

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT DEMPO TENGAH KOTA PAGAR ALAM

Yesita Astarina¹, Ahmad Feriyansyah², Deki Fujiansyah³

Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Lembah Dempo Kota Pagar Alam
yesita@lembahdempo.ac.id¹, feriansyah@lembahdempo.ac.id²,
dekifujiansyah@lembahdempo.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Dempo Tengah Kota Pagar Alam berjumlah 30 Orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*, sehingga semua populasi dijadikan sampel penelitian yaitu 30 orang. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Sehingga apabila pemimpin mampu menggunakan gaya kepemimpinan dengan baik, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,552 atau 55,2% artinya variabel kepuasan kerja (Y) dijelaskan sebesar 55,2% oleh variabel gaya kepemimpinan (X), sedangkan sisanya sebesar 44,8% dijelaskan oleh variabel lain atau variabel independen di luar penelitian ini.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kepuasan kerja

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of leadership style on the job satisfaction. Type of research is associative research. The population is all employees of the Dempo Tengah Sub-District Office in Pagar Alam City totaling 30 people. The sampling technique is a census, so that all populations are used as research samples. The analyze technic used is descriptive statistics and simple linear regression analysis. The results of this study indicate that leadership style has positive and significant effect on employee job satisfaction. Leader's behavior is one of the important factors that can affect job satisfaction. If the leader is able to apply a good leadership style, it can increase employee job satisfaction. The value of the determination coefficient is 0.552 or 55.2%, meaning that the job satisfaction variable (Y) is explained 55.2% by the leadership style variable (X), while the remaining 44.8% is explained by other variables or independent variables outside of this study.

Keywords: leadership style, job satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Proses menyelaraskan 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.

Sesuai dengan amanat Undang-Undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan daerah, bahwa dalam penyelenggaraan otonomi daerah dipandang perlu untuk menekankan pada prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan pemerintahan yang bersih (*Clean Governance*) dalam mewujudkan pembangunan daerah yang desentralistik dan demokratis.

Dibutuhkan pemimpin yang efektif akan menjadi penentu bagi kemajuan sebuah perusahaan atau organisasi. Tanpa kepemimpinan suatu organisasi hanyalah suatu kekacauan manusia dan mesin. Keadan seperti ini menuntut adanya pemimpin suatu organisasi/perusahaan yang berkualitas dan mampu mengantisipasi perkembangan zaman. Sesuai dengan perkembangan tersebut maka kepemimpinan juga mengalami perubahan-perubahan baik

kekuatannya, kepandaian, kekayaan, kejiwaan dan sebagainya.

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan harus mampu mencurahkan segala perhatiannya kepada para pegawainya, agar tumbuh moral yang tinggi yang merupakan suatu dorongan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya dapat digerakkan dan diarahkan tenaganya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Pada sebuah organisasi pemerintahan, sumber daya manusia terdiri dari pemimpin dan pegawai. Kantor Camat Dempo Tengah Kota Pagar Alam yang memiliki salah satu tugas dan fungsi sebagai pembinaan, penyuluhan, pengaturan, dan pelayanan publik. Untuk mewujudkan sikap kerja pegawai yang baik, diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin suatu organisasi pemerintah, yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat.

Kantor Camat Dempo Tengah Kota Pagar Alam sebagai salah satu instansi yang harus mengimbangi perubahan dan perkembangan teknologi agar dapat melaksanakan fungsinya sebagai instansi yang langsung melayani masyarakat di

Kecamatan Dempo Tengah dengan baik. Dari pengamatan awal yang peneliti amati pada Kantor Camat Dempo Tengah Kota Pagar Alam dapat terlihat kepuasan kerja pegawai salah satunya dari faktor psikologi seperti keterampilan maupun sikap kerja pegawai mengalami penurunan aktivitas dalam melakukan pekerjaannya yang terus menerus berkelanjutan sehingga membuat suasana didalam lingkungan kerja menjadi tidak kondusif, misalnya kurang komunikatif antara pimpinan dan pegawai, banyaknya pegawai cenderung masuk kerja tidak tepat pada waktunya.

Sumber ketidakpuasan kerja dalam lingkungan Kantor Camat Dempo Tengah antara lain yaitu adanya para pegawai yang masih mencerminkan pola perilaku yang kurang sesuai, dan sikap pimpinan yang tidak langsung menegur para pegawai yang tidak menjalankan peraturan yang telah ditetapkan karena adanya perasaan sungkan. Selain itu juga terlihat dari jam datang serta jam pulang pegawai yang tidak sesuai aturan yang berlaku. Pada umumnya pegawai yang ada datang terlambat tapi pulang lebih cepat dari jam kantor. Kondisi ini jelas sangat menghambat pelayanan administrasi umum di Kecamatan Dempo Tengah.

Masalah lainnya yaitu sistem karir yang tidak jelas serta perlakuan yang tidak sama dalam sanksi dan sistem penghargaan juga merupakan sumber ketidakpuasan pegawai. Dengan adanya permasalahan tersebut, dapat menyebabkan kerugian bagi pihak Kantor Camat Dempo Tengah. Hal ini dikarenakan jadwal program yang telah direncanakan tidak dapat sepenuhnya tercapai. Hal tersebut juga berpengaruh dari peran kepemimpinan yang belum sepenuhnya untuk tegas

terhadap pegawainya. Terlihat jelas bahwa setiap bulannya masih ada saja pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan absensi.

Kondisi diatas sebenarnya terjadi disetiap instansi, termasuk pada Kantor Camat Dempo Tengah Kota Pagar Alam. Apabila persepsi terhadap seseorang menunjukkan sebagai pemimpin yang layak untuk dihormati, dipercaya, diikuti, mampu membimbing serta memenuhi kriteria pemimpin yang mampu memberikan contoh yang baik, maka hal tersebut akan mempengaruhi besarnya kepuasan kerja pegawai yang bersangkutan. Maka dari itu, pemimpin haruslah mempunyai kemampuan, sehingga pemimpin dapat menggugah respek dan simpati orang lain.

Untuk mewujudkan keberhasilan dari implementasi program Kantor Camat Dempo Tengah Kota Pagar Alam, maka dibutuhkan peran serta aktif dari pegawai dan memerlukan adanya kontinuitas dari setiap program. Selain itu juga pengaruh gaya kepemimpinan dalam organisasi sangatlah penting untuk peningkatan kepuasan kerja pegawai yang dinilai masih kurang.

Berdasarkan dari uraian di atas, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan rumusan masalah apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Dempo Tengah Kota Pagar Alam?

Landasan Teori

Menurut (Hasibuan, 2013:65), pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut (Hasibuan, 2013:76) gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Soekarso, 2015:11) gaya kepemimpinan adalah sebagai perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial.

Berdasarkan beberapa pengertian gaya kepemimpinan dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun gaya kepemimpinan menurut (Sutrisno, 2014:222) antara lain:

- a) Gaya *persuasif*, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
- b) Gaya *refresif*, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
- c) Gaya *partisipatif*, yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spritual, fisik, maupun materiil dalam kiprahnya di organisasi.
- d) Gaya *inovatif*, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaharuan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
- e) Gaya *investigatif*, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan

penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan.

- f) Gaya *inspektif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.
- g) Gaya *motivatif*, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.
- h) Gaya *naratif*, yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
- i) Gaya *edukatif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari.
- j) Gaya *retrogresif*, yaitu pemimpin yang tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu mengalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.

Menurut (Robbins dalam Wibowo, 2012:501), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan

perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Pengertian yang menyatakan kepuasan kerja menurut (Sutrisno, 2012:74) suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut (Mangkunegara, 2013:117), Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: pengertian kepuasan kerja adalah perasaan senang dan puas yang dialamiseseorang dalam melakukan pekerjaannya. Menurut (Sutrisno, 2012:80) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a) Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, keterampilan kerja, sikap kerja, bakat dan keterampilan.
- b) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya atau dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c) Faktor Fisik Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

- d) Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas-fasilitas promosi, dan sebagainya.

Menurut Herzberg (dalam Priansa, 2014:304), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terbagi menjadi dua faktor utama, yaitu:

1. Faktor Ekstrinsik

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara ekstrinsik adalah:

- a) Gaji atau upah: Gaji yang memadai akan meningkatkan pendapatan pegawai untuk meningkatkan sosial ekonominya
- b) Keamanan kerja: Kebutuhan rasa aman menjadi hal yang penting dengan terpenuhinya sarana dan prasarana alat keselamatan diri
- c) Kondisi Kerja: Pegawai akan bekerja dengan nyaman apabila tercipta suasana yang kondusif, kerjasama yang baik dan harmonis dengan teman sekerja
- d) Status: Status (kedudukan) yang meningkat akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai
- e) Kebijakan Organisasi: Tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perilaku pegawai
- f) Mutu Teknik Pengawasan: Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dijalankan dengan tepat serta pengawasan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai
- g) Interaksi antar pegawai: Dibedakan menjadi interaksi antar sesamanya, interaksi antar pegawai yang lebih rendah dengan pimpinan.

2. Faktor Intrinsik

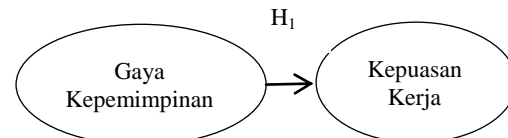
Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara intrinsik adalah:

- a. Penghargaan (*Recognition*)
Penghargaan, pengakuan merupakan perangsang yang kuat, yang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi
- b. Tanggung jawab (*Responsibility*)
Adanya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.
- c. Prestasi (*Achievement*)
Pegawai yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.
- d. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)
Pekerjaan yang disenangi akan menjadi motivasi untuk dilaksanakan dengan baik.
- e. Kemungkinan untuk berkembang (*The possibility of growth*)
Kesempatan untuk mengembangkan diri memacu pegawai untuk berlomba-lomba meraih sukses
- f. Kemajuan (*Achievement*)
Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan pendidikannya.

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi gaya Kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam suatu organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan digolongkan dalam tiga kategori yaitu: faktor karakteristik pemimpin, faktor karakteristik pegawai dan faktor situasi. Gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis

Penelitian ini menyajikan model hipotesis untuk mempermudah memahami permasalahan yang diteliti. Model ini disajikan dalam bentuk gambaran yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel yaitu sebagai berikut:



Gambar 1. Model Hipotesis

H₁ : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *asosiatif*. “Menurut Sugiyono (2012:36), penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Dempo Tengah Kota Pagar Alam berjumlah 30 Orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. “*sampling jenuh* ialah teknik pengambilan sampel semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal dengan istilah *sensus*” (Sugiyono, 2014:85). Adapun sampel dalam penelitian ini yaitu 30 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuisisioner, observasi, dan studi kepustakaan. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *deskriptif kuantitatif* untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan angka-angka yang telah terkumpul dalam

penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur kontinuitas masalah. Dalam penelitian ini untuk mencari pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Dempo Tengah Kota Pagar Alam digunakan analisis statistik dengan tahapan pengolahan data:

1. Uji Instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas,
2. Uji normalitas, dan
3. Analisis regresi linier sederhana. Adapun formulanya adalah sebagai berikut: $Y = a + bX$
Dimana:
a = Konstanta
b = Koefisien Regresi
X = Gaya Kepemimpinan
Y = Kepuasan Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengambil data dari 30 responden yang merupakan pegawai pada Kantor Kecamatan Dempo Tengah Kota Pagar Alam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 18 orang atau 60% responden sedangkan sisanya sebanyak 12 orang atau sebesar 40% merupakan responden yang berjenis kelamin perempuan.

Deskripsi responden berdasarkan umur diperoleh bahwa sebagian besar pegawai memiliki umur dibawah 40 tahun yaitu sebanyak 28 responden atau 93,3%. Responden yang berumur diatas 40 tahun hanya sebanyak 2 orang atau 6,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Camat Dempo Tengah Kota Pagar Alam merupakan pegawai dengan umur yang masih muda dan produktif.

Berdasarkan masa kerja dapat diketahui bahwa responden memiliki

masa kerja kurang dari 10 tahun sebanyak 3 orang (10%), sedangkan responden yang masa kerja antara 10-15 tahun sebanyak 16 orang (53,3%), kemudia responden yang masa kerja diatas 15-20 tahun sebanyak 9 orang (30%). Jika dilihat dari tingkat pendidikan maka diperoleh responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat sebesar 36,7%, tingkat pendidikan S1 sebesar 56,7% dan tingkat pendidikan strata dua (S2) dan Diploma masing-masing sebesar 3,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan terakhir pegawai Kantor Kecamatan Dempo Tengah Kota Pagar Alam sebagian besar adalah Strata 1.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk uji validitas terhadap instrumen penelitian maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Ket.
Gaya Kepemimpinan (X)	1	0.812	0,316	Valid
	2	0.321	0,316	Valid
	3	0.381	0,316	Valid
	4	0.443	0,316	Valid
	5	0.566	0,316	Valid
	6	0.508	0,316	Valid
	7	0.622	0,316	Valid
	8	0.317	0,316	Valid
	9	0.799	0,316	Valid

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1. diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan instrumen pada variabel Gaya kepemimpinan (X) menunjukan nilai r-hitung > r-tabel (0,316), dengan demikian seluruh butir instrumen sudah dinyatakan valid pada taraf nyata 5%.

Uji validitas variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Ket.
Kepuasan Kerja (Y)	1	0.430	0,316	Valid
	2	0.538	0,316	Valid
	3	0.550	0,316	Valid
	4	0.528	0,316	Valid
	5	0.388	0,316	Valid
	6	0.563	0,316	Valid
	7	0.348	0,316	Valid
	8	0.516	0,316	Valid
	9	0.425	0,316	Valid
	10	0,598	0,316	Valid
	11	0,376	0,316	Valid
	12	0,399	0,316	Valid

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2. diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan instrumen pada variabel Kepuasan Kerja (Y) menunjukan nilai r-hitung > r-tabel (0,316), dengan demikian seluruh butir instrumen sudah dinyatakan valid pada taraf nyata 5%.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang dan suatu instrumen penelitian dapat andal/reliabel apabila nilai *cronbach's alpa* di atas 0,60. Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, dapat disajikan hasil pengujian reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Gaya Kepemimpinan	0,721	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,692	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan tabel 3. maka dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha untuk masing-masing variabel memiliki nilai lebih dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk setiap instrument variabel dalam penelitian ini sudah reliabel.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian normalitas maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4. Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Ket.
Gaya Kepemimpinan	0,722	Terdistribusi Normal
Kepuasan Kerja	0,636	

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan uji K-S maka diketahui bahwa nilai sig untuk kedua variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja telah terdistribusi secara normal.

Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini digunakan untuk mengukur pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pegawai pada Kantor Kecamatan Dempo Tengah Kota Pagar Alam. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Pengolahan Data Penelitian

Variabel Terikat	Variabel Bebas	<i>Unstand a-rdize Coeff. B</i>	t hitung	Sig.
Konstanta		18,990	4,169	0,000
Kepuasan Kerja	Gaya Kepemimpinan	0,846	6,868	0,000
R		= 0,743		
R Square		= 0,552		
Adj. R Square		= 0,538		

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 5. diatas maka dapat diketahui hasil analisis regresi linier sederhana dapat ditulis dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18,990 + 0,846X$$

Nilai alpha sebesar 18,990 artinya jika tidak terdapat pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan, maka nilai kepuasan kerja akan tetap sebesar 18,990.

Nilai koefisien regresi sebesar positif 0,846 artinya terdapat pengaruh positif atau searah antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Dempo Tengah Kota Pagar Alam. Dengan demikian, jika variabel gaya kepemimpinan naik sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,846.

Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Berdasarkan Tabel 5. dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,743 artinya bahwa antar variabel dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang cukup

kuat. Nilai *R Square* atau koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,552 atau 55,2% artinya variabel kepuasan kerja (Y) dijelaskan sebesar 55,2% oleh variabel gaya kepemimpinan (X), sedangkan sisanya sebesar 44,8% dijelaskan oleh variabel lain atau variabel independen di luar penelitian ini.

Pembahasan

Tinggi rendahnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang telah diungkap dalam penelitian ini tidak dapat dipisahkan dari peran yang dimainkan oleh atasannya atau perilaku kepemimpinan atasan. Meskipun diyakini bahwa masalah pembentukan kepuasan kerja bukanlah sesuatu yang mudah dan berdiri sendiri, tetapi telaah-telaah ilmiah berkaitan masalah kepemimpinan umumnya menyebutkan bahwa kepuasan kerja pegawai salah satunya dapat distimulasi dari gaya kepemimpinan atasannya. Adanya berbagai variasi gaya kepemimpinan dari tipe-tipe pemimpin yang juga berbeda satu sama lain, maka salah satu gaya kepemimpinan dianggap paling sesuai dan sangat menentukan kepuasan kerja pegawai di masing-masing organisasi.

Temuan dalam penelitian ini memperkaya bukti empiris hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai yang mendukung teori bahwa ketika pegawai merasakan kepuasan akan pekerjaan, gaji, pengawasan, promosi jabatan dan hubungan dengan sesama pegawai maupun dengan atasan, maka pegawai tersebut akan berkomitmen kepada instansi. Semakin pegawai tersebut merasa puas, maka semakin berkomitmen dan disiplin pegawai tersebut. Sehingga dengan kepuasan yang semakin baik akan

mempermudah instansi untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil analisis data, kepuasan kerja pegawai dipengaruhi gaya kepemimpinan. Melihat hasil penilaian pegawai terhadap gaya kepemimpinan ditemukan penilaian yang mempunyai nilai yang kecil dan harus mendapatkan perhatian yang lebih dari pihak instansi.

Hal yang perlu diperhatikan pihak instansi untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah mengenai gaji dan tunjangan yang dirasa belum cukup dan belum sesuai dengan tanggung jawab, pimpinan yang memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan, penerapan peraturan oleh pimpinan serta kesempatan untuk menduduki posisi yang berbeda. Hal yang perlu diperhatikan pihak instansi untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah pegawai merasakan belum adanya konsistensi pemberian sanksi bagi pegawai yang melanggar dan pegawai tidak segan untuk melakukan pelanggaran.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Prayatna dan Subudi (2016) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang juga mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian Nafisah (2005), Rivandy (2005) dan Saleem (2015) yang juga menemukan pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Hal ini berarti apabila pemimpin perusahaan mampu menggunakan gaya kepemimpinan dengan baik, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Dewi, 2007).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kepuasan kerja (Y) pegawai Kantor Kecamatan Dempo Tengah Kota Pagar Alam. Hal ini berarti bahwa perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Sehingga apabila pemimpin mampu menggunakan gaya kepemimpinan dengan baik, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disarankan kepada Kantor Kecamatan Dempo Tengah Kota Pagar Alam agar dapat lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja pegawai dengan upaya lebih meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan yang lebih baik, terutama pada aspek yang mendapat nilai terendah berdasarkan hasil penelitian yaitu pegawai merasakan belum adanya konsistensi pemberian sanksi bagi pegawai yang melanggar dan pegawai tidak segan untuk melakukan pelanggaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Ni Ketut Sisca. 2007. Hubungan Kepemimpinan dan Kesejahteraan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Caputra Bumi Bahari Denpasar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2, No. 4, Hal. 67-77.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nafisah, Durrotun. 2005. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan", *Management, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*.
- Prayatna, A. H., & Subudi, I. M. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2).
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivandy, Harif, A. 2001. Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar. *Tesis, Universitas Gajah Mada Yogyakarta*.
- Saleem, Hina. 2015. "The Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction and Mediating Role of Perceived Organizational Politics." *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 172. 563-569.
- Soekarso, Iskandar Putong. 2015. *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.