

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**Wehelmina Rumawas**

Lecturer of Business Administration, Faculty of Social and Political Science,  
Sam Ratulangi University Manado, North Sulawesi  
*feibyrumawas@yahoo.com*

## ***Abstract***

Leadership is regarded as one of the important assets in the company, because the company's leadership can be used to determine how the company's current environmental conditions, and also to estimate how the environment will change and how to anticipate and take advantage of these changes. However, many companies do not know, how to acquire, manage, and utilize the knowledge leads to achieve job satisfaction of employees in the company.

The objective of this study is to analyze and explain the effect of Leadership toward Job Satisfaction. Research location is conducted in Bitung in the cooking oil companies. PT Multi Nabati Sulawesi.

The research belongs to explanatory research. The samples are taken by using proportionate random sampling technique and the size of the samples to be determined 100 respondents. The data collecting technique is questionnaire. The data is analyzed by using linear regression.

*Key words: Leadership, Job Satisfaction*

## **PENDAHULUAN**

Gejolak perekonomian global saat ini sangat mempengaruhi laju pertumbuhan ekonomi di berbagai Negara besar seperti Amerika, Tiongkok dan Negara-negara di kawasan Eropa. Gejolak ekonomi global di berbagai Negara tersebut tentunya sangat mempengaruhi perekonomian Indonesia. Dalam menghadapi hal ini perusahaan-perusahaan dituntut untuk melakukan peningkatan kinerja dengan melakukan strategi agar lebih kompetitif. Salah satu yang tidak kalah penting adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui kepemimpinan dalam perusahaan.

Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang. Seorang pemimpin juga seorang yang aktif menyusun rencana-rencana, mengkoordinasi, serta melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan secara bersama-sama.

Pemimpin yang baik dapat menciptakan lingkungan yang dibutuhkan dalam memotivasi para anggota organisasi untuk terus menerus belajar.. Terkait dengan gaya kepemimpinan, menurut Bass dan Avolio setidaknya terdapat dua gaya

atau model kepemimpinan, yaitu transformasional dan transaksional.

Teori yang dikemukakan oleh French dan Raven (1959) ini menyatakan bahwa kepemimpinan bersumber pada kekuasaan dalam satu kelompok atau organisasi. Dengan perkataan lain, orang atau orang-orang yang memiliki akses terhadap sumber kekuasaan dalam suatu kelompok atau organisasi tertentu akan mengendalikan atau memimpin kelompok atau organisasi itu. Adapun sumber kekuasaan itu sendiri ada tiga macam, yaitu (1) kedudukan, (2) kepribadian, dan (3) politik.

Kekuasaan yang bersumber pada kedudukan terbagi lagi ke dalam beberapa jenis:

a). Kekuasaan Formal atau legal ,  
(French & Raven, 1959)

termasuk dalam jenis ini adalah komandan tentara, kepala dinas, presiden atau perdana menteri dan sebagainya yang mendapat kekuasaan karena ditunjuk dan/atau diperkuat dengan peraturan atau perundangan yang resmi.

b). Kendali atas Sumber dan Ganjaran,  
(French & raven, 1959)

Majikan yang menggaji karyawan, majikan yang mengupah buruh, kepala suku atau kepala kantor yang

dapat member ganjaran kepada bawahannya, dan sebagainya, memimpin berdasarkan sumber kekuasaan seperti ini.

c). Kendali atas Hukum, (French & Raven, 1959)

Ganjaran biasanya terkait dengan hukuman sehingga kendali atas ganjaran biasa juga kendali atas hukuman. Walaupun demikian, ada kepemimpinan yang sumbernya hanya kendali atas hukuman saja, ini merupakan kepemimpinan yang didasarkan pada rasa takut. Contoh para preman yang memungut pajak kepada pedagang, pedagang akan tunduk kepada preman karena takut akan mendapat perlakuan kasar.

d) Kendali atas Informasi, (French & Raven, 1959)

Informasi adalah ganjaran positif bagi orang yang memerlukannya, sehingga siapa pun yang menguasai informasi dapat menjadipemimpin. Misal adalah orang yang paling tahu arah jalan maka otomatis dia akan menjadi pimpinan rombongan.

e) Kendali Ekologi (lingkungan)

Sumber kekuasaan ini dinamakan juga perekayasa situasi (situational

sengineering). Contoh adalah kendali atas penempatan jabatan (Oldham, 1975). Seorang atasan, manager, atau kepala bagian personality mempunyai kekuasaan atas bawahannya, karena ia boleh menentukan posisi anggotanya.

Indonesia dikenal sebagai produsen CPO terbesar di dunia. Tentu dengan ini perusahaan minyak goreng banyak banyak dan terus tumbuh di Indonesia. Menurut survey CDMI produksi minyak goreng Indonesia dalam lima tahun terakhir (2009-2013) meningkat 16,5% pertahun, dari 7,13 juta ton tahun 2009 menjadi 13 juta ton tahun 2013. Dalam hal ekspor minyak goreng, pada tahun 2009 ekspor minyak goreng mencapai 4,3 juta ton di tahun 2013 telah mencapai 7,9 juta ton dengan nilai US\$ 6,29 miliar.

Kota Bitung memiliki perusahaan minyak goreng terbesar di Provinsi Sulawesi Utara, salah satunya adalah PT. Multi Nabati Sulawesi. PT. multi Nabati Sulawesi adalah perusahaan dengan investasi terbesar di Kota Bitung dengan nilai investasi US\$ 710.448.314,126 dengan kapasitas produksi 2300 MTD. Secara umum yang menjadi alasan atau pertimbangan diangkatnya fenomena yang terjadi pada perusahaan minyak goreng PT. Multi Nabati Sulawesi di kota Bitung dalam kajian Pengaruh Kepemimpinan

terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan minyak goreng PT. Multi Nabati Sulawesi di Kota Bitung memiliki peranan dalam pembangunan daerah, sehingga perlu memberikan kontribusi melalui peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia.
2. Perusahaan minyak goreng PT. Multi Nabati Sulawesi di Kota Bitung untuk mendapatkan laba atau keuntungan harus bersaing dengan perusahaan lain melalui kualitas produk minyak goreng yang akan dijual belikan.

Teori perilaku menurut beberapa ahli, antara lain; Mintzberg (1973) mengemukakan peran pemimpin (manager) sebagai berikut; Peran dalam hubungan antarpribadi adalah sebagai pemimpin, penghubung dan panutan (*figurehead*). Peran yang berkaitan dengan pemrosesan informasi adalah sebagai pemantau, penyebaran informasi dan juru bicara. Peran yang berkaitan dengan pembuatan keputusan adalah sebagai wiraswasta, penyelesaian gangguan, pengalokasian sumber, dan negosiator.

Bagaimana seorang pemimpin memenuhi kesepuluh peran itu, hal itu akan ditentukan bagaimana kepemimpinannya.

Mereka akan memiliki kecocokan dengan salah satu peran, dan biasanya mereka akan unggul dalam hal itu. Teori situasional berintikan hubungan antara perilaku pemimpin dan situasi dilingkungan pemimpin itu. dalam hal ini ada dua macam hubungan, yaitu (1) perilaku pemimpin yang merupakan hasil atau akibat dari situasi dan (2) perilaku pemimpin merupakan penentu atau penyebab situasi. Dengan perkataan lain, pada hubungan pertama, pemimpin merupakan variabel ikutan (*dependent variable*), sedangkan yang kedua masuk dalam variabel bebas (*independent variable*).

Howell dan Dipboye (1986) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaan. Selanjutnya dibahas tiga model yang mencerminkan hubungan-hubungan yang berbeda antara sikap dan motivasi untuk performance secara efektif. Pada model A, kondisi kerja mempengaruhi sikap tenaga kerja terhadap pekerjaan dan organisasi, dan sikap ini secara langsung mempengaruhi secara langsung besarnya upaya untuk melakukan pekerjaan.

Pada model B, Sikap kerja merupakan akibat dari, dan bukan yang menentukan motivasi kerja dan unjuk kerja.

Pada model C, mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan kausal langsung antara sikap kerja dan unjuk kerja. Sikap tidak menyebabkan timbulnya unjuk kerja tertentu.

Sikap kerja yang dibicarakan dalam model A, B, dan C mengungkapkan kepuasan kerja. Makin positif sikap kerjanya, makin besar kepuasan kerjanya. Motivasi (*Effort*), kemampuan, dan persepsi peran, menghasilkan unjuk kerja (*performance*) dan memperoleh imbalan (*reward*). Imbalan dinilai apakah adil (*perceived equitable reward*), hasilnya menentukan besar kecilnya kepuasan kerja. Motivasi menentukan tinggi rendahnya unjuk kerja. Unjuk kerja menghasilkan imbalan (dinilai adil atau tidak) yang menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja.

*Hygiene factors* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, terdiri dari gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status. Keberadaan kondisi-kondisi ini tidak selalu menimbulkan kepuasan bagi karyawan, tetapi ketidakberadaannya dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan. As'ad

(2004, p.104). Sebuah kelompok psikolog Universitas Minnesota pada akhir tahun 1950-an membuat suatu program riset yang berhubungan dengan problem umum mengenai penyesuaian kerja. Program ini mengembangkan sebuah kerangka konseptual yang, diberi nama *Theory of Work Adjustment* (Wayne dan Cascio, 1990, p.277).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanasi atau penelitian pengujian hipotesis. Disebut eksplanatori karena menjelaskan masalah yang akan diteliti melalui data yang terkumpul (Sugiyono, 2008). Penelitian ini disebut juga pengujian hipotesis karena menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel, dengan demikian penelitian dapat disebut juga dengan penelitian uji hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 1995).

Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Minyak Goreng PT. Multi Nabati Sulawesi di Kota Bitung, dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Kerangka pikir yang dibangun serta variabel-variabel yang dimunculkan dapat dilakukan di seluruh Indonesia dengan latar belakang yang berbeda.
2. Kemudahan peneliti untuk dapat memperoleh akses data.
3. Mudah dilakukan karena hanya dilakukan pada Perusahaan Minyak Goreng PT. Multi Nabati Sulawesi di Kota Bitung.

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang dikaji. Populasi penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Multi Nabati Sulawesi berjumlah 450 Orang. Dipilihnya PT. Multi Nabati Sulawesi tersebut dengan alasan Perusahaan tersebut merupakan industri potensial di Kota Bitung, sehingga melekat karakteristik variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Kriteria Karyawan dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah menggeluti pekerjaannya minimal 1(satu) tahun, karena dalam waktu tersebut diasumsikan karyawan tersebut sudah mempunyai pengalaman untuk memahami pekerjaannya.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang

diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Oleh karena itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) populasi (Sugiyono, 2008). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, digunakan teknik *proportional random sampling*. Dikatakan sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2008).

Dalam penelitian ini digunakan daftar pernyataan (kuesioner) yang disusun berdasarkan model Likert dengan lima pilihan jawaban dengan rentangan nilai antara 1 sampai dengan 5 untuk menjangkau data primer dari kalangan responden mengenai Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Karyawan.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini ada 2 jenis, yaitu: 1) Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden. 2) Data sekunder yaitu data pendukung yang berupa dokumen-dokumen dan hasil wawancara yang diperoleh dari lokasi penelitian.

Data yang telah dijangkau dengan kuesioner kemudian diberi nilai dan

ditabulasikan untuk selanjutnya dianalisis. Jawaban yang diperoleh dari responden sesuai dengan nilai variabel yang telah ditetapkan selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 16.0, dimana teknik analisis data ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dengan pendekatan analisis regresi linier.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

Analisis Pengaruh (Uji F)

Berikut di sajikan hasil pengujian uji F pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Uji F (Anova)

ANOVA <sup>b</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square
1	Regression	109,448	1	109,448
	Residual	49,302	98	,503
	Total	158,750	99	

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil analisis dengan SPSS

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi linier dengan variabel bebas Kepemimpinan (X) memiliki pengaruh atau dapat memprediksi variabel terikat Kepuasan Kerja (Y).

Dari hasil uji F (Anova) pada tabel 1 dapat dilihat hasil yang diperoleh adalah nilai  $F_{hitung} = 217,557$ , nilai  $F_{tabel}$  pada

derajat bebas (1;99) dengan nilai  $\alpha = 0,05$  adalah 3,94. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $217,557 > 3,94$ . dengan tingkat probabilitas sig. 0,000. Oleh karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ini berarti model regresi dapat dipakai untuk pengukuran pengaruh atau peramalan.

Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat diketahui dari koefisien determinasi (Rsquare) pada Tabel 2. berikut ini.

Tabel 2. Model Summary

Model Summary <sup>a</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.830 <sup>b</sup>	.689	.686	.709	.689	217,557	1	98	.000

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Analisis dengan SPSS

Dari data padat Tabel 2 dapat dilihat bahwa koefisien determinasi ( $R_{square}$ ) = 0,689, hal ini menunjukkan pengertian bahwa Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi sebesar 68,9% oleh Variabel Kepemimpinan (X), sedangkan sisanya ( $100\% - 68,9\% = 31,1\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Berikut disajikan hasil pengujian Koefisient regresi pada Tabel 3:

Tabel 3. Koefisien Regresi dan Signifikansinya

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,343	1,196		4,468	,000
	Kepemimpinan	,793	,054	,830	14,750	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Analisis dengan SPSS

Dari data pada tabel 3 pada variabel Kepemimpinan (X) nilai koefisiennya adalah 0,793 dengan konstanta 5,343 maka diperoleh persamaan perhitungan regresi yaitu:  $Y = 5,343 + 0,793X$ .

Dari Tabel 3 dapat dilihat nilai  $t_{hitung} = 14,750$ , untuk nilai  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $dk$ ) = 99 maka didapat  $t_{tabel} = 1,987$ . Ternyata nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $14,750 > 1,987$ , dengan nilai probabilitas sig = 0,000 jauh dibawah nilai 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan. Jadi Variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kepuasan Kerja.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  Variabel Kepemimpinan lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ini mengindikasikan bahwa Variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan perusahaan

minyak goreng PT. Multi Nabati Sulawesi di kota Bitung. Ini berarti jika ada Kepemimpinan yang baik dan berkualitas akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan di perusahaan minyak goreng PT. Multi Nabati Sulawesi di kota Bitung.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi linier terhadap model penelitian yang penulis ajukan berdasarkan studi empirik yang terdiri dari variabel Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja, sebagaimana permasalahan dan tujuan yang ditetapkan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian bahwa Variabel Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
2. Variabel Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) karena memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $14,750 > 1,987$ . Ini juga mengindikasikan jika ada peningkatan kepemimpinan maka kepuasan kerja dari karyawan perusahaan minyak goreng PT. Multi Nabati Sulawesi di kota Bitung akan meningkat.

### Saran

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih mendalam variabel Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Karyawan pada lokasi lainnya serta dapat menambahkan variabel lain agar supaya model konseptual untuk peneliti kedepan akan semakin kompleks dan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan kontribusi praktis.
2. Industri minyak goreng yang berada di kota Bitung memiliki prospek yang sangat baik, untuk itu PT. Multi Nabati Sulawesi di kota Bitung perlu pengaturan manajemen sumber daya manusia terutama peningkatan kualitas kepemimpinan sehingga tercipta hubungan yang baik dengan karyawan yang akan memberikan dampak kepuasan kerja bagi karyawan.

### Daftar Pustaka

- French & Raven, 1959. *The Bases for Social Power*. Zandler (eds) *Group dynamics*
- Ghozali, Imam. 2001, *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Howell & Dipboye, 1986. *Essential of Industrial & Organizational Psychology*. Dorsey Press



- Kerr & Jermier, 1978. Substitutes for Leadership: Their Meaning and Measurement; Organizational Behavior & Human Performance.
- Landrum N.E, Howell J.P, and Paris L, 2000. “ **Leadership For Strategic Change**”, *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 21, pp. 150-156.
- McClelland S, 1995. “ **Gaining Competitiv Advantage Through Strategic Management Development**”, *American Jurnal of Management Development*, Vol. 1, pp. 4-10.
- Porter & Steers, 2003. Motivation & Work Behavior. McGraw-Hill.
- Price T.L, 2000. “ **Explaining Ethical Failures of Leadership**”, *The Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 21, pp. 177-184.
- Stevenson, Perace & Porter, 1985. The Concept of Coalition in Organization Theory and Research
- Sugiyono, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta. Bandung.