

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. HIMAWAN PUTRA MEDAN

Elferida J Sinurat

Fakultas Ekonomi - Universitas Methodist Indonesia

Email : elperidajsinurat@yahoo.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja harus dapat ditingkatkan oleh perusahaan agar prestasi kerja karyawan dapat meningkat. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja adalah gaya pemimpin. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan mendorong semangat kerja, kreativitas dan kepuasan kerja. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Himawan Putra Medan.

Penelitian dilakukan pada PT. Himawan Putra Medan dengan populasi adalah seluruh karyawan PT. Himawan Putra Medan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, studi dokumentasi dan wawancara. Teknik analisa data yaitu dengan uji validitas, uji reliabilitas, metode regresi linear, uji t dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis H0 ditolak dan hipotesis H1 diterima artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Himawan Putra Medan. Hal ini dapat dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel gaya kepemimpinan $17,741 >$ nilai t-tabel 1,98. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka perubahan kepuasan kerja yang dilihat dari nilai Y akan bertambah sebesar 0,987 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Dengan demikian, secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Himawan Putra Medan. Berdasarkan uji determinan, nilai koefisien determinasi sebesar 0,742. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel gaya kepemimpinan (X) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada PT. Himawan Putra Medan sebesar 74,2%. Sedangkan sisanya sebesar 25,8% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan maupun kelompok sebagai penggerak utama untuk kelancaran kegiatan usaha. Agar perusahaan dapat dikatakan maju maka bisa dilihat dari sumber daya manusia di perusahaan yang bekerja secara maksimal dan bisa mencapai sasaran yang diinginkan.

Kepuasan kerja karyawan akan memiliki dampak yang positif bagi karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja akan memiliki kepuasan

kerja yang tinggi sehingga setiap pekerjaan yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan baik. Perusahaan harus bisa memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong semangat kerja, kreativitas dan sikap kerja karyawan. Pimpinan perlu menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi setiap karyawan. Pemahaman atas perilaku karyawan diperlukan agar pimpinan perusahaan

dapat menerapkan gaya kepemimpinannya yang dapat menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Pada PT. Himawan Putra Medan yang beralamat di Jalan Bilal Ujung Komplek Bilal Harmonis II No. 62 Medan, terdapat pimpinan yang belum bisa menyesuaikan dengan kondisi perusahaan. Kurang terjalannya komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan menyebabkan karyawan terkadang sulit mengerti apa yang diperintahkan pimpinan. Pada perusahaan terlihat kurangnya kemampuan pimpinan dalam memberikan pengaruh terhadap karyawan dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja seperti sikap pimpinan yang kurang dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Pimpinan pada perusahaan juga jarang memberikan penghargaan dan pujian atas prestasi kerja karyawan. Sikap pimpinan pada perusahaan yang kurang tepat juga dapat dilihat pada kepribadian pimpinan yang tidak bersahabat dan tidak dapat menciptakan kondisi yang mendukung pekerjaan karyawan seperti sikap pimpinan yang tidak mau membantu dan memberikan saran kepada karyawan dalam mengatasi permasalahan pekerjaan.

Berdasarkan pada pengamatan dan wawancara pada perusahaan, karyawan kurang mempunyai motivasi kerja tinggi sehingga karyawan menjadi kurang produktif. Beberapa pekerjaan menjadi tidak dapat diselesaikan dengan baik. Karyawan di perusahaan perlu mendapatkan dukungan dari pimpinan.

Karyawan juga memerlukan masukan dari pimpinan dalam menyelesaikan beberapa permasalahan pekerjaan. Ditemukan adanya permasalahan yang berkaitan dengan perilaku karyawan pada perusahaan seperti masih rendahnya partisipasi dan keinginan karyawan dalam kegiatan pada perusahaan sehingga mereka kurang termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Penurunan kepuasan kerja dapat dilihat dari peningkatan jumlah karyawan yang berhenti sehingga penurunan kepuasan kerja tersebut menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari penurunan rata-rata jumlah penjualan yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Jumlah karyawan berhenti dan rata-rata jumlah penjualan per karyawan untuk tahun 2014-2016 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Berhenti dan Rata-rata Penjualan Per Karyawan Tahun 2014-2016

| Tahun | Jumlah Karyawan Berhenti (Orang) | Rata-rata Penjualan Per Karyawan (Unit) |
|-------|----------------------------------|-----------------------------------------|
| 2014 | 9 | 182 |
| 2015 | 15 | 177 |
| 2016 | 21 | 153 |

Sumber : PT. Himawan Putra Medan (2016)

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pimpinan perusahaan belum bisa menyesuaikan dengan kondisi pada PT. Himawan Putra Medan.

2. Kepribadian pimpinan yang tidak bersahabat terhadap karyawan pada PT. Himawan Putra Medan.
3. Terdapat penurunan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan pada PT. Himawan Putra Medan.
4. Sering terjadi karyawan yang berhenti bekerja pada perusahaan pada PT. Himawan Putra Medan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Himawan Putra Medan

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan penulis dengan tujuan adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Himawan Putra Medan.

TINJAUAN TEORITIS

Pengertian Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan

Menurut Sopiah (2012:119), “kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dan sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya”. Sedangkan menurut Badeni (2012:126), “kepemimpinan merupakan kemampuan, proses dan seni mempengaruhi orang dan kelompok orang agar memiliki kemauan untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Yani (2012:179), gaya kepemimpinan adalah cara meningkatkan kelompok untuk mencapai sesuatu

melalui motivasi, pemimpin harus lebih terkait dengan kepuasan kerja dan penciptaan suatu gambaran yang jelas tentang bagaimana para bawahan dapat memperoleh suatu penghargaan berdasarkan pada pencapaian kinerjanya. Sedangkan menurut Rivai (2012:60), yaitu “gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar tepat sasaran organisasi tercapai”.

Jenis-jenis kepemimpinan

Menurut Sopiah (2012:121), ada berbagai macam jenis kepemimpinan, antara lain sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transaksional
Model kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antarpribadi, antara manajemen dan karyawan.
2. Kepemimpinan karismatik
Kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolis.
3. Kepemimpinan visioner
Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan terus meningkat.
4. Kepemimpinan tim
Menjadi pemimpin efektif harus mempelajari keterampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya kepada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi.
Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut Yani (2012:216) adalah sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan Kharismatik**
Pemimpin kharismatik ini memiliki kekuatan energi, daya tarik, dan wibawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya.
2. **Kepemimpinan Paternalistis dan Maternalistis**
Yaitu tipe kepemimpinan yang kebaapaan
3. **Kepemimpinan Militeristis**
4. **Kepemimpinan Otokratis**
Kepemimpinan otokratis itu mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.
5. **Kepemimpinan Laissez Faire**
Pada kepemimpinan laissez faire ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri.
6. **Kepemimpinan Populistis**
Kepemimpinan populistis ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional.
7. **Kepemimpinan administratif atau Eksekutif**
Kepemimpinan ini ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.
8. **Kepemimpinan Demokratis**
Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Robbins (2011:261), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. **Faktor Genetis**
Faktor genetis adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya
2. **Faktor Sosial**
Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin.
3. **Faktor Bakat**
Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.
Faktor yang paling umum muncul dalam kepemimpinan menurut Yani (2012:215) adalah :
 1. Kecerdasan, yaitu pola pikir yang dimiliki seseorang yang mampu menguasai atau memahami dengan cepat suatu bidang tertentu, baik mempelajari dari orang lain maupun sendiri atau otodidak
 2. Kedewasaan, yaitu suatu sifat dan sikap dimana seseorang mampu menempatkan dirinya sesuai dengan kondisi di sekitarnya pada saat keadaan tertentu dan mampu mengambil sebuah keputusan yang bijaksana
 3. Motivasi diri, yaitu dorongan keinginan dalam diri seseorang agar mampu mengubah dirinya sendiri

- menjadi lebih baik dari sebelumnya
4. Pendidikan, yaitu ilmu pengetahuan yang dimiliki seseorang yang didapat secara formal (sekolah) maupun nonformal (kursus)
 5. Keahlian, yaitu kemampuan khusus yang dimiliki seseorang dalam suatu bidang tertentu
 6. Ketegasan, yaitu sikap seseorang yang dituntut agar konsisten dengan keputusan yang diambil
- Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang atau individu untuk mempengaruhi orang lain atau organisasi untuk mencapai tujuan pribadi maupun kelompok

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:210), “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya”. Menurut Sopiha (2012:170), “kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya”. Menurut Robbins (2011:49), “kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya”.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gomes (2012:180), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor individual
Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (needs), tujuan-tujuan (goals), sikap (attitudes), dan

- kemampuan-kemampuan (abilities).
2. Faktor organisasional
Yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (pay), keamanan pekerjaan (job security), sesama pekerja (co-workers), pengawasan (supervision), pujian (praise), dan pekerjaan itu sendiri (job itself). Menurut Sunyoto (2012:212), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni:

1. Faktor hubungan antar karyawan
 - a. Hubungan antara manajer dengan karyawan
 - b. Faktor fisik dan kondisi kerja
 - c. Hubungan sosial di antara karyawan
 - d. Sugesti dan teman sekerja
2. Faktor individual, hubungan dengan
 - a. Sikap orang terhadap pekerjaan
 - b. Usia orang dengan pekerjaan
 - c. Jenis kelamin
3. Faktor keadaan keluarga karyawan
4. Rekreasi, meliputi pendidikan

Menurut Yani (2012:118), terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Need fulfillment (pemuahan kebutuhan)
Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Discrepancies (perbedaan)
Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemuahan harapan mencerminkan perbedaan

antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak akan puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

3. Value attainment (pencapaian nilai)
Gagasan value attainment bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Equity (keadilan)
Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5. Dispositional/genetic components (komponen genetik)
Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Menurut Robbins (2011:127), faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Faktor individual; meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor sosial; meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat,

kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.

3. Faktor utama dalam pekerjaan; meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Fajar (2012:217), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Pekerjaan itu sendiri (Work It self), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Penyelia (Supervision), Penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figur ayah/ibu dan sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja (Workers) merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (Promotion) merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk

memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5. Gaji/Upah (Pay) merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Dampak Kepuasan Kerja

Menurut Sopiya (2012:173), dampak kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja
2. Kemangkiran dan Keluarnya Tenaga Kerja
3. Kesehatan

Menurut Sofyandy (2012:163), kepuasan kerja memiliki dampak sebagai berikut:

1. Sikap.
Sejauh ini kepuasan kerja diketahui berhubungan sangat kuat berkorelasi dengan variabel sikap lain.
2. Kehadiran.
Kehadiran mewakili sebuah cara umum seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaan mereka.
3. Pergantian Karyawan.
Hubungan lain dari kepuasan kerja yang banyak menarik perhatian peneliti dan manajer adalah pergantian karyawan.
4. Performa Kerja.
Salah satu cara untuk membuat karyawan lebih produktif adalah dengan membuat mereka lebih puas.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sopiya (2012:178), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan (Supervise)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

6. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Himawan Putra Medan.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Himawan Putra Medan yang berlokasi di Jl. Kompleks Merbau Mas No. 97 Medan Petisah Medan.

Jenis dan Sumber Data

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:51), metode asosiatif kuantitatif merupakan metode yang dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel dengan menggunakan teknik analisa statistik. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan pada

PT. Himawan Putra Medan sebanyak 153 orang. Teknik pengambilan sampel untuk mencari beberapa besar sampel yang dapat mewakili dalam penelitian ini yang menggunakan rumus Slovin sehingga jumlah sampel adalah sebanyak 110 orang.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Definisi variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan (X)

Menurut Sunyoto (2012:156), gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Variabel ini perlakuan sebagai variabel bebas (X), dan diukur dengan skala likert.

b. Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Siagian (2012:295), kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Variabel ini diperlakukan sebagai variabel terikat (Y) dan akan diukur dengan skala likert.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Penyebaran Angket (quesionaire)

Teknik ini dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada sampel penelitian.

2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan

mengumpulkan dan mempelajari data-data yang diperoleh dari bahan bacaan dan dokumen perusahaan.

3. Wawancara

Wawancara untuk memperoleh data sehingga dapat memenuhi tujuan penelitian.

Teknik Analisa Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 20. Kriteria pengambilan keputusan uji validitas adalah sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 20. Kriteria uji reliabilitas ini adalah :

(1) Jika $r_{alpha} > r_{tabel}$ maka pernyataan reliabel

(2) Jika $r_{alpha} < r_{tabel}$ maka pernyataan tidak reliabel

Metode Regresi Linear

Model regresi linear dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X = Gaya Kepemimpinan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

d. Uji t

Menurut Kuncoro (2013:245), uji-t dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 20. Bentuk

pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. $H_0 : b_1 = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat)

b. $H_1 : b_1 \neq 0$ (terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat)

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dilakukan dengan cara membandingkan nilai thitung dengan ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Jika nilai thitung $>$ ttabel atau $-thitung < -ttabel$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sedangkan jika nilai $-ttabel < thitung < ttabel$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Kuncoro (2013:246), uji determinasi (R^2) digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Koefisien determinasi (R^2) berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Hal ini berarti bila $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel (X) dan variabel (Y) dan jika R^2 mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel (X) dan variabel (Y). Uji koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 20.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir dan masa kerja dapat dilihat sebagai berikut:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | % |
|--------------|---------------|------------|---------------|
| 1 | Pria | 62 | 56,37 |
| 2 | Wanita | 48 | 43,63 |
| Total | | 110 | 100,00 |

Sumber : PT. Himawan Putra Medan (2016)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin pria berjumlah 62 orang atau 56,37%, dan yang berjenis kelamin wanita berjumlah 48 orang atau 43,63%.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | Frekuensi | % |
|--------------|-------------|------------|---------------|
| 1 | 20-30 Tahun | 42 | 38,18 |
| 2 | 31-40 Tahun | 39 | 35,45 |
| 3 | 41-50 Tahun | 21 | 19,09 |
| 4 | 51-60 Tahun | 8 | 7,28 |
| Total | | 110 | 100,00 |

Sumber : PT. Himawan Putra Medan

(2016)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 42 orang atau 38,18%, yang berusia 31-40 tahun berjumlah 39 orang atau 35,45% dan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 21 orang atau 19,09% dan yang berusia 51-60 tahun berjumlah 8 orang atau 7,28%.

3. Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan.

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

| Status Pernikahan | Frekuensi | (%) |
|-------------------|------------|---------------|
| Menikah | 67 | 60,91 |
| Belum Menikah | 43 | 39,09 |
| Total | 110 | 100,00 |

Sumber : PT. Himawan Putra Medan (2016)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berstatus menikah berjumlah 67 orang atau 60,91%, dan yang berstatus belum menikah berjumlah 43 orang atau 39,09%.

4. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No | Pendidikan | Frekuensi | % |
|--------------|------------|------------|---------------|
| 1 | SMA | 38 | 34,55 |
| 2 | S1 | 72 | 65,45 |
| Total | | 110 | 100,00 |

Sumber : PT. Himawan Putra Medan (2015)

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan terakhir SMA berjumlah 38 orang atau 34,55% dan yang berpendidikan terakhir S1 berjumlah 72 orang atau 65,45%.

5. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.5
Karakteristik Responden
Berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa Kerja | Frekuensi | % |
|--------------|------------|------------|---------------|
| 1 | < 2 tahun | 25 | 22,72 |
| 2 | 2-5 tahun | 58 | 52,72 |
| 3 | > 5 tahun | 27 | 24,56 |
| Total | | 110 | 100,00 |

Sumber : PT. Himawan Putra Medan (2016)

Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa responden yang mempunyai masa kerja kurang dari 2 tahun berjumlah 25 orang atau 22,72%, masa kerja 2-5 tahun berjumlah 58 orang atau 52,72% dan masa kerja lebih dari 5 tahun berjumlah 27 orang atau 24,56%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian ini menggunakan bantuan

software SPSS.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji validitas ini untuk mengukur apakah data yang telah diperoleh setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang telah disediakan atau kuesioner. Valid artinya data yang diperoleh melalui kuesioner melebihi dari nilai r_{tabel} .

Hasil pengujian validitas instrumen variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Gaya Kepemimpinan

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P.1 | 34,9667 | 45,137 | ,741 | ,958 |
| P.2 | 34,9667 | 45,137 | ,741 | ,958 |
| P.3 | 34,8333 | 42,695 | ,862 | ,953 |
| P.4 | 34,8333 | 42,695 | ,862 | ,953 |
| P.5 | 34,8333 | 42,695 | ,862 | ,953 |
| P.6 | 34,8000 | 43,476 | ,850 | ,954 |
| P.7 | 34,7667 | 44,530 | ,722 | ,959 |
| P.8 | 34,8667 | 42,395 | ,874 | ,952 |
| P.9 | 34,8333 | 43,592 | ,868 | ,953 |
| P.10 | 34,9000 | 42,507 | ,810 | ,955 |

Sumber : Hasil data olahan SPSS (2016)

Jika nilai validitas setiap pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,1874) maka butir pertanyaan dianggap sudah valid. Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel

gaya kepemimpinan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,1874. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel gaya kepemimpinan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Hasil pengujian validitas instrumen variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen
Variabel Kepuasan Kerja

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P.1 | 34,9333 | 47,513 | ,841 | ,962 |
| P.2 | 34,8667 | 49,154 | ,855 | ,961 |
| P.3 | 34,9333 | 47,926 | ,806 | ,963 |
| P.4 | 34,8667 | 48,533 | ,865 | ,961 |
| P.5 | 34,9000 | 47,403 | ,864 | ,961 |
| P.6 | 34,9333 | 46,892 | ,857 | ,961 |
| P.7 | 34,8333 | 50,351 | ,812 | ,963 |
| P.8 | 34,8667 | 49,499 | ,822 | ,962 |
| P.9 | 34,8667 | 48,533 | ,865 | ,961 |
| P.10 | 34,9000 | 47,403 | ,864 | ,961 |

Sumber : Hasil data olahan SPSS (2016)

Jika nilai validitas setiap pertanyaan lebih besar dari nilai rtabel (0,1874), maka butir pertanyaan dianggap sudah valid. Berdasarkan Tabel 4.7 di atas terlihat bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel kepuasan kerja memiliki nilai yang lebih besar dari 0,1874. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel kepuasan kerja yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas variabel gaya kepemimpinan (X) dan variabel kepuasan

kerja (Y) dilakukan dengan menggunakan nilai cronbach's alpha berikut ini :

a. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen
Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,959 | 10 |

Sumber : Hasil data olahan SPSS (2016)

Dengan demikian kriteria yang menyatakan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach's alpha (0,959) > rtabel (0,1874). Berdasarkan hasil SPSS pada tabel di atas maka pernyataan variabel gaya kepemimpinan dinyatakan reliabel dengan kriteria tersebut.

b. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen
Variabel Kepuasan Kerja (Y)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,965 | 10 |

Sumber : Hasil data olahan SPSS (2016)

Dengan demikian kriteria yang menyatakan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach's alpha (0,965) > rtabel (0,1874). Berdasarkan hasil SPSS pada tabel di atas maka pernyataan variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel dengan kriteria tersebut.

Pembahasan

Hasil Regresi Sederhana

Pengujian hipotesis berdasarkan regresi sederhana untuk mengetahui

apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PT. Himawan Putra Medan. Hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Regresi Sederhana

| Model | Unstandar Coeff | | Stand Coeff | t | Sig. |
|-------------------|-----------------|------------|-------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | ,465 | 1,926 | | ,242 | ,809 |
| Gaya Kepemimpinan | ,987 | ,056 | ,863 | 17,741 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

Berdasarkan pada tabel di atas, maka persamaan regresi sederhana dalam penelitian adalah :

$$Y = 0,465 + 0,987 X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada nilai variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan, maka perubahan kepuasan kerja karyawan yang dilihat dari nilai Y tetap sebesar 0,465.

b. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka perubahan kepuasan kerja karyawan yang dilihat dari nilai Y akan bertambah sebesar 0,987 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan (X) mempunyai koefisien regresi positif

yang membuktikan kontribusinya terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Himawan Putra Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y) pada PT. Himawan Putra Medan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X). Peningkatan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Himawan Putra Medan.

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada PT. Himawan Putra Medan.

Tabel 4.2
Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,863 ^a | ,745 | ,742 | 2,07442 |

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,742. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel gaya kepemimpinan (X) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada PT. Himawan Putra Medan sebesar 74,2%. Sedangkan sisanya sebesar 25,8% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Hasil pengujian t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Uji-t Statistik

Coefficients^a

| Model | Unstandar Coeff | | Stand Coeff | t | Sig. |
|-------------------|-----------------|------------|-------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | ,465 | 1,926 | | ,242 | ,809 |
| Gaya Kepemimpinan | ,987 | ,056 | ,863 | 17,741 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2016)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil nilai thitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 17,741 lebih besar dengan nilai ttabel sebesar 1,98, atau nilai sig. t untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha sebesar 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H0 dan menerima H1 untuk variabel gaya kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Himawan Putra Medan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H0 ditolak dan hipotesis H1 diterima bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Himawan Putra Medan. Hal ini dapat dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel gaya kepemimpinan $17,741 >$ nilai t-tabel 1,98. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan

gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka perubahan kepuasan kerja yang dilihat dari nilai Y akan bertambah sebesar 0,987 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Dengan demikian, secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Himawan Putra Medan.

2. Berdasarkan uji determinan, nilai koefisien determinasi sebesar 0,742. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel gaya kepemimpinan (X) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pada PT. Himawan Putra Medan sebesar 74,2%. Sedangkan sisanya sebesar 25,8% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Pemimpin sebaiknya dapat memotivasi karyawan sebagai bawahan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin sebagai atasan sebaiknya memberikan pengarahan dan dukungan yang kuat sehingga bawahan merasa yakin dan mampu dalam melaksanakan pekerjaan. Pemimpin juga tidak hanya sebagai pemegang keputusan, tetapi juga mau mendengarkan bawahan sehingga apabila telah diambil suatu keputusan maka karyawan sebagai bawahan merasa turut andil dalam keputusan tersebut. Untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi karyawan, maka pimpinan harus

meningkatkan partisipasi bawahan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan-pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Pimpinan juga perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis yang mau mendengar pikiran dan kepedulian karyawan. Pimpinan juga perlu aktif dalam melakukan komunikasi dengan karyawan sehingga permasalahan pekerjaan dapat diketahui.

2. Perusahaan harus dapat terus meningkatkan atau mengoptimalkan motivasi kerja karyawan agar karyawan terpacu untuk bersemangat dalam bekerja dan terus mengembangkan potensi yang ada pada diri mereka untuk dapat menghadapi tantangan-tantangan yang ada dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Perusahaan sebaiknya memberikan kebijakan untuk menciptakan kesempatan yang sama dan luas bagi seluruh karyawan. Perusahaan juga perlu memberikan penghasilan yang menarik seperti kenaikan gaji. Perusahaan juga sebaiknya dapat menciptakan suasana yang kondusif yaitu adanya suasana yang harmonis dan serasi dalam setiap pelaksanaan aktivitas kerja di antara karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Badeni. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
Fajar, Siti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih*

Keunggulan Bersaing. Yogyakarta : UPP STIM YPKN

- Gomes, Faustino Cardoso. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset.
Kuncoro, Mudrajad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Penerbit Rosda.
Rivai, Veithzal. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers
Robbins, Stephen. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
Siagian, Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
Sofyandy, Herman. 2012. *Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
Sopiah. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset.
Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta Bandung.
Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Jakarta : Caps Publishing.
Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
Yani. 2012. *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media.