

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN *LEARNING ORGANIZATION* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

(Studi Pada Perusahaan Minyak Goreng di Kota Bitung)

¹Tinneke M. Tumbel, ²Daud M Liando, ³Wehelmina Rumawas

*^{1,2,3}Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Raulangi,
Email: ¹tinneketumbel@yahoo.com*

ABSTRAK

Pengetahuan dianggap sebagai salah satu aset penting dalam perusahaan, karena dengan pengetahuan perusahaan dapat mengetahui bagaimana kondisi lingkungan perusahaan saat ini, dan memperkirakan bagaimana lingkungan tersebut akan berubah serta bagaimana mengantisipasi dan memanfaatkan perubahan tersebut. Namun, banyak perusahaan belum mengetahui bagaimana memperoleh, mengelola, dan memanfaatkan pengetahuan-pengetahuan yang ada untuk kepentingan perusahaan. Dalam membangun suatu learning organization, dibutuhkan komitmen dan kesediaan para anggota organisasi untuk terus-menerus belajar dan berubah sesuai dengan perubahan lingkungan, dan hal ini dapat ditunjang oleh gaya kepemimpinan transformasional. Penelitian ini bertujuan untuk 1) menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. 2) menganalisis dan menjelaskan pengaruh learning organization terhadap kepuasan kerja. Lokasi penelitian di Kota Bitung yang terdiri dari 3 Lokasi/Perusahaan Minyak Goreng yaitu: 1) PT. Bimoli, 2) PT. Multi Nabati Sulawesi, dan 3) PT. Agro Makmur Jaya. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 125 responden. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, digunakan teknik proportional random sampling. Data yang telah dijangkau dengan kuesioner kemudian diberi nilai dan ditabulasikan untuk selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data regresi berganda. Hasil dari penelitian ini diperoleh epemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan learning organization berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Kepemimpinan, *Learning Organization*, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Dewasa ini perekonomian dunia sedang berkembang pesat, utamanya di kawasan benua Asia. Hal ini ditunjukkan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan Asia yang muncul dan memasuki pasar global di berbagai bidang. Perusahaan-perusahaan yang ada menunjukkan peningkatan kinerja yang sangat pesat,

dan diantaranya mampu mengungguli perusahaan pesaing yang berasal dari benua Eropa dan Amerika. Dapat dikatakan apabila pertumbuhan perekonomian dan dunia bisnis global di samping memberikan banyak peluang baru bagi para pelaku usaha, juga membangun situasi persaingan antar perusahaan yang demikian ketat, sehingga hanya perusahaan yang mampu menjaga keunggulan bersaingnya yang mampu bertahan. Pentingnya pengetahuan semakin disadari oleh kalangan pelaku bisnis.

Pengetahuan dianggap sebagai salah satu aset penting dalam perusahaan karena dengan pengetahuan, perusahaan dapat mengetahui bagaimana kondisi lingkungan perusahaan saat ini, dan memperkirakan bagaimana lingkungan tersebut akan berubah serta bagaimana mengantisipasi dan memanfaatkan perubahan tersebut. Namun banyak perusahaan belum mengetahui, bagaimana memperoleh, mengelola, dan memanfaatkan pengetahuan-pengetahuan yang ada untuk kepentingan perusahaan. Dilatarbelakangi fenomena tersebut, kemudian banyak ahli di bidang manajemen bisnis yang mengemukakan pemikirannya terkait dengan upaya perusahaan untuk menjaga eksistensinya dalam era persaingan yang ketat. Pemikiran ini kemudian dikembangkan melalui banyak penelitian empiris di berbagai industri di bidang-bidang dan negara yang berbeda.

Kebijakan sumber daya manusia pada umumnya dirumuskan didasarkan pada penentuan strategi dan kerangka sumber daya manusia para pemimpin yang relevan dalam proses ini. Klarifikasi hubungan antara faktor penentu dari tingkat yang berbeda akan berperan bagi suatu pemahaman keseluruhan proses yang lebih baik, yang mendasari bagaimana keduanya sesuai dengan apa yang disadari dengan demikian mendorong kearah hasil yang lebih baik. Secara umum, departemen sumber daya manusia dipandang sebagai suatu kesatuan yang melayani peran susunan karyawan, penyeimbangan, dan pelatihan personil. Sekarang ini, fungsi ini dianggap sebagai lingkup sempit pragmatis dan sekarang tugas-tugas managerial adalah lebih sedikit terpusat dibanding peran pemimpin sumber daya manusia yang lebih berorientasi 'lebih lembut'. Dengan terus meningkatkan pentingnya sumber daya manusia di dalam manajemen bisnis modern, orang-orang lebih menitikberatkan pada strategis. Ini berarti, suatu pandangan yang jangka panjang dan sistematis perlu untuk dilakukan oleh manajemen modal manusia agar supaya meningkatkan daya saing organisasi. Tentu saja, rencana dan sistem sumber daya manusia perlu untuk dikembangkan pada

rencana jangka panjang perusahaan dan ketika suatu sistem sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan menonjolkan konsistensi internal berbagai praktek sumber daya manusia. Dengan adanya perbedaan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan transaksional pada ketiga jenis industri, di mana gaya transformasional lebih berpengaruh daripada transaksional, meskipun nilai kepemimpinan transformasional pada industri keuangan lebih tinggi daripada kedua jenis industri yang lain. Sedangkan, dalam hal komponen *learning organization*, ketiga industri memiliki penekanan lebih tinggi pada pengahlian individu (*personal mastery*) daripada keempat komponen lain. Hasil yang diperoleh, di mana tingkat penerapan *learning organization* yang berbeda menyebabkan perbedaan kualitas kinerja kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan penerapan *learning organization* memang penting dalam suatu organisasi, karena tidak hanya bermanfaat untuk menyikapi tantangan-tantangan lingkungan eksternal, tetapi juga dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan. 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. Dalam membangun suatu *learning organization*, dibutuhkan komitmen dan kesediaan para anggota organisasi untuk terus menerus belajar dan berubah sesuai dengan perubahan lingkungan, dan hal ini dapat ditunjang oleh gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional dan transaksional memiliki perbedaan yang pokok, di mana kepemimpinan transaksional menitikberatkan pada adanya suatu pertukaran antara pemimpin dengan bawahan. Pemimpin menetapkan standar-standar tertentu dalam pencapaian tugas. Jika bawahan berhasil melakukan suatu pekerjaan dengan baik maka akan memperoleh penghargaan, namun jika melakukan kesalahan akan mendapat hukuman. Sementara, kepemimpinan transformasional mementingkan perlunya memotivasi bawahan untuk berlaku sesuai dengan apa yang telah disepakati bersama dan melebihinya dengan membangun kesadaran terhadap visi bersama dan memotivasi bawahan untuk terus belajar dan mencari akar penyebab suatu masalah.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam membangun suatu *learning organization*. Hal tersebut tercermin dalam hasil penelitian ini, di mana ketiga

industri menitikberatkan pencapaian pengahlian individu di antara kelima dimensi *learning organization* yang dikemukakan Senge. Pengahlian individu tidak dapat dilakukan sendiri oleh individu yang bersangkutan, melainkan hanya dapat dilakukan dengan dukungan dari budaya organisasi. Cara-cara yang digunakan hendaknya tepat sesuai dengan kondisi individu dalam organisasi, agar penerapannya tidak ditemui hambatan yang berarti. Dorongan tersebut dapat berupa penciptaan lingkungan kerja yang memungkinkan individu yang ada menciptakan visi pribadinya masing-masing, dan menanamkan nilai-nilai yang mementingkan komitmen terhadap kebenaran. Sebagian besar iklim organisasional akan memperkuat pengahlian individu melalui dua cara, yaitu memperkuat nilai bahwa pertumbuhan atau perkembangan mentalitas individu sangat dihargai dalam organisasi, dan pelatihan dalam kerja berperan penting dalam peningkatan keahlian individu. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang dapat memfasilitasi individu untuk membangun visi pribadi, berkomitmen terhadap kebenaran, dan berlaku jujur.

Ekonomi Indonesia sedang mengalami pertumbuhan yang luar biasa. Kondisi ini juga menguatkan perekonomian kita terhadap krisis ekonomi yang sedang melanda negara-negara Eropa. Salah satunya adalah tingginya konsumsi domestik Indonesia. Pada tahun 2011, total konsumsi kita tercatat sekitar Rp.3600-an T sementara tabungan hanya berkisar Rp. 780-an T. Tentu, dari total konsumsi tersebut, Indonesia menjadi negara yang paling “sexy” di Asia Tenggara dari sisi potensi ekonomi. Bayangkan kita memiliki 60 juta rumah tangga dengan total individu mencapai 235 juta jiwa. Minyak goreng merupakan salah satu komoditas yang memiliki konsumsi 10 besar tertinggi dari sisi makanan. Rasanya hampir semua masyarakat Indonesia mengkonsumsi minyak. Penelitian yang dilakukan oleh Frontier Consulting Group, *market size* minyak goreng bermerek mencapai Rp 12 triliun setiap tahunnya. Hal ini dihitung dari kebutuhan 29 juta rumah tangga dengan rata-rata jumlah konsumsi minyak goreng berkisar 3 – 5 liter per bulan. Potensi ini, tentu sangat menarik bagi para perusahaan minyak goreng.

Kota Bitung memiliki perusahaan minyak kelapa terbesar di Provinsi Sulawesi Utara mengingat Kota Bitung yang adalah kota pelabuhan sebagai pintu gerbang keluar masuknya barang di Provinsi Sulawesi Utara, sedemikian tingginya prospek komoditi minyak goreng sehingga perlunya pengaturan manajemen sumber daya manusia pada

perusahaan pengolah minyak goreng. Secara umum ini yang menjadi alasan diangkatnya fenomena yang terjadi pada perusahaan minyak goreng di Kota Bitung dalam kajian “Pengaruh Kepemimpinan dan *Learning Organization* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”.

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah *Learning Organization* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan rumusan masalah yang dikemukakan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh *Learning Organization* terhadap Kepuasan Kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan dan *Learning Organization* terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanasi atau penelitian pengujian hipotesis (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, 2003)

Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan minyak goreng di Kota Bitung, Provinsi Sulawesi Utara karena memiliki perusahaan minyak goreng terbesar di daerah ini.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang dikaji. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada 3 (tiga) perusahaan minyak goreng di Kota Bitung, yakni; Perusahaan Bimoli, Perusahaan Multi Nabati Sulawesi dan Perusahaan Agro Makmur Jaya. Dipilihnya 3 (tiga) perusahaan tersebut karena 3 (tiga) Perusahaan tersebut merupakan industri potensial dan terbesar di daerah ini. 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, karena itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili) populasi (Sugiyono, 2008). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 125 responden. Untuk memperoleh sampel dalam penelitian, digunakan teknik *proportional random sampling*. Sampel dari populasi ini dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2008).

Instrumen Penelitian

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, learning organization dan kepuasan kerja karyawan.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pada penelitian ini sebelum instrumen penelitian digunakan sebagai media dalam pengumpulan data di lapangan terlebih dahulu penulis akan melakukan uji coba instrumen penelitian. Data hasil uji coba tersebut digunakan untuk melakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian.

Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui validitas butir-butir pertanyaan. Uji ini dalam program SPSS dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation* yang merupakan nilai r hitung untuk masing-masing pertanyaan. Apabila nilai r hitung lebih

besar dari r tabel maka butir-butir pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid (Ghozali, 2001).

Uji Reliabilitas

Uji ini untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Suatu instrumen dapat dikatakan Reliabel apabila memiliki nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2001)

Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini ada 2 jenis, yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden di Perusahaan Minyak Goreng Kota Bitung yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
2. Data sekunder yaitu data pendukung yang berupa dokumen-dokumen dan hasil wawancara yang diperoleh dari lokasi penelitian.

Teknik Analisis Data

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*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Penelitian

Kota Bitung merupakan salah satu bagian dari Provinsi Sulawesi Utara. Provinsi Sulawesi Utara merupakan salah satu penghasil kelapa terbesar di Indonesia sedangkan Kota Bitung adalah kota pelabuhan yang menjadi pintu gerbang keluar masuk barang Indonesia Bagian Timur, sehingga sangat menarik investor untuk menginvestasikan modalnya dalam membangun pabrik pengolahan minyak goreng. Sekarang ini, Bitung terdapat tiga perusahaan besar penghasil minyak goreng yang sudah melakukan investasi, yaitu: PT. Multi Nabati Sulawesi, PT. Bimoli dan PT. Agro Makmur Jaya, dengan demikian tentunya dibutuhkan karyawan yang sangat besar. Terpilih 125 karyawan sebagai responden penelitian, dari ketiga perusahaan minyak

goreng di Kota Bitung dengan jumlah karyawan masing-masing perusahaan sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Sampel untuk masing-masing perusahaan

No	Perusahaan	Jumlah Sampel
1	PT. Multi Nabati Sulawesi	50
2	PT. Bimoli	40
3	PT. Agro Makmur Java	35
	Jumlah	125

Sumber: Data olahan

Berikut disajikan tabulasi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 2. Karakteristik Pendidikan Responden

Kriteria	Frekuensi	Persentase
SMA-Diploma	44	35,2
S1	78	62,4
S2	3	2,4
Total	125	100

Sumber: Data olahan

Pada tabel 2 di atas terlihat latar belakang pendidikan terakhir responden 35,2% berpendidikan SMA-Diploma, 62,4% berpendidikan S1 dan 2,4% berpendidikan S2 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden berpendidikan tinggi. Berikut disajikan tabulasi karakteristik responden berdasarkan atas masa kerja.

Tabel 3. Karakteristik Masa Kerja Responden

Kriteria	Frekuensi	Persentase
Antara 1 - 5 Tahun	22	17,6
Antara 5 – 10 Tahun	43	34,4
Antara 10 – 15 Tahun	42	33,6
>15 Tahun	18	14,4
Total	125	100

Sumber: Data olahan

Pada tabel 3 di atas terlihat bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas telah bekerja antara 5–10 tahun sebanyak 34,4%. Selebihnya, 33,6% telah bekerja antara 10–15 tahun, 7,6 1% telah bekerja 1–5 tahun dan sisanya 14,4% telah

bekerja lebih dari 15 tahun. Melalui data ini ditunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah berpengalaman.

Hasil Analisis

Uji Normalitas

Uji normalitas diyatakan bahwa penyebaran dari data-data yang ada pada variabel terletak mendekati atau sekitar garis lurus, sehingga dapat dikatakan memenuhi persyaratan normalitas.

Uji Model Regresi

Uji model regresi dinyatakan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol, serta tidak tampak adanya suatu pola tertentu pada sebaran data tersebut, maka dapat dikatakan model regresi memenuhi syarat untuk memprediksi kepuasan kerja.

Analisis Pengaruh Secara Serentak (uji F)

Pengujian secara serentak dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ganda dengan variabel bebas kepemimpinan (X1) dan *learning organisation* (X2) memiliki pengaruh atau dapat memprediksi variabel terikat kepuasan kerja (Y). Dari hasil uji F (Anova) dinyatakan hasil yang diperoleh adalah nilai F hitung = 72,087, nilai F tabel pada derajat bebas (2;124) dengan nilai $\alpha = 0,05$ adalah 3,07. Dengan demikian, $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $72,087 > 3,07$ 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. Demikian halnya data padat dinyatakan bahwa koefisien determinasi (Rsquare) = 0,542, hal ini menunjukkan pengertian bahwa kepuasan kerja (Y) dipengaruhi sebesar 54,2% oleh variabel kepemimpinan (X1) dan variabel *learning organisation* (X2), sedangkan sisanya ($100\% - 54,2\% = 45,8\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Analisis Pengaruh Secara Parsial

Berdasarkan data analisis SPSS, variabel kepemimpinan (X1) nilai koefisiennya adalah 0,394, dengan konstanta 8,083 maka diperoleh persamaan perhitungan regresi yaitu: $Y = 8,083 + 0,394X1$. Konstanta sebesar 8,083 dinyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan pada variabel kepemimpinan maka kepuasan kerja memiliki nilai 8,083

satuan. Koefisien regresi sebesar 0,394 dinyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel kepemimpinan akan meningkatkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,394 satuan. Demikian pula, dari data analisis diperoleh nilai t hitung = 4,86, untuk nilai t tabel dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk) = 123 maka didapat t tabel = 1,985. Ternyata nilai t hitung > t tabel atau $4,86 > 1,985$, dengan nilai probabilitas sig = 0,000 jauh di bawah nilai 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Jadi, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada variabel *learning organisation* (X2) nilai koefisiennya adalah 0,337 dengan konstanta 8,083 maka diperoleh persamaan regresi: $Y = 8,083 + 0,337X_2$. Konstanta sebesar 8,083 menyatakan jika tidak ada peningkatan pada variabel *learning organisation* maka kepuasan kerja memiliki nilai 8,083 satuan. Koefisien regresi sebesar 0,337 dinyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel *learning organisation* akan meningkatkan variabel kepuasan kerja sebesar 0,337 satuan. Tampak dari analisis dapat dilihat nilai t hitung = 5,151, untuk nilai t tabel dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk) = 123 maka didapat t tabel = 1,985. Ternyata nilai t hitung > t tabel atau $5,151 > 1,985$, dengan nilai probabilitas sig = 0,000 jauh di bawah nilai 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Jadi *learning organisation* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Atas dasar hasil di atas maka persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 8,083 + 0,394X_1 + 0,337X_2.$$

Semua koefisien regresi bertanda positif, ini berarti setiap peningkatan pada semua variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dan *learning organisation* (X2) akan berimplementasi peningkatan pada variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t diunjukkan bahwa nilai t hitung variabel kepemimpinan lebih besar dari nilai t tabel, hal ini mengindikasikan variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan perusahaan minyak

goreng di kota Bitung. Hasil ini ditunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka akan semakin baik pula kepuasan kerja dari karyawan.

Pengaruh *Learning Organisation* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji t ditunjukkan nilai t hitung variabel *learning organisation* lebih besar dari t tabel, hal ini mengindikasikan variabel *learning organisation* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan perusahaan minyak goreng di kota Bitung. Dengan hasil ini memberikan bukti bahwa *learning organisation* memberikan peranan penting guna menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap berapa besar pengaruh kepemimpinan dan *learning organization* terhadap kepuasan kerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung > ttabel atau $4,86 > 1,985$ dengan nilai probabilitas sig = 0,000 jauh di bawah nilai 0,05. Hasil pengujian kedua variabel tersebut mengindikasikan kepemimpinan yang baik di Perusahaan Minyak Goreng di Kota Bitung terutama dari indikator sikap dan perilaku pemimpin sangat menunjang kepuasan kerja karyawan.
2. Variabel *learning organization* berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung > ttabel atau $5,151 > 1,985$, dengan nilai probabilitas sig = 0,000 jauh di bawah nilai 0,05. Hasil temuan ini menunjukkan peningkatan *learning organization* akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dari Perusahaan Minyak Goreng di Kota Bitung, hal ini dapat dilihat dari indikator penguasaan pribadi dan berpikir sistem dari karyawan.

Saran

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih mendalam variabel kepemimpinan, *learning organization* dan kepuasan kerja karyawan pada lokasi lainnya serta dapat menambahkan variabel lain agar supaya model konseptual untuk

peneliti ke depan akan semakin kompleks dan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan kontribusi praktis.

2. Perusahaan Minyak Goreng di Kota Bitung merupakan perusahaan yang sangat potensial untuk itu program peningkatan kepemimpinan terutama dalam hal sikap dan perilaku perlu terus dilakukan dan ditingkatkan serta terus melakukan program *learning organization* bagi karyawan melalui penguasaan pribadi serta berpikir sistem dari karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohamad. 1994. *Psikologi Industri*. Jakarta: Liberty.
- Bass and Avolio. 1995. "Multifactor leadership Questionnaire: Sampler set" Redwood City, CA. Mindgarden.
- Chang S, and Lee M.S. 2007. "A Study on Relationship Among Leadership, Organizational culture, the operation of Learning Organization and Employees' job satisfaction", *The learning Organization*, Vol. 14, pp. 155-185.
- French and Raven. 1959. *The Bases for Social Power*. Zandler (eds) *Group Dynamics*.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hersey and Blanchard. 1982. *Management of Organizational Behavior: Utility Human Resources*. 4th ed. Prentice-Hall.
- House. R.J. 1977. *A Theory of Charismatic Leadership*, Southern Illinois University Press.
- Howell and Dipboye. 1986. *Essential of Industrial & Organizational Psychology*. Dorsey Press.
- Kerr and Jermier. 1978. *Substitutes for Leadership: Their Meaning and Measurement; Organizational Behavior & Human Performance*.
- Marquardt. M.J. 1996. *Building The Learning Organization*, McGraw-Hill(NY)
- Senge, P. 1990. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of The Learning Organization*. First ed.
- Singarimbun, M dan Effendi. 2003. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta. LP3ES.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Yukl. 1989. *Leadership in Organization*. 2nd ed, Prentice Hall, Englewood cliff, NJ.