

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. BANK SULUTGO CABANG BOROKO

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, EMPLOYEE EMPOWERMENT AND ORGANIZATIONAL SUPPORT ON JOB SATISFACTION AT PT. BANK SULUTGO BOROKO BRANCH

Oleh:
Tessa Josephina Sompie¹
Paulina Van Rate²
Rita Taroreh³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-Mail:

[¹tessasompie@yahoo.com](mailto:tessasompie@yahoo.com)

[²Paulinavanrate@ymail.com](mailto:Paulinavanrate@ymail.com)

[³rita.taroreh@unsrat.ac.id](mailto:rita.taroreh@unsrat.ac.id)

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, pemberdayaan karyawan, dan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank SulutGo Cabang Boroko. Pendekatan penelitian ini yaitu bersifat kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Boroko yang berjumlah 31 orang, dengan teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, maka seluruh anggota populasi dijadikan responden dalam penelitian. Data di analisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian antara lain: Sikap pemimpin dalam memimpin organisasi juga pemberdayaan organisasi terhadap karyawan berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Dukungan organisasi dalam bentuk komitmen pada karyawan memberikan dampak pada kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut mewujudkan kinerja kerja karyawan meningkat dalam pelayanan terhadap konsumen PT. Bank SulutGo Cabang Boroko. Saran yaitu agar pimpinan dapat memperhatikan komunikasi dengan karyawan agar tetap terjalin baik. Perhatian dalam bentuk pengembangan karyawan tetap ditingkatkan untuk membangkitkan antusiasme dalam bekerja. Penghargaan salah satunya dalam bentuk promosi akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan, Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja.

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, employee empowerment, and organizational support for job satisfaction at PT. Bank SulutGo Boroko Branch. This research approach is quantitative. The study population was all employees at PT. Bank SulutGo Boroko Branch, amounting to 31 people, with the sampling technique used is saturated or census sampling, then all members of the population are respondents in the study. Data were analyzed using multiple linear regression analysis techniques. The results of the study are: Leader's attitude in leading the organization as well as organizational empowerment towards employees has an impact on employee job satisfaction. Organizational support in the form of commitment to employees has an impact on employee job satisfaction. It realizes the work performance of employees increases in service to consumers PT. Bank SulutGo Boroko Branch. The suggestion is for the leader to pay attention to the communication with employees so that they remain well-connected. Attention in the form of employee development continues to be increased to arouse enthusiasm at work. One of the awards in the form of promotion will increase job satisfaction so that employees can provide the best performance in realizing organizational goals.

Keyword: Leadership Style, Employee Empowerment, Organizational Support, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Dalam rangka mempertahankan pasar yang dimiliki dan merebut pasar yang ada menuntut setiap perusahaan mempunyai kemampuan mengadaptasikan usahanya dengan lingkungan terus-menerus berubah dan berkembang. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Organisasi sendiri merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan.

Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang. Tujuan pembentukan perusahaan semacam ini menjadi tantangan tersendiri ketika berhadapan dengan perkembangan zaman. Arus perkembangan zaman, secara khusus dalam menghadapi *Asean Economic Community (AEC) 2015* seluruh negara ASEAN, perusahaan harus siap dengan pasar bebas yang telah berjalan kurang lebih empat tahun ini. Fenomena tersebut menyebabkan perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan daya saing dengan perusahaan lain untuk menjaga eksistensinya. Untuk dapat mencapai tujuannya organisasi dituntut selalu meningkatkan kualitas baik dalam sistem kerja maupun pelayanan terhadap konsumen. Hal tersebut dapat dicapai jika kepuasan kerja karyawan dalam organisasi terpenuhi dengan baik.

Kepuasan kerja adalah terpenuhi atau tidaknya keinginan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan harapan pegawai terhadap atasan, rekan kerja, dan terhadap pekerjaan itu sendiri. Bila dalam lingkungan kerja, karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan seperti peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja, dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan akan buruk. Pembahasan tentang kepuasan kerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan dan Dukungan Organisasi.

Peran kepemimpinan sangat strategis dalam organisasi perusahaan mulai dari menetapkan tujuan perusahaan, hingga alokasi waktu yang cukup untuk melakukan proses berjalannya suatu organisasi. Operasi perusahaan sangat bergantung pada peran pemimpin dalam mengalokasi program, termasuk operasi organisasi secara efektif dan efisien. Proses integrasi kepentingan dari karyawan tingkat bawah akan mendukung keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Tiap-tiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan mengandung arti cara pemimpin mempengaruhi bawahan untuk lebih dapat berbuat atau berusaha dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pemberdayaan karyawan pada dasarnya tidak terlepas dari pandangan hidup dari sikap mental dalam menentukan kebijaksanaan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dari yang pernah dicapai sebelumnya. Sikap mental yang demikian akan membuat seseorang berusaha mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerjanya. Karyawan yang mempunyai pandangan dan sikap tersebut mendorong untuk menjadi karyawan yang ulet dan mandiri. Untuk mendukung pemberdayaan karyawan, pihak manajemen perlu memperbaiki tempat kerja atau lingkungan kerja yang akan membawa karyawan terbebas dari kekecewaan atau ketidakpuasan dalam bekerja. Perbaikan tempat kerja dan menyediakan fasilitas yang cukup, selain mengurangi ketidakpuasan kerja akan sangat membantu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Dukungan lain untuk meningkatkan pemberdayaan karyawan adalah meningkatkan keahlian dan keterampilan kerja karyawan sehingga karyawan lebih peka terhadap kebutuhan perusahaan. Untuk dapat memperoleh gagasan baru dari karyawan proses komunikasi dan pengembangan tim yang kuat dalam perusahaan terkait dengan pelatihan, sangat perlu dilakukan untuk menjawab segala tantangan yang dihadapi oleh perusahaan. Karyawan yang berprestasi maupun tidak berprestasi tetap dihargai sama sehingga hal ini secara tidak langsung akan mengurangi motivasi karyawan dalam bekerja, selain itu bantuan dari organisasi yang kurang, dapat dicontohkan sarana dan prasarana yang kurang memenuhi kebutuhan yang diperlukan seperti tempat ibadah kurang memadai, serta kantin yang tidak nyaman.

Salah satu elemen yang mempengaruhi perilaku karyawan adalah lingkungan dari karyawan itu sendiri, yang dalam hal ini dukungan organisasi yang melingkupinya. Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap karyawan akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja karyawan akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja

sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu serta adanya hubungan baik antar pekerja didalam lingkungan kerja.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan, dan Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.
2. Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja.
4. Dukungan Organisasi Kepuasan Kerja

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Anwar Prabu Mangkunegara (2013 : 2) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor utama bagi keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja

Martoyo (2007:141) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa karyawan ini, baik berupa “finansial” maupun yang “non finansial”. Kepuasan kerja sebagai kombinasi psikologis fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan individu menyukai pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap yang negative terhadap pekerjaan tersebut.

Gaya Kepemimpinan

Veitzhal Rivai dan Deddy Mulyadi (2012: 81) menyatakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. 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. 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.

Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan suatu aspek manajemen yang sangat penting, karena Sumber Daya Manusia menunjukkan daya yang bersumber dari manusia yang akan memberi daya terhadap sumber-sumber lainnya dalam suatu manajemen, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila manusia tidak dapat menunjukkan daya dan memberikan daya terhadap sumber-sumber lainnya, maka dapat dipastikan manajemen dalam organisasi tersebut akan tidak ekonomis, tidak efisien, dan tidak efektif. Agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat lebih meningkatkan kualitas, kesetiaan serta tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya, maka perlu dilakukan suatu pemberdayaan bagi para pegawai dalam struktur organisasi. Dalam hal ini, pemimpin memegang peran untuk memberdayakan para karyawannya agar tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi dapat tercapai. Wibowo (2007:410) menjelaskan pemberdayaan merupakan upaya untuk menjadikan sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. Memberdayakan orang dapat dilakukan dengan cara memindahkannya dari posisi yang biasanya hanya melakukan apa yang disuruh, kedalam posisi yang memberi kesempatan untuk lebih bertanggung jawab.

Penelitian Terdahulu

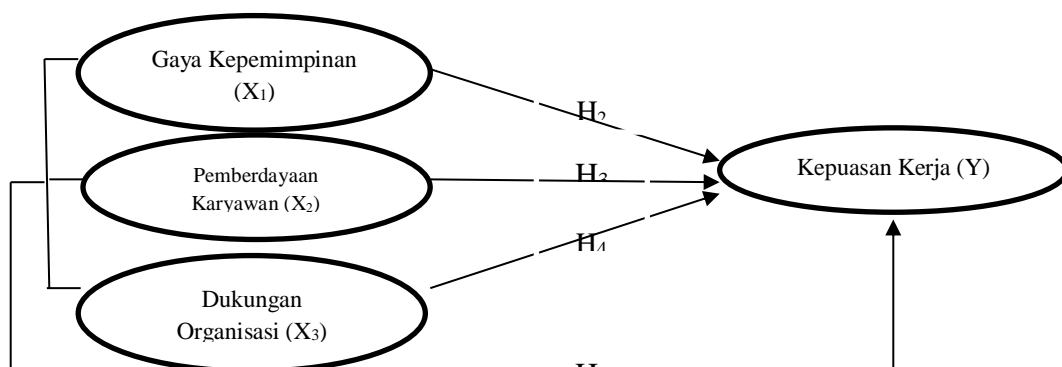
Kurniawan (2012) Penelitian ini berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. Analisis menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan alpha 5% untuk menguji signifikansi variabel penelitian. Data diperoleh berdasarkan teknik cluster random sampling dengan total responden 184 karyawan tetap Bank Sulselbar sebagai sampel. Hasil analisis (pada tingkat signifikansi 5%) menunjukkan bahwa: kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salahudin, Lengkong dan Tulung (2018). Penelitian ini berjudul Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Se Kota Kotamobagu. Hasil dari analisis ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini variabel Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Timbowo, Sepang dan Lumanauw (2016) Judul penelitian ini adalah Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank BCA Tbk Manado. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan SDM terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank BCA Tbk Manado. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank BCA Tbk Manado yang berjumlah 312 orang dengan teknik pengambilan sampel dengan *sampel non random sampling atau non probability sampling*. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pelatihan dan pemberdayaan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara secara simultan lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang ada di PT. Bank BCA Manado.

Chandra dan Kartika (2018) Penelitian Ini Berjudul Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Keadilan Imbalan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Sopir Koptax Ngurah Rai Bali. Dalam sebuah organisasi, apa yang memicu seorang semangat kerja karyawan untuk bertahan dan memberikan loyalitas yang besar demi kemajuan perusahaan selalu menjadi tujuan bagi setiap perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada Koptax Ngurah Rai Bali. Jumlah responden yang diambil menggunakan teknik simple random sampling sebanyak 255 orang sopir taxi sebagai karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil pengujian analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Keadilan imbalan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis yang didapat dalam penelitian ini, maka diharapkan manajemen Koptax Ngurah Rai dapat lebih memperhatikan dukungan organisasi dan keadilan imbalan yang dialami oleh karyawan, sehingga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan meningkat.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori 2019

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Diduga Gaya Kepemimpinan, Pembedayaan Karyawan, dan Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H₂ : Diduga Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H₃ : Diduga Pemberdayaan Karyawan secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H₄ : Diduga Dukungan Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah jenis asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:11) pengertian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

Tempat dan Waktu Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Bank SulutGo Cabang Boroko. Lama waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian yaitu 5 bulan, dengan rincian mengumpulkan informasi tentang objek, mengumpulkan kajian pustaka dan empiris, penyebaran kuesioner dan analisis data.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Bank SulutGo Cabang Boroko. Besaran sampel dalam penelitian ini adalah dengan mengambil seluruh populasi atau sampel jenuh yang berjumlah 31 orang.

Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam proses ini seringkali digunakan statistic. Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono 2012: 243).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

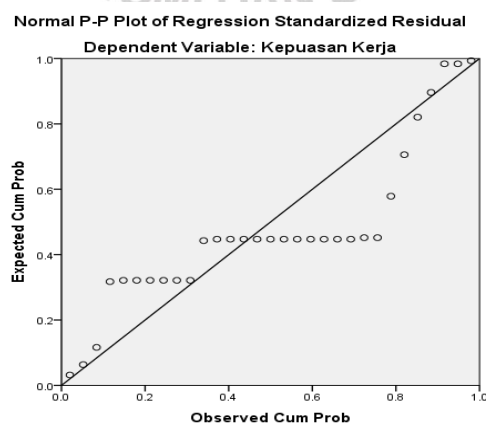
Variable	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Status	Cronbach Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,512	0,003	Valid	0,877	Reliabel
	X1.2	0,489	0,005	Valid		Reliabel
	X1.3	0,496	0,005	Valid		Reliabel
	X1.4	0,493	0,005	Valid		Reliabel
	X1.5	0,688	0,000	Valid		Reliabel
	X1.6	0,635	0,000	Valid		Reliabel
	X1.7	0,702	0,000	Valid		Reliabel
	X1.8	0,661	0,000	Valid		Reliabel
	X1.9	0,592	0,000	Valid		Reliabel
	X1.10	0,662	0,000	Valid		Reliabel

Pemberdayaan Karyawan	X2.1	0,416	0,020	Valid	0,897	Reliabel
	X2.2	0,390	0,013	Valid		Reliabel
	X2.3	0,334	0,004	Valid		Reliabel
	X2.4	0,300	0,001	Valid		Reliabel
	X2.5	0,400	0,010	Valid		Reliabel
	X2.6	0,416	0,020	Valid		Reliabel
	X2.7	0,469	0,008	Valid		Reliabel
	X2.8	0,548	0,001	Valid		Reliabel
Dukungan Organisasi	X3.1	0,538	0,002	Valid	0,726	Reliabel
	X3.2	0,475	0,047	Valid		Reliabel
	X3.3	0,568	0,001	Valid		Reliabel
	X3.4	0,377	0,039	Valid		Reliabel
	X3.5	0,300	0,001	Valid		Reliabel
	X3.6	0,400	0,010	Valid		Reliabel
	X3.7	0,429	0,016	Valid		Reliabel
	X3.8	0,340	0,012	Valid		Reliabel
Kepuasan Kerja	Y1.1	0,430	0,013	Valid	0,834	Reliabel
	Y1.2	0,399	0,026	Valid		Reliabel
	Y1.3	0,456	0,010	Valid		Reliabel
	Y1.4	0,396	0,007	Valid		Reliabel
	Y1.5	0,450	0,011	Valid		Reliabel
	Y1.6	0,358	0,002	Valid		Reliabel
	Y1.7	0,307	0,001	Valid		Reliabel
	Y1.8	0,359	0,009	Valid		Reliabel
	Y1.9	0,301	0,004	Valid		Reliabel
	Y1.10	0,510	0,003	Valid		Reliabel
	Y1.11	0,325	0,002	Valid		Reliabel
	Y1.12	0,515	0,045	Valid		Reliabel
	Y1.13	0,336	0,005	Valid		Reliabel
	Y1.14	0,539	0,035	Valid		Reliabel

Sumber: Olah Data, 2019

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas
Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

Dalam Gambar 2 dapat dilihat grafik normal P-P *plot of regression standardized residual* semua data menyebar mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ganda ini memenuhi persyaratan linieritas data.

Uji Multikolinearitas

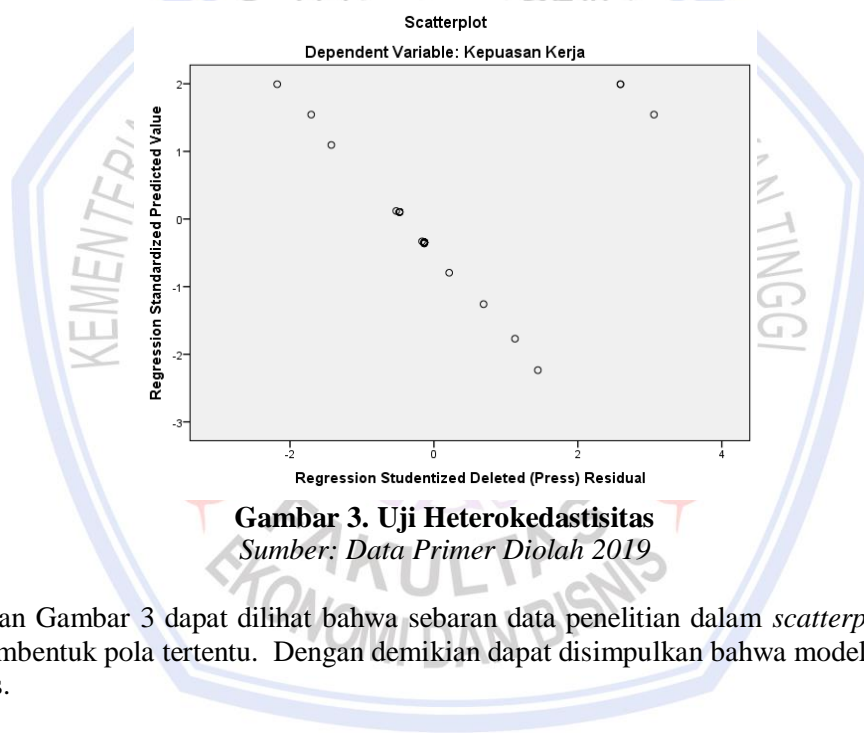
Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.935	1.070
PemberdayaanKaryawan	.944	1.059
DukunganOrganisasi	.972	1.029

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Menurut nilai tolerance yang ditunjukkan pada Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa dalam model ini memenuhi persyaratan multikolinieritas karena nilai tolerance masing-masing variable tidak melebihi 1.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas
 Sumber: Data Primer Diolah 2019

Berdasarkan Gambar 3 dapat dilihat bahwa sebaran data penelitian dalam *scatterplot* menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ganda bebas heteroskedastisitas.

Analisa Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Analisa Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Constant	2.628	.639
Gaya Kepemimpinan	.086	.106
Permbdayaan Karyawan	-.083	.070
Dukungan Organisasi	.348	.093

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Persamaan Regresi $Y = 2.628 + 0.086X_1 - 0,083X_2 + 0,348X_3$ menggambarkan bahwa menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) Gaya Kepemimpinan (X1), Pemberdayaan karyawan (X2) dan Dukungan Organisasi (X3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu

variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut.

Jika nilai b_1 sebesar 0,086 yang merupakan besarnya koefisien regresi gaya kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan gaya kepemimpinan (X1) akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,086 dengan asumsi variabel lainnya yang diteliti adalah konstan. Jika nilai b_2 sebesar -0,083 yang merupakan besarnya koefisien regresi pemberdayaan karyawan (X2) mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen (Y) berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan pemberdayaan karyawan akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja (Y) sebesar 0,083 dengan asumsi variabel lainnya yang diteliti adalah konstan. Jika nilai b_3 sebesar 0,348 yang merupakan besarnya koefisien regresi dukungan organisasi (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan dukungan organisasi (X3) akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,348 dengan asumsi variabel lainnya yang diteliti adalah konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis F dan t

Tabel 4. Uji Hipotesis F dan t

Model Constant	Uji t		Uji F	
	T	Sig.	F	Sig.
Gaya Kepemimpinan	.811	.424	5.433	0.005 ^b
Pemberdayaan Karyawan	-1.179	.249		
Dukungan Organisasi	3.756	.001		

Sumber: Data Primer Diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa angka F hitung sebesar 5.433 dengan tingkat signifikan p-value = 0,005 < 0,05. Maka dapat disimpulkan hipotesis nul (H_0) ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, pemberdayaan karyawan dan dukungan organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0,424 > 0,05, Dengan demikian maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak; sekaligus menerima hipotesis nul (H_0) bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Pemberdayaan Karyawan (X2) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0,249 > 0,05, Dengan demikian maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak; sekaligus menerima hipotesis nul (H_0) bahwa Pemberdayaan Karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dukungan Organisasi (X3) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0,001 < 0,05, Dengan demikian maka hipotesis nul (H_0) ditolak; sekaligus menerima hipotesis alternatif (H_a) bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan dan Dukungan Organisasi secara bersama (simultan) mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawan (2012) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan jawaban kuisisioner yang diisi oleh responden memperlihatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Bank SulutGo Cabang Boroko adalah baik. Karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan imbalan atas pekerjaan yang diberikan. Hal ini berdampak pada kesetiaan karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Boroko.

Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Salahudin, Lengkong, dan Tulung (2018) yang menyatakan bahwa Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sikap pemimpin yang membuat adanya jarak antara pimpinan dan karyawan dapat menjadi penyebab pekerjaan karyawan tidak maksimal. Hal ini karena keinginan pimpinan tidak tersampaikan dengan baik kepada karyawan. Sebaliknya jika pimpinan dapat menyampaikan arahan pada karyawan dan diterima dengan baik akan menghasilkan pekerjaan yang sesuai harapan dan tercapai kepuasan kerja.

Pemberdayaan Karyawan secara parsial memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Timbowo, Sepang dan Lumanauw (2016) yang menyatakan bahwa Pemberdayaan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dukungan Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Chandra dan Kartika (2018) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. PT. Bank SulutGo, menurut hasil kuisioner yang dibagikan pada responden, sudah memberikan dukungan organisasi berupa penghargaan atas pekerjaan karyawan, pelatihan-pelatihan juga kondisi lingkungan kerja yang baik sehingga kepuasan kerja karyawannya tercapai.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Secara simultan Gaya Kepemimpinan, Pemberdayaan Karyawan dan Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Bank SulutGo Cabang Boroko
2. Secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Bank SulutGo Cabang Boroko.
3. Secara parsial variabel Pemberdayaan Karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Bank SulutGo Cabang Boroko.
4. Secara parsial variabel Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Bank SulutGo Cabang Boroko.

Saran

Pimpinan disarankan memperhatikan pendapat, saran dan kritik yang disampaikan karyawan dan mampu menerapkan komunikasi yang lebih terbuka sehingga karyawan akan selalu merasa nyaman saat berkomunikasi dengan sesama karyawan dan kepada atasannya. Memberikan perhatian lebih dalam hal pengembangan diri karyawannya mampu membangkitkan antusiasme karyawan untuk bekerja lebih baik. Manajemen disarankan untuk memperhatikan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan berhubungan dengan pekerjaan karyawan itu sendiri. Sikap adil kepada seluruh karyawan dan memberikan penghargaan kepada karyawan berupa promosi jika berhasil menyelesaikan tugas dengan baik. Pimpinan memberikan pengawasan yang baik kepada seluruh karyawan dan memberi kesempatan karyawan untuk terlibat dalam pemecahan masalah yang sedang dihadapi, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pendapat dan keluhan-keluhan karyawan juga menjadi hal yang penting.

DAFTAR PUSTAKA

- Kurniawan, A. W. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbarat. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, ISSN1411-0393 <https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/view/119/111>. Diakses tanggal 21 Januari 2019.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Penerbit Remaja Rosdakarya
- Martoyo, S. (2007) *Managemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Ni Putu Kartika Candra Dewi, A.A. Sagung Kartika Dewi. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Keadilan Imbalan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Sopir Koptax Ngurah Rai Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 2, 2018: 1050-1079. Issn 2302 – 8912. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2018.V7.I02.P18>, Diakses tanggal 19 Januari 2019
- Salahudin, D. N., Lengkong, V. P. K, dan Tulung, J. E. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai

Sugiyono (2012) *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung. Alfabeta

_____ (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta

Timbowo, Z. S, Sepang, J. dan Lumanauw, B. (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BANK BCA Tbk. Manado. *Jurnal Emba*, ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15421/14968> Diakses tanggal 21 Januari 2019

Veitzhal, R. dan Muyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Pustaka.

Wibowo. (2007). *Managemen Kinerja* Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

