

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA MELALUI
KEPUASAN KERJA PEGAWAI BP2IP TANGERANG**
***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON THROUGH JOB
SATISFACTION OF TANGERANG BP2IP EMPLOYEES***

Romulo Edison Harahap^{1*} dan Yohanna Nurika²

¹Program Studi Nautika, Politeknik Pelayaran Malahayati, Aceh besar, Indonesia

²Politeknik Pelayaran Banten, Banten, Indonesia

*email: romuloyoan@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh antara empat konstruk yaitu, iklim psikologis, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja karyawan dan kinerja. Penelitian ini menyelidiki pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja melalui kepuasan karyawan, yang bertindak sebagai variabel mediator. Desain penelitian ini menggunakan kuesioner yang terisi dan dapat dianalisis untuk mengumpulkan data. Data dikumpulkan dari 84 karyawan di BP2IP Tangerang yang menanggapi pertanyaan tentang lingkungan kerja mereka dan dirasakan kepemimpinan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah The Statistical Package for Social Sains versi 10.0 (SPSS 10.0) dan Analisis Struktur Momen (AMOS 4.0) digunakan untuk menganalisis data. Analisis statistik termasuk pengukuran dan model persamaan struktural (SEM). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa semua variabel bertanda positif bahwa kepuasan kerja merupakan gaya kepemimpinan sebagai prediktor dan kinerja sebagai kriteria.

Kata kunci: *gaya kepemimpinan, kepuasan kerja pegawai.*

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of four constructs, namely, psychological climate, leadership style, employee job satisfaction, and performance. In addition, this study investigates the influence of leadership style on performance through employee satisfaction, which acts as a mediator variable. The design of this study uses a filled out questionnaire that can be analyzed to collect data. Data were collected from 84 employees at BP2IP Tangerang who responded to questions about their work environment and perceived leadership. The data analysis used in this research is The Statistical Package for Social Science version 10.0 (SPSS 10.0) and Moment Structure Analysis (AMOS 4.0) is used to analyze the data. Statistical analysis included measurement and structural equation modeling (SEM). This study concludes that all variables are positive that job satisfaction is a leadership style as a predictor and performance as a criterion.

Keywords: leadership style, employee job satisfaction.

1. Pendahuluan

Latar Belakang dan Identifikasi Masalah
Sekarang ini banyak organisasi berusaha untuk meningkatkan produk pelayanannya, dengan cara berbagai macam. Strategi dan praktek manajemen dilaksanakan untuk mencapai tujuan. Strategi dan praktek manajemen lebih ditekankan kepada sumber daya manusia, yang merupakan penggerak dan pelaksana di organisasi. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting dalam penyatuan, strategi dan praktek yang dimiliki oleh organisasi dan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuannya, karena sumber daya manusia suatu organisasi dapat mengendalikan dan menggerakkan faktor-faktor lainnya serta aktivitas-aktivitas yang dimiliki organisasi dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang handal dan mempunyai orientasi terhadap organisasi sangat diharapkan oleh organisasi dan organisasi untuk menjaga stabilitas dan kinerja organisasi. Sumber daya manusia merupakan yang terpenting dalam suatu organisasi dimana pegawai ataupun pegawai memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Kualitas sumber daya manusia di suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja dan perilaku pegawainya yang sejalan dengan strategi organisasi. Kinerja individu dengan kinerja organisasi terdapat hubungan yang erat, dengan kata lain bila kinerja pegawai baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Menurut Umar (1999), kinerja pegawai dapat dilihat dari dua sisi yaitu internal, (melalui penelaahan motivasi kerja dari pegawai itu sendiri) dan eksternal (ditelaah dari lingkungan kerja pegawai). Kinerja pegawai tak hanya dilihat dari kemampuan kerja yang sempurna tetapi dalam menguasai dan mengelola diri sendiri. Harrison et al. (2006) menunjukkan bahwa

job attitudes dan job performance adalah dua konsep abadi di dalam penelitian organisasi. Kinerja mengacu kepada tindakan pegawai untuk memenuhi persyaratan dari deskripsi kerjanya (William dan Anderson, 1991).

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator untuk melihat kinerja. Kepuasan pegawai adalah penting sekali untuk dipelajari, sejak dipertimbangkan sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja organisasi dan persaingan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan kebutuhan pada masing-masing individu. Pegawai akan menunjukkan sikap positif ketika mereka puas dengan pekerjaan mereka (Jain, Jabeen, Mishra & Gupta: 2007). Jadi, kepuasan kerja pegawai yang tinggi akan meningkatkan produktivitas sebuah organisasi menurut giliran akan meningkatkan kinerja seluruh organisasi termasuk kinerja pegawainya.

Usaha pegawai adalah kesediaan pegawai untuk memberikan waktu dan tenaga yang lebih untuk menjalankan aktivitas organisasi, dan berusaha menyelesaikan tugasnya dengan baik. Secara konseptual aspek-aspek yang menunjukkan usaha pegawai untuk menyelesaikan tugas terdiri dari tiga komponen yaitu komitmen terhadap waktu, intensitas pekerjaan dan patuh pada aturan.

Di dalam organisasi terdapat kedudukan yang paling tinggi, dipegang oleh seorang pemimpin di setiap organisasi. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang berkompeten meyakinkan bahwa organisasi yang sehat dengan menjaga kepuasan dan kerja yang termotivasi (Tordera et al., 2002).

Menurut Saros dan Butchatsky, kepemimpinan merupakan sebagai suatu perilaku dengan untuk mempengaruhi aktifitas anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi (dalam Nawawi, 2003). Setiap pemimpin mempunyai gaya atau tingkah laku tersendiri. Gaya inilah disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya (Nawawi;2003,p.113).

Persoalan Kepemimpinan menarik bagi banyak peneliti. Penelitian dilaksanakan untuk menentukan bagaimana perilaku kepemimpinan dapat digunakan untuk mempengaruhi pegawai untuk meningkatkan hasil organisasi (Kreitner, 1995). Ada beberapa gaya kepemimpinan seperti: autokratik, biokratik, laissez-faire, kharismatik, demokratik, partisipatif, situasional, transaksional, dan kepemimpinan transformasional (Mosadeghrad 2003b, 2004). Setiap orang tidak setuju bahwa sebuah fakta gaya kepemimpinan akan menghasilkan keefektifan bentuk perilaku organisasi. Gaya - gaya yang berbeda dibutuhkan untuk situasi - situasi berbeda dan setiap pemimpin ingin mengetahui kapan menunjukkan pendekatan khusus. Tidak satupun gaya kepemimpinan yang ideal untuk setiap situasi, sejak itu seorang pemimpin mempunyai pengetahuan dan bakat untuk bertindak efektif dalam satu situasi tapi mungkin tidak muncul seperti dalam situasi berbeda.

Setiap pemimpin perlu mempertimbangkan upaya untuk memotivasi pegawainya agar bekerja dengan baik. Apabila motivasi bekerja pegawai rendah maka kinerja pegawai akan menyusut

seakan-akan kemampuan yang mereka miliki rendah. Motivasi merupakan sebuah fungsi manajemen yang penting untuk dilakukan oleh sebuah organisasi. Motivasi juga menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan dengan hal yang dilakukan untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu dengan motivasi yang bersifat positif dan negatif yang dapat digunakan seorang pemimpin agar pegawai mau bekerja giat dan optimal untuk mencapai tujuan organisasi dan organisasi. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, kepuasan, stress, dan turnover intention telah ditetapkan dengan baik.

Sementara gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap organisasi, departemen dan tim, dan juga iklim kerja dan atmosfer, pemimpin yang ingin hasil yang baik tidak harus mengandalkan satu gaya kepemimpinan (Goleman,2000). Di BP2IP Tangerang mengalami banyak mengalami perubahan kepemimpinan, yang dari awal mengalami empat kali perubahan pemimpin. Setiap Pemimpin mempunyai gaya masing - masing, yang menghasilkan kinerja pegawai yang berbeda - beda. BP2IP Tangerang adalah sebuah Lembaga Pendidikan dan Pelatihan di bawah naungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Perhubungan. BP2IP Tangerang telah diresmikan pengoperasiannya berdasarkan Keputusan Menteri Perhubungan KM 45 tanggal 16 Oktober 2003 oleh Presiden Megawati Sukarnoputri pada 27 Februari 2004. Dalam implementasi STCW 2010, BP2IP Tangerang berusaha untuk meningkatkan kinerja organisasi dan kinerja pegawainya. Dengan praktek - praktek sumber daya manusia dan strategi - strategi manajemen yang dilaksanakan untuk mencapai visi dan misi BP2IP Tangerang.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Biswas dan Varma (2012). Metode penelitian yang digunakan adalah causal research yang bertujuan untuk mendeteksi pengaruh variasi independen terhadap variabel dependen korelasi. Penelitian ini merupakan survey untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh kepemimpinan dengan kinerja melalui kepuasan kerja.

Populasi dan Sampel

Metode penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah purposive sampling yaitu penarikan sampel berdasarkan pertimbangan dimana sampel yang dipilih. Sampel yang dipilih yaitu seluruh pegawai BP2IP Tangerang. Jika semua elemen populasi menjadi responden maka penelitian ini menggunakan sensus.

Deksriptif Obyek Penelitian dan Karakteristik Responden

Dari 84 kuesioner yang disebar untuk penelitian ini, semua kuesioner kembali. Semua kuesioner dapat dianalisis dan layak dianalisis dengan response rate-nya sebesar 100%. Jumlah responden pria lebih banyak dibandingkan wanita dengan perbandingan 3 : 1 atau 62 orang pria (70%) dan 22 orang wanita (30%). Dilihat berdasarkan usia yang telah dikelompokkan hasilnya menunjukkan responden terbesar berusia antara 31 tahun sampai dengan 40 tahun sebanyak 46 orang (55%). Sebanyak (31%) berusia antara 21 sampai 30 tahun, selanjutnya (14%) responden berusia antara 41 sampai 50 tahun.

Instrumentasi dan Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner, yaitu dengan memberikan pertanyaan tertulis

kepada responden. Selanjutnya responden memberikan tanggapan atas pertanyaan yang diberikan, kuesioner ini bersifat tertutup dimana jawabannya sudah tersedia, kecuali untuk data demografik yang diisi langsung oleh responden. Sebelum suatu kuesioner yang merupakan instrumen dalam penelitian digunakan secara luas terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk mengukur reliabilitas dan validitas dari alat ukur tersebut.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi, akurasi dan prediktabilitas suatu alat ukur. Hair, Anderson (1998, p. 3) berpendapat bahwa "...reliability extent to which a variables is consistent in what it is intended to measure". Coefisient reliability diukur dengan menggunakan Cronbach's alpha bagi setiap variabel. Dimana dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: jika Cronbach's Alpha $\geq 0,6$ maka Cronbach's Alpha dapat (acceptable). Jika Cronbach's Alpha $< 0,6$ - maka Cronbach's Alpha tidak dapat diterima (poor acceptable).

Uji Validasi

Uji validitas dalam penelitian digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Jadi, semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat pula alat ukur tersebut mengenai sasaran. Pengujian validitas penelitian ini adalah dengan mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel yang ada. Uji korelasi yang digunakan dengan menggunakan Corrected Item-Total Correlation. Sebuah item dikatakan valid jika nilai Corrected Item-Total Correlation $> r$ -table. Dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah sebagai berikut: Jika p -value $< \alpha$ (0,05) maka

dikatakan valid. Jika p-value $2 \times (0,05)$ maka dikatakan tidak valid.

Penelitian ini hanya tertuju gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja. Kinerja pegawai akan menentukan dalam melaksanakan pelayanan - pelayanan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan BP2IP Tangerang.

3. Hasil dan Pembahasan

Statistik Deskriptif hasil pengujian data baik uji reliabilitas maupun validitas menunjukkan data yang diperoleh dalam survey di BP2IP Tangerang adalah valid. Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan hasil pengolahan statistik deskriptif.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan (X)	84	1,95	4,81	3,208	0,602
Kepuasan Kerja (Y)	84	2,82	6,73	5,053	0,888
Kinerja Pegawai (Z)	84	2,6	6,73	5,246	0,82
Valid N (Listwise)	84				

Tabel diatas, terlibat variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai minimum sebesar 1,92, memiliki nilai maksimum sebesar 4,81, memiliki rata-rata sebesar 3,208 dan memiliki standar deviasi sebesar 0,602. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai minimum sebesar 2,82, memiliki nilai maksimum 6,73, memiliki nilai rata-rata sebesar 5,053 dan memiliki standar deviasi sebesar 0,888. Kemudian Variabel kinerja pegawai memiliki nilai minimum 2,6, memiliki nilai maksimum 6,73, memiliki rata-rata sebesar 5,246 dan memiliki standar deviasi sebesar 0,82. Nilai mean menunjukkan rata-rata penilaian responden terhadap pertanyaan yang diajukan, sedangkan standar deviasi menggambarkan besarnya penyimpangan terhadap rata-rata dari pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner penelitian.

Analisis Hasil dan Interpretasi

Analisis Regresi

Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi yang dihasilkan merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier tidak bias terbaik maka perlu dilakukan pengujian gejala penyimpangan asumsi model klasik. Asumsi klasik pertama yang harus dipenuhi untuk mendapatkan model regresi yang baik adalah normalitas, non multikolinieritas, non heteroskedastisitas, dan non autokorelasi. Dari keempat asumsi tersebut tidak dilakukan pengujian terhadap gejala dan autokorelasi.

Pengujian gejala non autokorelasi merupakan korelasi antar data yang dihitung atau disusun berdasarkan data *time series*, sedangkan data yang digunakan pada penelitian ini adalah data *crass section* dimana data yang diambil adalah data yang pada saat kuesioner yang disebar.

Normalitns

Digunakan untuk melihat apakah datn yang dipakai dalam penelitian ini terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Kolmogorov-Smirnov

Untuk lebih meyakinkan, mendeteksi normalitas data dapat dilakukan dengan uji K-S. Caranya adalah dengan menentukan terlebih dahulu hipotesis pengujian. Dalam penelitian ini, hipotesis yang dimaksud

adalah Hipotesis Nol (H_0) yaitu data terdistribusi normal. H_0 diterima bila nilai dari uji K-S lebih besar dari probabilitas signifikansi pada $\alpha = 5\%$. Hipotesis :

H_0 : Data berdistribusi normal

H_1 : Data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik Kolmogorov Smimnov

yaitu :

- Jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal

-Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

Tabel 2. model 1 One-sample kolmogorov-smirnov test

		unstandardized
		residual
	N	84
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.76941451
Most Extreme Differences	Absoulute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.043
	Kolmogorov-Smirnov Z	.525
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.946

a. Test distribution is normal

b. Calculated from data

Dari hasil diatas, besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,525 dengan signifikansi sebesar 0,946. Karena

nilai signifikansi KS-Z sebesar $0,946 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 3. Model 2 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		unstandardized
		residual
	N	84
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.76083540
Most Extreme Differences	Absoulute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.063
	Kolmogorov-Smirnov Z	.775
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.585

a. Test distribution is normal

b. Calculated from data

Dari hasil diatas, besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar 0,775 dengan signifikansi sebesar 0,585. Karena nilai signifikansi KS-Z seb 0,585 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang ain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Regresi yang baik adalah yang homokedastisitas.

Dasar Analisis

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), mengindikasikan telah terjadi Heteroskedasti. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastis.

Multikolinieritas

Multikolinieritas menunjukkan adanya hubungan antara variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas. Pendeteksian ada atau tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF. Apabila nilai VIF < 10, maka model regresi bebas dari multikolinieritas. Berikut adalah nilai VIF yang dihasilkan model regresi:

Tabel 4. Model 1 Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolarance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X)	.886	1.128

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 5. Model 2 Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolarance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X)	.797	1.254
Kepuasan Kerja (Y)	.749	1.335

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (2)

Dari Tabel di atas terlihat bahwa nilai VIF dari seluruh variabel bebas dalam dua model di atas adalah di bawah angka 10. Sehingga dapat dikatakan model regresi bebas dari multikolinieritas. Dengan demikian asumsi

non multikolinieritas pada model regresi telah terpenuhi.

Analisis Model Regresi

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan dengan Iklim Psikologis (XI) dan Gaya

Kepemimpinan (X_z) terhadap Kepuasan Kerja (Y) untuk model 1. Untuk model 2 dilakukan dengan Ikm Psikologis (X_i) dan Gaya Kepemimpinan (X_z) terhadap Kinerja Pegawai (Z) dengan melalui Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel intervening. Adapun rumus regresi adalah sebagai

$$(1). \text{Model 1 : } Y = a + b_i X_i + b_z X_z$$

$$(2). \text{Model 2 : } Z = a + b_i X_i + b_z X_z + b_{sy}$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Model1 (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardize		Standardized		
	d		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.916	.632		3.031	.003
Gaya Kepemimpinan (x)	.338	.129	.308	3.011	.003

a. Dependent variable: kepuasan kerja (Y)

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 1.916 + 0.388X$

Hipotesis :

• $H_0: \beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y),

• $H_a: \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Keputusan : Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) ($p\text{-value } 0.003 < 0.05$) → Tolak H_0 .

Dari tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi adalah 0.003 yang bernilai kurang dari $\alpha = 0.05$, oleh karena itu keputusan adalah Tolak H_0 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan pengujian pada hipotesis pertama, disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima

yang berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di BP2IP Tangerang.

2. Berdasarkan pengujian pada hipotesis pertama, disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di BP2IP Tangerang.

Daftar Pustaka:

- Biswas S and Varma A (2012), "Antecedents of employee performance: an empirical investigation in India" *Journal of Employee Relations* Vol. 34 No. 2, 2012 pp. 177-192.
- Hadari Nawawi, 2003, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Umar, Husein, 1999, *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.