

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN LURAH TERHADAP KEPUASAN KERJA APARAT KELURAHAN BAHU KECAMATAN MALALAYANG KOTA MANADO

YULIYANTI

ARIE JUNUS RORONG

GUSTAAF BUDDY TAMPI

Abstract: Leadership style of boss can influence the success of employees in achievement. In other words, leadership style of boss can influence on job satisfaction of employees in an organization. Be purpose of researcher who want to achieve in this research is to know how big influence of leadership style of lurah to job satisfaction of kelurahan Bahu Kecamatan Malalayang Kota Manado. The method used in this research is quantitative method, with correlation and regression approach. In this research, the variables used are the leadership style of lurah as independent / independent variable while the job satisfaction of the apparatus as dependent variable. So the sample in this research is all apparatus of Sub-District of Bahu Kecamatan Malalayang Manado City amounting to 15 people. The result of this research is Head of Lurah Leadership style have negative effect to the Satisfaction of Sub-District Officer of Sub-District of Malalayang City of Manado which is shown by regression equation $\hat{Y} = 27.513 - 0.058X + e$ and hypothesis test with t-test that implies that value (-0.211) less than ttab value (1.771) at error level of 5% and dk = 13 for acceptance of the Ho and the rejection of HA. Besar influence is shown by the coefficient of determination of 0.003 which contains the meaning of 0.03%

Keywords: Lurah Leadership Style, Job Satisfaction Apparatus

PENDAHULUAN

Pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan yaitu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi.

Dengan kata lain gaya kepemimpinan atasan dapat berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi. Beberapa penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pernah dilakukan, dengan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Seperti penelitian yang dilakukan beberapa ahli menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kemudian terdapat pula penelitian dengan hasil yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

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

Salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja ialah sifat atasan yang tidak mau mendengar keluhan dan pandangan pekerja dan mau membantu apabila diperlukan. Pekerja yang menerima penghargaan dari atasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan penilaian mereka sendiri akan lebih puas. Sumber ketidakpuasan kerja yang lain adalah sistem imbalan yang di anggap tidak adil menurut persepsi pegawai. Gaji yang diterima oleh setiap pegawai mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, kecakapan maupun senioritas. Selain itu, sistem karir yang tidak jelas serta perlakuan yang tidak sama dalam reward maupun punishment juga

merupakan sumber ketidakpuasan pegawai, tidak adanya penghargaan atas pengalaman dan keahlian serta jenjang karir dan promosi yang tidak dirancang dengan benar dapat menimbulkan sikap apatis dalam bekerja karena tidak memberikan harapan lebih baik di masa depan.

Di tingkat kelurahan kepemimpinan pemerintah terletak pada seorang lurah yang memegang peranan dalam penyelenggaraan pemerintah. Lurah mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Selain itu lurah juga melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati/walikota.

Hal ini adalah merupakan suatu karakteristik dari perilaku pemerintah manakala mereka masuk pada penyelenggaraan pemerintah. Kepemimpinan secara langsung mempengaruhi perilaku pegawai dalam pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dedikasi, kemampuan, kepercayaan, disiplin, kepatuhan terhadap aturan yang ada, serta dapat menciptakan hubungan aparatur antara atasan dan bawahan. Apabila hal-hal tersebut dapat melekat pada pegawai pemerintah maka secara langsung akan mempengaruhi adanya peningkatan kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian gaya kepemimpinan lurah masih terdapat masalah dalam mewujudkan kepuasan kerja para pegawai antara lain kepemimpinan lurah masih kurang terbuka, visi yang belum maksimal untuk berorientasi ke masa depan, kurangnya kemampuan manajerial, pemimpin tidak selalu mengevaluasi tugas yang diberikan kepada bawahannya.

KERANGKA TEORI

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan (Kartono 2005).

Robbins (2001), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Miftha Thoha 2009).

gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi (Veitzhal Rivai 2009).

Veitzhal Rivai (2009) membagi gaya kepemimpinan dalam beberapa indikator, yaitu:

1. Watak

Dianggap sangat penting dalam memengaruhi orang lain atau bawahan karena sifat batin manusia yang mempengaruhi segenap pikiran dan tingkah laku, budi pekerti, tabiat atau sifat seseorang.

2. Visi

Visi merupakan suatu pandangan jauh tentang tujuan dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara jelas menerangkan gambaran sistem yang ingin dicapai sesuai dengan yang disepakati bersama.

3. Kemampuan

Kemampuan seorang pemimpin merupakan suatu usaha yang secara sistematis dan dilakukan untuk mengubah situasi dan kondisi ke taraf yang lebih sempurna.

4. Memberi motivasi

Memberi motivasi harus mampu membuat sistem yang bisa mengawasi dinamika di antara para bawahan atau pegawai dan keadaan emosional di dalam batin seorang karyawan.

5. Memberikan arahan

Memberikan arahan perintah resmi seorang pemimpin perusahaan kepada bawahannya yang berupa petunjuk untuk melaksanakan sesuatu dan jika tidak dilaksanakan akan mendapat sanksi.

6. Melakukan evaluasi

Melakukan evaluasi merupakan proses pengukuran atau penilaian efektivitas strategi yang digunakan untuk dalam upaya mencapai tujuan suatu perusahaan.

Pengertian Kepuasan Kerja

kepuasan kerja sebagai satu acuan dari orientasi yang efektif seseorang pegawai terhadap peranan mereka pada jabatan yang dipegangnya saat ini (M.A Rosidi 1999).

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

1. Kepuasan dengan gaji (satisfaction with pay)
2. Kepuasan dengan promosi (satisfaction with promotion)
3. Kepuasan dengan rekan sekerja (satisfaction with co-workers)
4. Kepuasan dengan penyelia (satisfaction with supervisor)
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri (satisfaction with work it self)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan pendekatan korelasi dan regresi. Pendekatan korelasional adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel X (gaya kepemimpinan lurah) terhadap variabel Y (kepuasan kerja aparat).

Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, variabel yang di gunakan adalah gaya kepemimpinan lurah sebagai variabel bebas/independen sedangkan kepuasan kerja aparat sebagai variabel terikat/dependen.

Variabel-variabel tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan

Indikator: Pemimpin memiliki karakter terbuka, Pemimpin memiliki visi yang berorientasi ke masa depan, Pemimpin memiliki kemampuan manajerial yang baik, Pemimpin memberikan arahan secara berkala demi menjaga stabilitas kinerja bawahannya, Pemimpin memberikan arahan secara berkala demi menjaga stabilitas kinerja bawahannya, Pemimpin selalu mengevaluasi setiap tugas yang diberikan kepada bawahannya.

2. Variabel Kepuasan Kerja

Indikator: Pemenuhan kebutuhan hidup pegawai, Ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja, Hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, Hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, Keahlian dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Populasi dan Sampel

populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai atau aparat Kelurahan Bahu Kecamatan Malalayang Kota Manado yang berjumlah 15 orang. Pada penelitian ini digunakan teknik sampling adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Jadi jumlah populasi yang kurang dari 100 akan di jadikan sampel penelitian semuanya.

Teknik Pengambilan Data

1. Interview (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin

melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

Langkah-langkah Analisa Data

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik *r Product Moment* yaitu hasil perhitungan dibandingkan dengan kriteria validitas yaitu suatu butir pernyataan dinyatakan valid jika koefisien r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} : koefisien korelasi

n : jumlah responden

x : jumlah skor setiap item

y : jumlah skor total seluruh item

$(\sum x)^2$: kuadrat jumlah skor item x

$\sum x^2$: jumlah kuadrat skor item x

$(\sum y)^2$: kuadrat jumlah skor item y

$\sum y^2$: jumlah kuadrat skor item y

Analisis regresi linier sederhana dengan rumus persamaan regresi sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + bX + e$$

Dimana :

Y : kepuasan kerja

X : gaya kepemimpinan lurah

a : konstanta

b : koefisien regresi atau slope garis regresi Y atas X

e : epsilon, galat regresi yang terjadi secara acak

Statistik uji-t yang digunakan menggunakan rumus sebagai berikut

$$t_{hit} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dimana :

r : koefisien korelasi

n : ukuran sampel

Ada 2 cara pengambilan keputusan atas hasil pengujian diatas yakni sebagai berikut.

1. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_A diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_A ditolak dan H_0 diterima

2. Membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0.05

Jika nilai $sig < 0.05$ maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y

Jika nilai $sig > 0.05$ maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

Jika H_0 ditolak berarti variabel independen berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika H_0 diterima maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dihitung untuk menentukan variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi diperoleh dari jumlah kuadrat regresi dan jumlah kuadrat total dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

HASIL PEMBAHASAN

Hasil analisis korelasi sederhana dimana ingin mengetahui sejauh mana hubungan antara gaya kepemimpinan lurah dengan kepuasan kerja aparat menunjukkan hasil yang dapat dikategorikan pada hubungan yang agak

rendah dimana tingkat korelasi (r) sebesar 0.58.

Untuk lebih meyakinkan hasil analisis korelasi sederhana, maka hasil korelasi (r) tersebut dikonsultasikan dengan tabel nilai interpretasi antara 0.40 – 0.599 (sedang). Dengan demikian maka hubungan antara gaya kepemimpinan lurah dengan kepuasan kerja sedang.

Selanjutnya dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) atau daya penentu gaya kepemimpinan lurah terhadap kepuasan kerja aparat sebesar 0.003. besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) 0.003 sama dengan 0.03%. nilai ini mengandung makna bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja aparat sebesar 0.03% sedangkan sisanya 99.97% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa semakin kecil nilai koefisien determinasi R^2 maka, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah.

Dari uji signifikansi dengan menggunakan uji- t diperoleh nilai t_{hat} untuk X adalah sebesar (-0.211) sedangkan t_{tab} pada tingkat kekeliruan 0.05 dan $dk = 15-2 = 13$ untuk pengujian satu sisi adalah sebesar 1.771. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% pengaruh gaya kepemimpinan lurah terhadap kepuasan kerja aparat tidak signifikansi.

Lebih lanjut dalam penelitian ini mempermasalahkan apakah gaya kepemimpinan lurah berpengaruh terhadap kepuasan kerja aparat Kelurahan Bahu Kecamatan Malalayang Kota Manado? Untuk menjawab permasalahan tersebut diajukan rumusan hipotesis sebagai berikut: Gaya kepemimpinan lurah berpengaruh terhadap kepuasan kerja aparat.

Dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 27.513 - 0.058X + e$$

Dalam persamaan regresi sederhana tersebut, nilai konstanta (a) adalah sebesar 27.513 hal tersebut mengandung arti jika gaya kepemimpinan lurah (X) nilainya sama dengan 0, maka kepuasan kerja aparat (Y) nilainya sama dengan 27.513. kemudian nilai koefisien regresi (b) adalah sebesar 0.058 memiliki koefisien regresi negative yang berarti jika gaya kepemimpinan lurah (X) meningkat satu satuan maka, kepuasan kerja (Y) akan menurun sebesar 0.058. Artinya jika gaya kepemimpinan lurah naik sebesar 0.058 maka kepuasan kerja aparat justru akan menurun sebesar 0.058 atau 0.58%.

Dari keseluruhan hasil analisis baik analisis korelasi maupun analisis regresi seperti yang telah diuraikan diatas, maka dapatlah dikatakan bahwa gaya kepemimpinan lurah dapat memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja aparat.

Dengan demikian hasil penemuan dalam penelitian ini secara tidak langsung dapat memberikan dukungan terhadap beberapa teori yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki budaya pengikut, serta proses mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam organisasi Mulyadi dan Rivai (2009).

Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat ialah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan situasi. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang meningkatkan hubungan kerjasama dan yang mementingkan hasil yang dicapai (Veithzal Rivai 2012). Gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat

sesuatu. Jadi gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaannya (kartono 2002). Robbins (2007) mengatakan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran.

Temuan dalam penelitian ini dimana gaya kepemimpinan lurah berpengaruh terhadap kepuasan kerja aparat Kelurahan Bahu Kecamatan Malalayang Kota Manado, dengan demikian penelitian secara umum mendukung teori dari House (2012) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut.

1. Gaya Kepemimpinan Lurah berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja Aparat Kelurahan Bahu Kecamatan Malalayang Kota Manado yang ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 27.513 - 0.058X + e$ serta pengujian hipotesis dengan uji-t yang menunjukkan nilai t_{hat} (-0.211) kurang dari nilai t_{tab} (1.771) pada tingkat

kekeliruan 5% dan $dk = 13$ untuk penerimaan atas H_0 dan ditolaknya H_A .

2. Besar pengaruh ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0.003 yang mengandung makna sebanyak 0.03% Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.03% sedangkan sisanya 99.97% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Kartono. K. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali 1998
- Mas'ud. F. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional (konsep dan aplikasi)*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Miftha. T. 2009. *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya)*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Veitzhal. R. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung Alfabeta.