

**ANALISIS PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT GUDANG GARAM Tbk  
CABANG MUARA TEWEH (BAGIAN PEMASARAN)**

Lilik Lufina  
Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara Teweh

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of leadership behavior on employee performance at the PT. Gudang Garam Tbk branch Muara Teweh (Marketing department). The object of research is to use a sample of all employees, with the number of respondents being 51 employees. The results of the study indicate that there is an influence between leadership behavior on employee performance at the PT. Gudang Garam Tbk branch Muara Teweh (Marketing department).*

*Keywords : leadership behavior, employee performance*

**ABTRAKSI**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk cabang Muara Teweh (Bagian Pemasaran). Objek penelitian adalah dengan menggunakan sampel yaitu semua karyawan PT, dengan jumlah responden 51 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk cabang Muara Teweh.

Kata kunci : perilaku kepemimpinan

## PENDAHULUAN.

Pada berbagai bidang khususnya berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumberdaya manusiayang berpotensi, baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus mempunyai pemimpin yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin agar kinerja karyawan meningkat. Hal ini tentunya akan menjadikan nama perusahaan semakin baik. Meningkatnya kinerja karyawan tentunya dipengaruhi oleh baik dan tidaknya faktor perilaku kepemimpinan oleh pemimpin pada perusahaan tersebut. Faktor perilaku kepemimpinan yang baik akan membawa kepuasan kerja karyawan yang baik pula dalam perusahaan.

Menurut George R. Terry (yang dikutip dari Sunarto,1998:17) kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Sedangkan menurut John W.Gardner (1990) kepemimpinan sebagai proses

pemujudan dimana individu-individu merangsang kumpulannya meneruskan objektif yang ditetapkan oleh pemimpindan dilakukan bersama oleh pemimpin dan pengikutnya.

Menurut Hasibuan (2007) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (job statisfaction) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasidalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang menginginkan kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa,walaupun balas jasa itu penting.

PT.GUDANG GARAM Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi rokok. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berawal dari comanditaire vennootschape (CV) yang berdiri tahun 1983 yang kemudian dijadikan perseroan terbatas (PT) pada tahun 2004. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT.GUDANG GARAM Tbk yang berlokasi di Kediri karena disini pusat kegiatan manajerial dilakukan. Kepuasan kerja

yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyaknya karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kepuasan kerja karyawan PT.GUDANG GARAM Tbk juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah perilaku kepemimpinan yang terlalu mengekang para karyawan untuk segera menyelesaikan pekerjaannya, kurang tegasnya kepemimpinan sehingga membuat karyawan menjadi terlalu santai dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan juga tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja diantaranya adalah

perilaku kepemimpinan dan motivasi yang baik dalam perusahaan.

## **TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

Robbins and Judge (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan. Sebagai hasil evaluasi karakter pekerjaan tersebut. Senada dengan itu Noe, et, all (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang menyenangkan hasil dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting. Definisi ini memberikan arti bahwa kepuasan kerja bukan suatu konsep tunggal. Lebih dari itu seseorang dapat secara relative dipuaskan dengan satu aspek pekerjaannya dan dibuat tidak puas dengan satu atau berbagai aspek.

## **RESPON TERHADAP KETIDAKPUASAN KARYAWAN.**

Dalam suatu organisasi ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan melalui berbagai cara. Robbins and Judge (2009) menerangkan ada 4 respon yang berbeda satu sama lain dalam 2 dimensi yaitu konstruktif/destruktif

dan aktif/pasif, dengan penjelasan sebagai berikut

1. exit, ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.
2. Voice, ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.
3. Loyalty, ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi dihadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.
4. Neglect, ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

### **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA.**

Menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.

4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pemimpin dalam kepemimpinan. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk melaksanakan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

### **LIMA KOMPONEN KEPUASAN KERJA:**

1. Sikap terhadap kelompok kerja.
2. Kondisi umum pekerjaan.
3. Sikap terhadap perusahaan.
4. Keuntungan secara ekonomi.
5. Sikap terhadap manajemen.

Komponen lain mencakup kondisi pikiran karyawan tentang pekerjaan itu sendiri dan kehidupan secara umum. Sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaan mungkin positif atau negatif. Kesehatan, usia, tingkat aspirasi, status sosial, kegiatan sosial, dan politik dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut kreitner dan knicki (2005) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan yaitu:

- 1.) Need fulfillment (pemenuhan kebutuhan), model ini menunjukkan bahwa kepuasan ditentukan tingkatan karakteristik pekerjaan yang memungkinkan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2.) Discrepancies (perbedaan), model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya, diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.
- 3.) Value attainment (pencapaian nilai), gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- 4.) Equity (keadilan), dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingannya antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.
- 5.) Dispositional/genetic components (komponen genetik), beberapa

rekan kerja atau teman tampak puas dengan hasil variasilingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. 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 seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

### **KEPEMIMPINAN**

Menurut George R. Terry (yang dikutip dari Sunarto, 1998:17) kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Sedangkan menurut John W. Gardner (1990) kepemimpinan sebagai proses pemujudan dimana individu-individu merangsang kumpulannya meneruskan objektif yang ditetapkan oleh pemimpindan dilakukan bersama oleh pemimpin dan pengikutnya.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin atau pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah “melakukannya dalam kerja” dengan praktik seperti pemegang pada seorang seniman ahli, pengrajin atau praktisi. Dalam hubungan ini sang ahli diharapkan sebagai bagian dari perannya memberikan pengajaran/insruksi.

Kebanyakan orang masih cenderung menyatakan bahwa pemimpin yang efektif mempunyai sifat atau ciri-ciri tertentu yang sangat penting misalnya, kharisma, pandangan kedepan, daya persuasi, dan intensitas. Dan memang apabila kita berpikir tentang pemimpin yang heroik seperti napoleon, Washington, Lincoln, Churchill, Sukarno, Jenderal Sudirman dan sebagainya kita harus mengakui bahwa sifat-sifat seperti itu melekat pada diri mereka dan telah mereka manfaatkan untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan.

### **SIFAT-SIFAT KEPEMIMPINAN.**

7 Sifat Penting Yang Harus dimiliki sebagai Seorang Pemimpin yaitu:

#### **1. Sifat rendah hati.**

Pada hakikatnya kedudukan pemimpin itu tidak berbeda dengan kedudukan yang dipimpin. Ia bukan orang yang harus terus di istimewa. Ia hanya sekedar orang yang harus didahulukan selangkah dari yang lainnya karena ia mendapatkan kepercayaan dalam memimpin dan mengemban amanat. Ia seolah pelayan umat yang diatas pundaknya terletak tanggungjawab besar yang mesti dipertanggungjawabkan. Kerendahan hati biasanya mencerminkan persahabatan dan kekeluargaan, sebaliknya ke-egoan mencerminkan sifat takabur dan ingin menang sendiri.

#### **2. Sifat terbuka untuk dikritik.**

Seorang pemimpin haruslah menanggapi aspirasi-aspirasi umat dan terbuka untuk menerima kritik-kritik sehat yang membangun dan konstruktif. Tidak seyogiayanya

menganggap kritikan itu sebagai hujatan, dan menganggap orang yang mengkritik sebagai lawan. Tetapi harus diperlakukan sebagai "mitra" dengan kebersamaan dalam rangka meluruskan dari kemungkinan buruk yang selama ini terjadi untuk membangun kepada perbaikan dan kemajuan.

#### **3. Sifat jujur dan memegang amanah.**

Kejujuran yang dimiliki seorang pemimpin merupakan simpati umat terhadapnya yang dapat membuahkan kepercayaan dari seluruh amanat yang telah diamanahkan. Pemimpin yang konsisten dengan amanat umat menjadi kunci dari sebuah kemajuan dan perbaikan

#### **4. Sifat berlaku adil.**

Keadilan adalah konteks real yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Keadilan bagi manusia tidak ada yang relatif. Islam meletakkan soal penegakan keadilan itu sebagai sikap yang esensial. Seorang pemimpin harus mampu menimbang dan memperlakukan sesuatu dengan seadil-adilnya bukan sebaliknya berpihak pada seorang saja atau berat sebelah.

#### **5. Komitmen dalam perjuangan.**

Sifat pantang menyerah dan konsisten pada konstitusi bersama bagi seorang pemimpin adalah penting. Teguh dan terus Istiqamah dalam menegakkan kebenaran dan keadilan. Pantang tergoda oleh rayuan dan semangat menjadi orang yang pertama di depan apabila ada yang hendak mengganggu kelancaran jalannya organisasi.

## **6. Bersikap Musyawarah.**

Dalam tim ini pemimpin tidak sembarang memutuskan sebelum adanya musyawarah diantara orang-orang disekelilingnya dan umat. Sebab dengan keterlibatan umat terhadap pemimpinnya dari sebuah kesepakatan bersama akan memberikan kepuasan, sehingga apapun yang akan terjadi baik buruknya bisa ditanggung bersama-sama.

## **7. Berbakti dan mengabdikan kepada Allah.**

Dalam hidup ini segala sesuatunya takkan terlepas dari pandangan Allah, manusia bisa berusaha semampunya dan sehebat-hebatnya namun yang menentukannya adalah Allah. Hubungan seorang pemimpin dengan Tuhannya tak kalah pentingnya yaitu dengan berbakti dan mengabdikan kepada Allah. Semua ini dalam rangka memohon pertolongan dan ridho Allah semata. Dengan senantiasa berbakti kepada-Nya terutama dalam menegakkan sholat lima waktu contohnya, seorang pemimpin akan mendapat hidayah untuk menghindari perbuatan-perbuatan yang keji dan tercela.

## **CIRI-CIRI KEPEMIMPINAN**

Sondang P. Siagian yang dikutip oleh Sihotang (2007:258), menyebutkan ciri-ciri dan syarat-syarat kepemimpinan adalah sebagai berikut :

### **1. Pendidikan umum yang luas**

Memiliki pengetahuan yang luas baik yang didapat secara formal maupun nonformal.

### **2. Kemampuan analisis**

Pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah dalam pencapaian tujuan.

### **3. Keterampilan berkomunikasi**

Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada para karyawan.

### **4. Rasionalitas dan objektivitas**

Pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya hendaknya bersifat objektif.

### **5. Programatis**

Pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep.

### **6. Kesederhanaan**

Pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh dengan kesederhanaan terhadap para karyawan agar tidak terlalu royal.

### **7. Keberanian mengambil keputusan**

Dalam pelaksanaan pengambilan keputusan pimpinan berani mengambil resiko.

### **8. Kemampuan mendengar saran-saran**

Pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.

### **9. Adaptabilitas dan fleksibilitas**

Seorang pemimpin harus bisa beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

### **10. Ketegasan dalam bertindak**

Seorang pemimpin dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh para bawahannya.

### **PERILAKU PEMIMPIN YANG BERORIENTASI PADA TUGAS :**

- 1) Mengutamakan tercapainya tujuan
- 2) Mementingkan produksi yang tinggi
- 3) Lebih banyak memberikan pengarahan
- 4) Mengutamakan penyelesaian tugas menurut jadwal
- 5) Melaksanakan tugas melalui prosedur yang ketat
- 6) Melakukan pengawasan yang ketat
- 7) Lebih mengutamakan pengarahan diri, disiplin diri

### **PERILAKU PEMIMPIN YANG BERORIENTASI PADA HUBUNGAN :**

- 1) Memperhatikan kedudukan bawahan
- 2) Berusaha menciptakan suasana saling berusaha
- 3) Berusaha menciptakan suasana saling menghargai
- 4) Simpatik terhadap bawahan
- 5) Memiliki sifat yang bersahabat
- 6) Menumbuhkan peran serta bawahan dalam membuat keputusan.

### **HUBUNGAN ANTARA PERILAKU KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN.**

Perilaku kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki

keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kepuasan mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan perilaku kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Guritno, 2005). Suranta (2002) dan Tampubolon (2007) menyatakan bahwa faktor kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang erat dan pengaruh antara faktor kepemimpinan dan faktor kepuasan kerja karyawan. Jadi, hubungan antar variabel perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja adalah  $H_1$ : perilaku kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Miller et al. (1991) menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Hasil penelitian Gruenberg (1980) diperoleh bahwa hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta penyedia adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja dan tidak ada kaitannya dengan keadaan tempat kerja serta jenis pekerjaan. Ramlan Ruvendi (2005) dalam penelitiannya yang berjudul "Imbalan dan Perilaku kepemimpinan

Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor”, menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan pengaruh signifikan antara variabel perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerjapegawai Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. Diungkapkan pula bahwa perilaku kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi (*contingency*). Indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerjaditunjukkan dengan tingginya tingkat absensi dan perpindahan pegawai. Hal itu timbul sebagai akibat dari kepemimpinan yang tidak disenangi.

### **HIPOTESIS.**

Terdapat Pengaruh antara Perilaku Kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan kombinasi pendekatan kuantitatif (metode survei) dan pendekatan kualitatif. Metode survei adalah metode yang mengambil contoh data dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun dan Effendi, 1989). Dengan memadukan kedua pendekatan tersebut diharapkan upaya pemahaman perilaku kepemimpinan dalam pengambilan keputusan, faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan

dapat dilakukan secara lebih baik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan PT GUDANG GARAM Tbk yang berjumlah 60 orang karyawan. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tiap bagian unit dalam PT. Gudang Garam Tbk. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan observasi, studi pustaka dan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis regresi sederhana.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis sederhana dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil analisis statistik regresi sederhana

Variabel Bebas	Koefisien Regresi
X (perilaku kepemimpinan)	4,49X
Konstanta	5,911
R square= 0,22	
Multiple R = 0,147	

Sumber data yang diolah

Berdasarkan pada tabel diatas maka persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,911 + 4,49X + e$$

Maksud dari persamaan tersebut adalah : Apabila perilaku kepemimpinan mengalami kenaikan

sebesar satu satuan maka kepuasan kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,15.

### **Analisis Uji Korelasi Tingkat Nol**

Hasil uji analisis tingkat nol dengan derajat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) menunjukkan antara variabel bebas dan tergantung mempunyai hubungan yang signifikan, hal ini ditunjukkan dengan nilai peluang ( $p$ ) kurang dari nilai  $\alpha$ , dalam penelitian ini semua variabel berhubungan secara signifikan.

### **Analisis Korelasi Regresi Sederhana.**

Untuk menguji dan mengetahui sejauh mana hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dipakai teknik korelasi sederhana. Dari hasil perhitungan dalam lampiran maka diperoleh koefisien korelasi sederhana multiple R ( $R$ ) sebesar 0,147, keadaan ini menunjukkan bahwa ada ketergantungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Sedangkan koefisien determinasi atau R-square ( $R^2$ ) sebesar 0,22 koefisien determinasi ini menunjukkan seberapa besar keragaman dari variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh model. Dalam penelitian ini mempunyai arti bahwa persamaan linier regresi telah menjelaskan sebesar 22% dari keseluruhan jumlah keragaman yang dapat dijelaskan, atau setiap variabel bebas memberikan sumbangan terhadap variabilitas variabel tergantung sebesar 22%.

### **Test Simultan Regresi Sederhana.**

Setelah diketahui tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka untuk lebih meyakinkan dapat dilakukan uji simultan terhadap variabel bebas dengan menggunakan uji F, hipotesa yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_i$$

$$H_1 : \text{minimal ada satu}$$

$$\beta_i \neq 0 \text{ dimana } i = 1$$

Karena nilai F hitung (464) >  $F_{(0,05; 3,7)}(1,13)$  maka keputusan tolak  $H_0$  artinya bahwa model tersebut telah signifikan atau variabel bebas tersebut secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat.

### **PEMBAHASAN**

Berdasarkan dari tabel distribusi frekuensi jawaban responden yang meliputi: perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk. Maka dari hasil penelitian dan pembahasan dari sudut kajian variabel-variabel tersebut dapat diuraikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Pada analisis penyajian secara parsial atau uji-t yaitu untuk konstanta sebesar 5,911, variabel perilaku kepemimpinan sebesar 1,134, jadi factor ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk.
- b. Dari hasil pengujian simultan atau uji-F menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel tergantung

dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $4,64 > 1,134$

- c. Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,22 koefisien determinasi menunjukkan bahwa persamaan regresi telah menunjukkan sebesar 22% berarti variabel bebas memberikan sumbangan terhadap variabel terikat

Dengan demikian dari hasil penelitian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa : perilaku kepemimpinan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk.

#### **KESIMPULAN.**

Berdasarkan pada temuan penelitian dan pembahasan dari sudut kajian variabel yaitu perilaku kepemimpinan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Pada analisis penyajian secara parsial atau uji-t ini yaitu untuk konstanta sebesar 5,911 sedangkan perilaku kepemimpinan mempunyai nilai 1,134. Jadi faktor ini sangat dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk.
- Dari hasil pengujian simultan atau uji-F ini menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat dimana  $f_{hitung}$  yaitu 0,464
- Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,22 koefisien determinasi ini menunjukkan bahwa persamaan

regresi telah menunjukkan sebesar 22% berarti variabel bebas memberikan sumbangan terhadap variabel terikat. Dengan demikian perilaku kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Terry R. George dan Sunarto. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Gardner W. John 1990 *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru*
- SMP Kristen BPK PENABUR. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4. Th IV. Jakarta.
- Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Robbins dan Judge 2009, *Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar*. Skripsi, UNDIP Semarang.
- Noe, et, all. 2006. *Pelayan Sebagai Pemimpin*. Gandum Mas. Malang.
- Siagian Sondang P. 2007. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. BP Universitas
- Diponegoro. Semarang.
- <http://mariswadika.blogspot.com/2011/12/indikator-yang-harus-dimiliki-oleh.html>
- Abi, Sujak. 1990. *Kepemimpinan Manajer*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbi Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Kartono, Kartini. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Rivai, Harif A. 2001. *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar*. Tesis, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal & Mulyadi, Deddy. 2010. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins & Judge. 2008. *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Bandar maju.
- Siagian P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Sugiono. 2002. *Metodologi Penelitian Administrasi*, Cetakan Kesembilan, Alfa Beta, Bandung.
- Thoha, miftah. 2001. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Yogyakarta: Fisipol UGM Yogyakarta.
- Umar, husein. 2002. *metodologi penelitian aplikasi dalam pemasaran*. Jakarta: PT. gramedia pustaka utama.