

## Pengaruh Kepemimpinan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja: Studi Korelasional Pada Pegawai Dinas Ciptakarya Kabupaten Lebak

**Yumhi\***

\* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

### Article Info

**Keywords:**

Leadership style,  
Job satisfaction and  
Job performance

### Abstract

*This research is aimed at evaluating the effect of leadership style, Job Satisfaction to job performance with methodology correlational survey at sixty eight respondents in Dinas Ciptakarya Kabupaten Lebak. The result shows that leadership style influences job performance, job satisfaction influences job performance and simultaneous influence between leadership style and job satisfaction to job performance. Therefore the conclusion is leadership style and job satisfaction are factors that contribute to increasing job performance.*

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap kinerja dengan menggunakan metodologi korelasi survei yang diukur dengan uji pengaruh meneliti responden pegawai Dinas Ciptakarya Kabupaten Lebak. Hasilnya adalah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja, terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja dan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap kinerja. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja.

**Corresponding Author:**  
yumhiahmad@yahoo.co.id

**e-jurnal Management**  
Volume 2 Nomor 2  
Tahun 2013  
ISSN 2337-912X  
©LPPM STIE La Tansa  
Mashiro

### Pendahuluan

Pembangunan infrastruktur di kabupaten Lebak menyongsong Masyarakat Ekonomi Asia (MEA) sudah sangat mendesak untuk ditingkatkan. Peningkatan pembangunan ini tidak hanya dari sisi kuantitas namun juga kualitas pekerjaan. Di kabupaten Lebak ada beberapa dinas terkait yang menangani pembangunan

infrastruktur, misalnya Dinas Sumberdaya Air (SDA) untuk menangani infrastruktur yang terkait dengan pembangunan sarana dan prasarana pengairan, Dinas Bina Marga, untuk menangani infrastruktur yang terkait dengan jalan, dan Dinas Ciptakarya untuk menangani infrastruktur gedung dan bangunan sepsifk serta jalan – jalan lingkungan.

Dinas Ciptakarya (DCK) merupakan salah satu Dinas yang berperan memberikan andil besar terkait kualitas infrastruktur sebagaimana tupoksi DCK. Untuk meningkatkan kualitas pekerjaan DCK kiranya perlu memberikan perhatian khusus pada kinerja pegawai DCK. Kinerja pegawai DCK selama ini diteliti dari hasil observasi teridentifikasi bahwa ada persolan yang mendasar yang terjadi di DCK yaitu: Pegawai DCK belum memahami tufoksi kegiatan sesuai *Standar Operating Procedure (SOP)* yang telah ditetapkan, Ada beberapa pegawai DCK yang mempunyai latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, ada beberapa pegawai DCK yang tidak datang tetap waktu, terbukti dari 17 % absen keterlambatan kerja, masih ada pekerjaan DCK yang belum terselesaikan sesuai target yang ditentukan, ada beberapa pegawai DCK yang masih mengeluhkan persoalan remunerasi, ada beberapa pimpinan unit kegiatan yang belum bertindak tegas kepada pegawai yang berkerja tidak sesuai dengan SOP.

Peran pemimpin dalam kasus DCK memang menjadi sangat diperlukan, terutama agar bagaimana pegawai dapat mengoptimalkan potensi yang dimiliki sehingga kinerja pegawai meningkat. Ada beberapa cara yang dapat diambil oleh pimpinan agar kinerja pegawai meningkat, misalnya dengan memotivasi pegawai, memberikan kepuasan pada pegawai, memberikan posisi pegawai sesuai dengan keahlian, memberikan kepercayaan kepada pegawai, memberikan pembelajaran, menciptakan iklim kerja yang baik agar pegawai tidak gampang stress, membuat keputusan yang tepat dalam berbagai tindakan qolquitts (2009).

Penelitian ini dimaksudkan untuk menilai: (1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja?, (2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja? (3) Apakah kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja?. Sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

secara empirik ; (1) Nilai dari kepemimpinan terhadap kinerja, (2) Nilai dari kepuasan kerja terhadap kinerja (3) Nilai dari kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja.

Menurut Colquitt, Lepine dan Wetson (2009) berpendapat bahwa kinerja upaya yang dilakukan oleh pegawai baik positif maupun negatif untuk mencapai tujuan organisasi . Sedangkan Mathis dan Jackson (2002) kinerja adalah sesuatu yang diperbuat oleh pegawai atau yang tidak diperbuat oleh pegawai kinerja pegawai berpengaruh terhadap organisasi. Robbins(2003) berpendapat tentang kinerja adalah hasil penilaian terhadap pekerjaan diukur dari ketentuan – ketentuan yang telah ditetapkan. Byars and Rue (2006) mengatakan bahwa *Job Performance is the nett effects of an employee's effort as modified by abilities and role (or task) perceptio*. Warner (2000) mengemukakan *Task performance refers to behaviors that are directly involved in producing goods or service, or activities that provide indirect support for the organization's core technical processes*” . Mc Groger dalam John Newstrom(2007) (*Theory X is traditional set of assumption about people. Theory Y implies a more humanistic and supportive approach to managing people*). Kemudian Mathis dan Jockson (2002) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kemampuan, keberadaan pekerjaan, dukungan dan hubungan pegawai dengan organisasi.

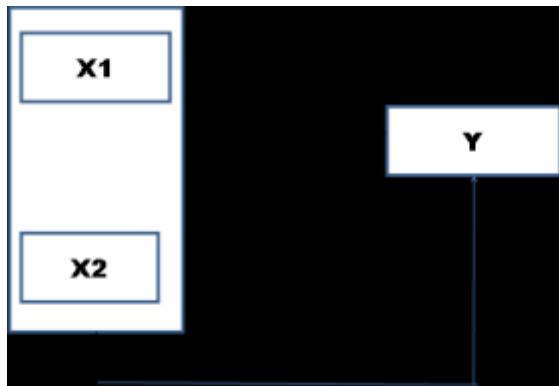
Gaya kepeimpinan Menurut penelitian Pearce (2000) ada beberapa teori yang mendukung tentang gaya kepemimpinan “*Researcher's historical analysis is adapted from Pearce et all .For each style, we draw from several theoretical roots of specific leader's behaviors as well as broader theoretical theories that can be related to leader behavior*”. Diantara teori tersebut adalah sebagai berikut: *Directive leadership Theory X leadership (Mc Gregor, 1960)*, *Initiating Structure from Ohio State studies (Fleishman, 1953)*, *Task-oriented behavior from Michigan studies (Katz, Maccoby, & Morse, 1950)*, *Punishment research (Arvey & Ivancevith, 1980)*, *Transactional leadership Expectancy theory (Vrom, 1964)*, *Path-goal theory (House, 1971)*, *Equity theory (Adams, 1963)* , *Exchange theory (Homans, 1961)*, *Reinforcement theory (Luthans & Kretner, 1985;Sims,1977)*. Gary Yukl (2010)

mengemukakan bahwa Path-Goal Theory kepemimpinan dikembangkan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap bawahan. Newstrom (2007) menyatakan bahwa *Leadership is the process of influencing and supporting others to work enthusiastically toward achieving objectives.* Kepemimpinan berbicara tentang bagaimana mempengaruhi orang agar dapat mencapai tujuan. Krietner dan Kinicki (2008) berpendapat bahwa “*leadership styles along a somewhat different line, experts in the area of leadership contend that different leadership styles are needed as work groups develop.* Gaya kepemimpinan diperlukan untuk mendorong pembangunan group, dinamika kelompok dan bagaimana dinamika kelompok menjadi team work yang baik untuk tujuan organisasi. Sedangkan Kepuasan kerja menurut Gibson et al. (2006) “*Job satisfaction is an attitude individual have about their job.*” Bernstein & Nash (2008) “*Job satisfaction has emotional, cognitive, and behavioral components.* Robbins & Judge (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “*Describes a positive feeling about a job, resulting from an evaluation of its characteristics.*” Sedangkan Locke menyatakan kepuasan kerja sebagai “*...a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experience.*” Dan Newstrom (2007) melihat kepuasan kerja sebagai “*... a set of favorable or favorable feeling and emotions with which employees view their work.*”

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja
2. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja
3. Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap kinerja?.

Dari hipotesis tersebut dapat dibentuk model hipotetik sebagai berikut:



Gambar. 1. Model Hipotetik

Keterangan:

X<sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> : Kepuasan Kerja

Y : Kinerja

### Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian studi korelasional dengan menguji pengaruh. Noor (2014) menyatakan bahwa analisis regresi berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel, variabel tidak bebas pada suatu atau lebih variabel yang lain, variabel yang menjelaskan (*explanatory variables*), dengan maksud menaksir dan atau meramalkan. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh pegawai di Dinas Cipta Karya Kabupaten Lebak dan menggunakan random sampling untuk data responden yang diteliti. Responen sejumlah 68 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, sumber data primer, sedangkan teknik analisis data menggunakan korelasi dan regresi. Instrumen penelitian angket bersekala lima dan alat pengelola data menggunakan SPSS ver. 20.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan dapat ditarik pembahasan sebagai berikut: 1) Variabel Y adalah Kinerja , 2) Variabel X<sub>1</sub> adalah gaya kepemimpinan dan variabel X<sub>2</sub> adalah kepuasan kerja. Sebelum melakukan pengujian regresi untuk mengukur pengaruh sebelumnya dilakukan pengujian

prasyarat analisis data dengan uji Normalitas, Linieritas, Multikolinieritas, heteroskedastisitas terhadap seluruh variabel yang akan diuji.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Pengujian dengan menggunakan uji K-S dengan cara menentukan proporsi (P), KP (prosesntase kumulatif),  $z_i$ ,  $a_1$ ,  $a_2$ , dan akhirnya menentukan  $D_{max}$  yang diambil dari nilai  $a$  tertinggi. maka  $H_0$  diterima, yang berarti data populasi berdistribusi normal. Dengan demikian dapat dilanjutkan untuk uji analisis jalur. Untuk memperoleh keakuriasan hasil perhitungan, maka pengujian normalitas data secara keseluruhan menggunakan bantuan komputer program SPSS for windows version 20.00. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1 Perhitungan Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		X1	X2
N		53	53
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	55,3019	51,0566
	Std. Deviation	8,34954	7,61935
	Absolute	,090	,102
Most Extreme Differences	Positive	,090	,102
	Negative	-,085	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		,657	,745
Asymp. Sig. (2-tailed)		,781	,636
			,621

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan data tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa Asymp.Sig untuk variabel  $X_1$  adalah  $0,781 > 0,05$  ,  $X_2$  adalah  $0,636 > 0,05$  dan  $Y$  adalah  $0,621 > 0,05$  ini menunjukan bahwa data tersebut berdistribusi normal

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dan signifikansi regresi dilakukan melalui uji regresi univarian, yaitu uji linieritas dan signifikansi koefisien regresi berdasarkan jalur yang telah dikontruksikan. Uji ini dimaksudkan untuk melihat persamaan regresi pasangan variabel yang diteliti secara individual dengan asumsi bahwa jika secara individual

semua pasangan memperlihatkan gejala-gejala pergerakan yang sama, maka hal itu juga akan terjadi jika dilakukan kajian secara keseluruhan. Analisis regresi masing-masing pasangan variabel tersebut dapat diuraikan sebagai berikut

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Linieritas

Variabel	$\alpha = 0,01$		Kesimpulan
	F hitung	F tabel	
$X_1 \rightarrow Y$ $\hat{Y} = 29,463 + 0,519 X_1$	27,022	7,04	Linear dan Signifikan
$X_2 \rightarrow Y$ $\hat{Y} = 24,113 + 0,667 X_2$	46,388	7,04	Linear dan Signifikan
$X_1 \text{ dan } X_2 \rightarrow Y$ $\hat{Y} = 10,089 + 0,367 X_1 + 0,544 X_2$	43,225	4,95	Linear dan Signifikan

c. Uji Multikolinieritas

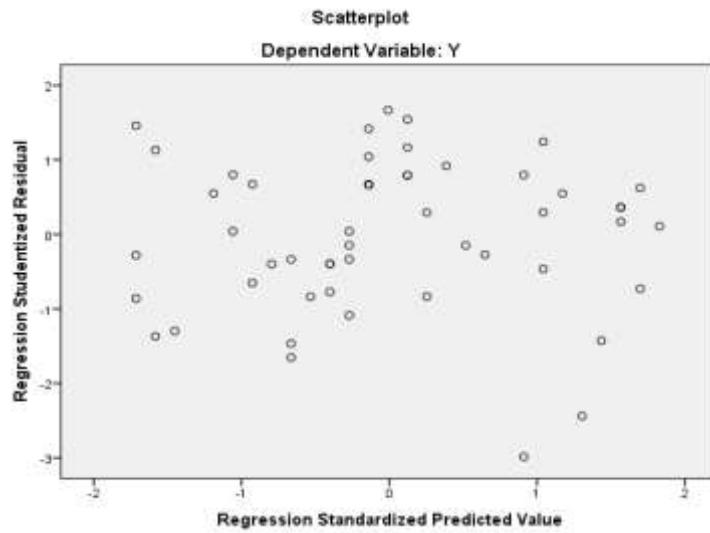
Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas, jika mempunyai VIF disekitar 1 dan mempunyai angka tolerance mendekati 1, Tabel dibawah ini menjelaskan bahwa penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.		
	B	Std. Error Beta			Tolerance VIF	
1	(Constant) 10,089	5,233		1,928	,060	
	X1 ,367	,079	,416	4,632	,000	
	X2 ,544	,087	,563	6,260	,000	

a. Dependent Variable: Y

d. Uji Heteroskedastisitas

Hasil out put scatter plot berikut ini menunjukan bahwa model regresi bebas dari heteroskedastisitas, sebagaimana terlihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Scatter Plot Heteroskedastisitas

Pengujian hipotesis penelitian akan dilakukan dengan menguji masing-masing pengaruh, misalnya , pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) dan pengaruh kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap (Y) serta pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) kepuasan kerja (  $X_2$  ) terhadap kinerja (Y), sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis yang diuji adalah:

$$H_0 : \beta_{yx1} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{yx1} > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20, didapatkan bahwa  $t_{\text{hitung}} = 5,198 > t_{\text{tabel}} = 1,996$  ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini menunjukan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

### 2. Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis yang diuji adalah:

$$H_0 : \beta_{yx2} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{yx2} > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20, didapatkan bahwa  $t_{hitung} = 6,811 > t_{tabel} = 1,996$  ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)**

Hipotesis yang diuji adalah:

$$H_0 : \beta_{yx1x2} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{yx1x2} > 0$$

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20, diperoleh Harga  $F_{hitung} = 43,225$ , sedangkan harga  $F_{tabel(\alpha=0,05;65)} = 4,95$ . Fakta ini mengungkapkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y). Artinya semakin efesien gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan semakin tinggi kepuasan kerja ( $X_2$ ) maka akan semakin efesien dan tinggi kinerja.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan dengan menggunakan perhitungan statistik yang telah diuraikan pada pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa perubahan gaya kepemimpinan akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai .
2. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja . Ini menunjukkan bahwa perubahan kepuasan kerja pegawai akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai

3. Terdapat pengaruh bersama-sama antar gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa perubahan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai

### **Saran**

Setelah dilakukan penelitian, berdasarkan penemuan empirik yang diperoleh, pada bagian akhir penulisan ini menyampaikan beberapa saran sebagai berikut.

- a. Sebaiknya pimpinan per unit organisasi memberikan perhatian terhadap gaya kepemimpinan yang dipakai.
- b. Sebaiknya pimpinan per unit organisasi memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja pegawai .
- c. Sebaiknya pimpinan per unit organisasi memberikan perhatian terhadap gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai dalam beberapa aspek yang dipadukan secara khusus. Jika hanya aspek gaya kepemimpinan saja yang diperhatikan namun kepuasan kerja tidak diperhatikan maka kinerja menjadi kurang optimal.

### **Daftar Pustaka**

- Bernstein, D. A., & Nash, P. W. 2008. *Essentials of psychology*. Boston: Cengage Learning.
- Colquitt, LePine, & Wesson. 2008. *Organization Behavior*. Singapore, McGraw-Hill.
- Gibson et al. 2006. *Organization: Behavior, Structure, Process*. Texas: Business Publication.
- Herman Aguinis. 2008. *Performance Management*. Singapore: Pearson International.
- Krietner, Robert dan Angelo Kinicki. 2008. *Organization Behavior*. Singapore: McGraw-Hill.

- Liyod L. Byars and Leslie W. Rue. 2006. *Human Resources Management*. Singapore: McGraw Hill.
- Newston, John. *Organization Behavior; Human Behavior at Work*. Singapore: McGraw-Hill International.
- Noor, Juliansyah. 2014. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Grasindo
- Pearce c.l., Sims jr. h.p., Cox j., ball g., Schnell e., Smith k.a. & Trevino l. 2000. *Transactors, transformers, and beyond: a multi-method development of a theoretical typology of leadership*. Working paper, University of Maryland.
- Robbins, Stephen & Judge Timothy. 2009. *Organizational Behavior* 13<sup>th</sup>. Singapore: Pearson International.
- UU No. 08 Tahun 1974 “*Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*”
- Werner, J. M. 2000. Implications of OCB and Contextual Performance for Human Resource Management. *Human Resource Management*. 10(1): 245-261
- Yukl, Gary. 2010. *Leadership in Organizations*. USA: Pearson.