan rekan sekerja (satisfaction with co-workers)
- 4) Kepuasan dengan penyelia (satisfaction with supervisor)
- 5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (satisfaction with work itself)

E. Teknik Analisa Data.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisa statistic yaitu :

1. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y).

2. Koefisien Determinasi.

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, maka dihitung koefisien determinasi (Kd) dengan asumsi faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan/tetap (*ceteris paribus*). Rumus koefisien determinasi (Kd) yaitu :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

\
Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi
r = Koefisien korelasi

3. Analisa Regresi

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui bentuk pengaruh fungsional yang ada atau diperkirakan ada antara dua yaitu variabel X (pendidikan dan pelatihan) dan variabel Y (kinerja).

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier dan dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut (Sugiyono, 2001:28) :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X = pendidikan dan pelatihan

a = Konstanta, seandainya X = 0

b = Koefisien regresi atau angka arah koefisien regresi

e = Error estimate

Untuk menghitung nilai a dan b, dipergunakan rumus sebagai berikut :

4. Uji Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari perhitungan atau penilaian korelasi antara variabel X dan variabel Y yang telah dilakukan tersebut signifikan atau tidak.

IV. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI

A. Analisa Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa erat atau kuat hubungan antara variable bebas (X) dengan variable terikat (Y). Untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi diukur dengan suatu nilai yang disebut koefisien korelasi.

Tabel.4.1.
Nilai Koefisien Korelasi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,934	2,525		3,142	0,004
	Gaya Kepemimpinan	0,408	0,080	0,665		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil Output SPSS 24 for Windows

Dari table 4.1 diatas dapat ditentukan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0.665$ hal ini nunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat positif antara Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja. Artinya apabila Kepemimpinan baik, maka Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dipta Adimulia

juga akan meningkat atau sebaliknya.

2. Analisis Koefisien Determinan (R Square)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh (kontribusi) Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dipta Adimulia dapat diketahui dengan menentukan nilai koefisien determinasi (R Square).

**Tabel.4.2
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	0,442	0,425		1,64528

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Nilai Koefisien Determinasi

Hasil Output SPSS 24 for Windows

Dari table 4.3 nilai R Square sebesar 0,442 atau 44,2 %. Nilai ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel

Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 44,2 % sedangkan sisanya sebesar 55,8 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti Disiplin , lingkungan kerja dan Diklat.

3. Analisis Regresi Sederhana.

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui bentuk pengaruh fungsional yang ada atau diperkirakan ada antara dua yaitu variabel X (Gaya Kepemimpinan) dan variabel Y (Kepuasan Kerja).

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier dan dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Tabel 4.3.
 Nilai Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,934	2,525		3,142	0,004
	Gaya Kepemimpinan	0,408	0,080	0,665	5,116	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai constanta (a) sebesar 7,934 sedangkan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,408, sehingga dapat dirumuskan persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 7,934 + 0,408 X$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai a = 7,934 artinya jika nilai X = 0 tanpa adanya Gaya Kepemimpinan maka besar Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 7,934. sedangkan koefisien regresi X = 0,408 menyatakan bahwa setiap perubahan sebesar 1 tingkat akan menyebabkan perubahan Keouasan Kerja Karyawan sebesar 0,408.

4. Pengujian Hipotesis (uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan yaitu “Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dipta Adimulia.

Untuk menguji tersebut dapat dilakukan berdasarkan nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan tidak signifikan.

Hasil uji analisis regresi *coefficients* dengan menggunakan SPSS versi 24 for windows terlihat pada di bawah ini :

Tabel 4.4
 Nilai Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,934	2,525		3,142	0,004
	Gaya Kepemimpinan	0,408	0,080	0,665	5,116	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 5,116 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada 0.05 hal tersebut membuktikan hipotesis yang diajukan yaitu : Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dipta Adimulia.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pada pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dipta Adimulia . Hal ini dapat dilihat dari hasil analisa sebagai berikut :

1. Dari hasil analisa koefisien Korelasi didapatkan nilai $r = 0.665$ hal ini nunjukkan bahwa

terdapat hubungan kuat positif antara Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Artinya apabila Gaya Kepemimpinan Baik, maka Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dipta Adimulia juga akan meningkat atau sebaliknya.

2. Dari hasil analisis koefisien determinasi dapat nilai R Square sebesar 0,442 atau 44,2 %. Nilai ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 44,2 % sedangkan sisanya sebesar 55,8 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti Disiplin, lingkungan kerja dan Diklat.

3. Dari hasil analisis regresi sederhana didapatkan persamaan regresi $Y = 7,934 + 0,408 X$.

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai $a = 7,934$ artinya jika nilai

X = 0 tanpa adanya Gaya Kepemimpinan maka besar Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 7,934. sedangkan koefisien regresi X = 0,408 menyatakan bahwa setiap perubahan sebesar 1 tingkat akan menyebabkan perubahan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,408.

4. Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 5,116 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil daripada 0.05 hal tersebut membuktikan hipotesis yang diajukan yaitu : Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dipta Adimulia Jakarta.

B. Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, ada beberapa saran yang dapat penulis sarankan sebagai berikut :

1. Agar cara Gaya Kepemimpinan yang telah diterapkan di PT. Dipta Adimulia untuk terus diperbaiki dan ditingkatkan agar Kepuasan Kerja karyawan juga nantinya akan mengalami peningkatan .
2. Perlu adanya evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap para karyawan apa yang perlu diperbaiki lagi untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan..

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, Edwin B. Masud Moh (alih bahasa), 1990. *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam. Jilid Kedua. Jakarta : Erlangga
- Ghozali, Imam (2005). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J.Jr. (1984). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Edisi Keempat. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, T.H. (1992), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE
- Heidrahrachman dan Husnan Suad (2000) "Manajemen Personalia", Yogyakarta, BPFE
- Kreitner dan Kinichi (1998), *Organization Behavior*. Irwin. McGraw-Hill, Boston.
- Lok, Peter dan Crawford, John. (2004), "The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment". *The Journal of Management Development* (23) : 321-337
- Luthans, F. (1996), *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Rineka Cipta
- Mas'ud, Fuad (2002), *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mas'ud, Fuad (2004), *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- McNeese-Smith, Donna, (1996), "Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment", *Hospital and Health Service Administration*, Vol.4 (2): 160-175.
- Muchiri, M. Kibaara (2002), "The Effects of Leadership Style on Organizational Citizenship Behavior and Commitment", *Gadjah Mada International*

- Journal of Busniess, May Vol.4.
No.22.pp. 265-293
- Robbins, S.P. (2003), *Perilaku Organisasi*, Jilid I, Edisi 9 (Indonesia), PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sekaran, U. (2000), *Research Methods For Business : A Skill-Building Approach*.
Third Edition. John Wiley & Sons. Inc. New York.
- Sorentino, Elisabeth A. (1992), "The Effect of Head Nurse Behavior on Nurse Job Satisfaction and Performance".
- Sugiyono. 2007. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Vroom, V. H. (1964), *Work and motivation*. New York: Wiley and Sons.
- Werther, W.B. dan Davis, Keith (1992), *Human Resources and Personnel Management*. Fourth Edition. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Yukl, A.G. (1998), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia :
- Yusuf Udaaya, Jakarta: Penerbit Prenhallindo