

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KELURAHAN SERUA INDAH, TANGERANG SELATAN**

Krisnaldy .SE.M.S.i

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

Email: dosen01890@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Kelurahan Serua Indah, Tangerang Selatan, untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara terhadap kepuasan kerja di Kelurahan Serua Indah, Tangerang Selatan dan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan terhadap kepuasan kerja di Kelurahan Serua Indah, Tangerang Selatan. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban dari responden yang menjadi pegawai di Kelurahan Serua Indah, Tangerang Selatan yang diberikan kuesioner. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus *slovin*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel gaya kepemimpinan, dan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, dan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Pada koefisien determinasi terdapat pengaruh sebesar 81,1% yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, dan , sedangkan sisanya 18,9% dipengaruhi oleh variabel lain dan tidak termasuk kedalam analisis regresi ini.

Kata kunci: gaya kepemimpinan,, kepuasan kerja

ABSTRACT

This research aims to know the influence of partially between leadership style towards job satisfaction in the offices of Large Hall area 2 kelurahan serua indah Ciputat, to know the influence of partially between motivation work towards job satisfaction in The kelurahan serua indah Ciputat and to know the influence of simultaneously between leadership style and motivation work towards job satisfaction in the kelurahan serua indah Ciputat. The data used in this research using primary data obtained from answers from respondents The results of this research show that there are simultaneous influence on the variable style of leadership, work motivation and job satisfaction toward the work environment. The results of this research also indicates the variable style of leadership, and towards job satisfaction. On the coefficient of determination there are 81.1% of influence that affect job satisfaction variable explained by the leadership styles, motivation of work and work environment, while the remaining 18.9% is affected by other variables and does not include into this regression analysis.

Keywords: leadership styles, job satisfaction

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan merupakan salah satu aset syarikat penting dan perlu diuruskan dan

dibangunkan untuk menyokong kelangsungan hidup syarikat. Syarikat ini juga menghadapi cabaran besar untuk

memenangi pertandingan, begitu juga taktik dan strategi yang tepat. Dalam memilih taktik dan strategi, syarikat bukan sahaja memerlukan analisis perubahan dalam persekitaran luaran seperti demografi, sosio-kebudayaan, politik, teknologi dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor dalaman syarikat. Faktor dalaman yang dipersoalkan adalah kekuatan dan kelemahan syarikat dalam usaha untuk menyokong dan mencapai sasaran yang ditetapkan. Faktor internal akan menyebabkan semakin buruknya kondisi perusahaan karena adanya perbedaan sikap, perasaan, pikiran dan karakteristik setiap pegawai (Ardana, 2012:17).

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengenal pasti, menggalakkan, mengukur, menilai, meningkatkan dan memberi ganjaran prestasi pekerja. Definisi lain dinyatakan oleh Dessler (2005) dalam Riani (2013: 63) yang menyatakan bahawa pengurusan sumber manusia adalah proses yang menyatukan penetapan tujuan, penilaian prestasi dan pembangunan satu sistem yang bertujuan untuk memastikan prestasi pekerja menyokong dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Salah satu organisasi yang membutuhkan manajemen sumber daya manusia adalah instansi di kelurahan serua Hal ini dikarenakan instansi ini merupakan

unit pelaksanaan teknis yang salah satu tugas pokoknya memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pekerja yang mendapat kepuasan kerja akan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik, pekerja yang tidak mendapat kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan kekecewaan. Pekerja seperti ini selalunya meratap, semangat yang rendah, cepat bosan dan letih, emosi yang tidak stabil, sering tidak hadir dan sibuk melakukan apa-apa kaitan dengan kerja yang mesti dilakukan (Hasibuan, 2012: 32). Kepuasan tinggi akan membawa kepada tahap rendah dan ketidakhadiran yang rendah kerana individu yang berpuas hati digalakkan untuk bekerja dengan lebih baik kerana pentingnya berpuas hati. Apabila seorang pekerja merasa puas dalam kerja maka seorang pekerja akan berusaha untuk menyelesaikan tugasnya, yang pada akhirnya akan menghasilkan kualiti perkhidmatan yang tinggi dan pencapaian tujuan syarikat.

Gaya kepimpinan adalah salah satu faktor yang boleh mempengaruhi prestasi pekerja . Pendapat penulis ini sejalan dengan pendapat Ardana (2012:181) yang menyatakan bahawa kepemimpinan suatu organisasi akan mempengaruhi bawahannya, maka dengan kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik pula.

Setiap pemimpin pada dasarnya mempunyai tingkah laku yang berbeza dalam memimpin pengikutnya, tingkah laku pemimpin dipanggil gaya kepemimpinan. Kepimpinan memiliki hubungan yang sangat dekat dengan motivasi, kerana kejayaan seorang pemimpin dalam memindahkan orang lain dalam mencapai matlamat yang dimaksudkan sangat tergantung pada otoritas, dan juga pemimpin dalam menciptakan motivasi di dalam setiap subordinat, kolega dan pemimpin bos itu sendiri.

Kurangnya peranan kepemimpinan dalam mewujudkan komunikasi harmoni dan menyediakan panduan pekerja akan membawa kepada tahap prestasi pekerja yang rendah. Begitu juga dengan kurangnya motivasi pekerja seperti tidak disiplin dalam kerja, kemalasan dalam kerja akan menyebabkan prestasi pekerja yang rendah. Setiap pemimpin pada dasarnya mempunyai tingkah laku yang berbeza dalam memimpin pengikutnya, tingkah laku pemimpin dipanggil gaya kepemimpinan. Kepimpinan mempunyai hubungan yang sangat dekat dengan motivasi, kerana kejayaan seorang pemimpin dalam memindahkan orang lain dalam mencapai matlamat yang dimaksudkan sangat tergantung pada otoritas, dan juga pemimpin dalam menciptakan motivasi dalam setiap bawahan, kolega dan pemimpin bos itu sendiri.

Faktor motivator berkaitan dengan kerja yang menawarkan pencapaian, pengiktirafan, kerja yang mencabar, tanggungjawab dan prospek untuk kemajuan. Walaupun faktor kebersihan berkaitan dengan dasar syarikat, pengawasan, gaji, hubungan kerja dan keadaan kerja. Kesimpulannya, faktor kebersihan hanya dapat menghapuskan ketidakpuasan, tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara faktor motivator dapat meningkatkan kepuasan kerja jika faktor ini ada.

Faktor lain yang mampu memberikan kepuasan bagi karyawan adalah, menurut Hemsath dan Yerkes (2006:2) yang menyenangkan berpengaruh positif pada produktivitas, kualitas, pelayanan konsumen dan kepuasan kerja. yang kondusif memungkinkan karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. yang baik, bersih akan memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan memperhatikan yang baik menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja (Isminar, 2015:124).

B. Rumusan Penelitian

Kepuasan kerja memiliki banyak faktor yang mempengaruhinya untuk mengetahuinya diperlukan analisa yang berdasarkan teori, maka rumusan penelitian permasalahan yang akan diteliti antara lain:

1. Apakah terdapat Pengaruh gaya

kepemimpinan ?

2. Apakah terdapat pengaruh secara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Kelurahan Serua Indah, Tangerang Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara satu persatu antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Kelurahan Serua Indah, Tangerang Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh serentak antara gaya kepemimpinan dan terhadap kepuasan kerja di Kelurahan Serua Indah, Tangerang Selatan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen

“Manajemen berasal dari kata untuk mengelola, yang berarti mengelola, mengelola, mengelola, melaksanakan, dan mengendalikan. Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu” (Ardana, 2012:4).

Menurut Kasmir, “manajemen mengelola atau mengelola suatu kegiatan. Dalam arti sempit dikatakan bahwa manajemen mengelola

perusahaan untuk mencapai tujuan melalui orang lain. Yang diatur dan dikelola adalah aset atau aset perusahaan, baik properti manusia, peralatan mesin, proses dan prosedur kerja. Aset ini perlu dikelola dengan baik, terus menerus dan berkesinambungan, jika Anda ingin menghasilkan hasil yang optimal seperti yang diharapkan” (Kasmir, 2016:10).

Menurut Lee dalam Swastha dan Sukotjo (2010:82) manajemen adalah ilmu dan seni merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia dengan bantuan alat-alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari definisi manajemen tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa manajemen mempunyai lima fungsi, yaitu (proses perencanaan, proses pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengawasan).

Kelima macam fungsi manajemen ini sangat penting di dalam menjalankan semua kegiatan. Semua ini dimaksudkan agar kegiatan apapun yang dilakukan dapat berjalan baik, sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sebuah lembaga tentu

memiliki tujuan dan untuk mencapai tujuan perlu adanya perencanaan yang menggambarkan 1) Apa, 2) Bagaimana, 3) Mengapa dan 4) Kapan akan dilakukan (Swastha dan Sukotjo, 2010:82).

2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Mengelola sumber daya manusia harus dilakukan secara benar sesuai dengan kaidah-kaidah kemanusiaan atau kodratnya. Jika di zaman dahulu manusia atau karyawan dianggap sebagai mesin yang dapat dilakukan dengan semena-mena demi mencapai tujuan perusahaan. Manusia dianggap sebagai budak yang dapat diperintah semaunya. Namun saat ini sesuai dengan perkembangannya, manusia semakin diperhatikan bahkan sekarang sudah berubah menjadi asset yang paling penting untuk diperhatikan (Kasmir, 2016:5).

Salah satu sumber organisasi yang mempunyai peranan penting dalam mencapai objektifnya adalah sumber manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai

hal dibandingkan dengan organisasi lain (Bangun, 2012:4).

Sutrisno (2016:3) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Pengertian manajemen sumber daya manusia dari beberapa ahli MSDM: Noe menyebutkan *Human Resources Management refers to Policies, practices and systems that influence employees' behavior, attitudes, and performance* (manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki

oleh perusahaan. Menurut Dessler *Human Resources Management is the process of acquiring, training, appraising and compensating employees, and attending their labor relations, health and safety, and fairness concern* (manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengendalikan latihan penilaian pekerja, pampasan, kesehatan dan keselamatan pekerjaan dengan adil kepada fungsi MSDM).

Pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang meliputi proses perencanaan, proses pengorganisasian, penyusunan personalia, penggerakan dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya untuk mencapai tujuan perusahaan (Bangun, 2012:5).

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah segala kegiatan dengan menggerakkan sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan.

B. Gaya Kepemimpinan

Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha, 1983) dalam (Ardana, dkk, 2012:179). Sedangkan kepemimpinan merupakan seluruh

aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama (Martoyo, 1990) dalam (Ardana, dkk, 2012:179).

Kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses pengaruh sosial, yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain, kekuatan yang mempengaruhi perilaku orang lain ke arah pencapaian tujuan tertentu (Soekarso dan Putong, 2015:9). Sedangkan pemimpin (*Headship*) adalah orang-orang yang memimpin atau para pemimpin (Supranto, 2007:24).

Berdasarkan pengertian para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dapat mempengaruhi dan menggerakkan orang lain dalam rangka mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama. Sedangkan yang dimaksud dengan pemimpin adalah seseorang yang mampu menggerakkan orang lain agar mau bekerja sehingga mencapai suatu tujuan bersama.

C. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah konsep yang mempunyai banyak dimensi, bermakna kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum, tahap yang diperhatikan adalah kepuasan kerja itu sendiri, gaji, pengiktirafan, hubungan antara penyelia dan buruh, dan peluang untuk maju. Setiap

dimensi menghasilkan perasaan kepuasan secara keseluruhan dengan kerja itu sendiri, tetapi kerja juga mempunyai definisi yang berbeza untuk orang lain. Kebutuhan-kebutuhan pegawai tidak saja menyangkut kebutuhan yang bersifat fisik, akan tetapi kebutuhan sosial, keamanan, jaminan-jaminan pegawai dan perlindungan. Kebutuhan lain yang menyangkut pegawai, kadang-kadang terkait dengan persoalan kebosanan atas rutinitas yang terjadi, sehingga pegawai membutuhkan sistem rotasi kerja (Rosidah, 2009:301).

Ini juga dinyatakan oleh Sunyoto (2012:26), bahawa kepuasan kerja (kepuasan kerja) adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana pekerja memandang kerja mereka. Perasaan ketidakpuasan kerja pekerja timbul apabila jangkaan mereka tidak dipenuhi. Secara formal, kepuasan kerja adalah tahap syarikat seseorang untuk pekerjaannya.

Untuk mengetahui betapa memuaskannya keperluan pekerja, pasukan audit mengumpul data daripada pekerja yang berkaitan dengan gaji, faedah, amalan penyeliaan, bantuan perancangan kerjaya dan maklum balas yang diterima oleh pekerja sebagai kaunter prestasi prestasi. Berdasarkan maklumat dan data, pasukan audit boleh menganalisis tahap kebajikan pekerja dan tahap kepuasan pekerja (Rosidah, 2009:302).

D. Hipotesis Penelitian

Menurut rangka kerja di atas selaras dengan objektif kajian untuk menjawab soalan penyelidikan, hipotesis yang diuji adalah seperti berikut:

1. H_0 : tidak memiliki pengaruh secara parsial (satu per satu) antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
 H_a : memiliki pengaruh secara parsial (satu per satu) antara variabel antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

III. METODDE PEENELITIAN

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kelurahan serua Indah. Kaedah yang digunakan dalam kajian ini adalah kaedah kajian kes yang merupakan satu kajian deskriptif, dengan kajian ini dijangka akan mendedahkan secara mendalam pembolehubah yang akan dapat menggambarkan analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan terhadap kepuasan kerja.

Data yang digunakan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dalam bentuk wawancara berganda dan dalam bentuk soal selidik sementara data sekunder dalam bentuk benda umum benda penyelidikan

Teknik pensampelan yang akan diambil dalam kajian ini adalah kemudahan pensampelan, yang merupakan istilah umum yang merangkumi pelbagai prosedur untuk memilih responden. Pensampelan

kemudahan bermaksud unit sampel yang diambil mudah untuk dihubungi, tidak menyusahkan, mudah diukur, dan koperasi. Bagi saiz sampel penyelidikan mengikut Roscoe dalam kaedah penyelidikan buku untuk perniagaan (Sugiyono, 2010:52) menyatakan bahawa saiz sampel yang boleh dilaksanakan dalam kajian adalah antara 30 dan 500. Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan sampel sebanyak 71 responden.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 71 orang responden yang merupakan karyawan pada Kelurahan serua Indah. Menurut Umar (2005: 53) untuk mengetahui saiz sampel, formula Slovin digunakan dengan peratusan elauan 5%, iaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n : Ukkuran saampel

N : Ukkuran populasi

e : Perrsentasi keelonggaran

Berdasarkan formula yang dinyatakan di atas, berikut adalah pengiraan sampel penyelidikan seperti berikut:

$$n = \frac{86}{1 + 86 (0,05^2)}$$

$$n = \frac{86}{1,215} = 71 \text{ Karyawan}$$

Teknik pengumpulan data menggunakan temubual dan pemerhatian dan soal selidik. Sampel yang digunakan sebagai objek kajian ialah 71 pegawai.

IV. HASIL DDAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umuum Kelurahan

Kelurahan Serua Indah, Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan merupakan penghasil tali tambang dan sudah sejak puluhan tahun tali tambang yang di produksi tersebut selalu menjadi andalan para pelaut di Pelabuhan tanjung Priuk, Jakarta.

Kelurahan Serua Indah merupakan hasil pemekaran dari Kelurahan Seru yang terjadi pada Tahun 1984. Asal usul kata '**serua**' berasal dari kata '**Sarua**' yang dalam bahasa Sunda artinya **sama**. Sedangkan para sesepuh didaerah tersebut mengenal serua dengan arti **wangi** atau **sama**.

Warga serua ini dikenal sebagai pengrajin tali tambang yang dibuat dari karung goni dan hampir setiap rumah banyak terdapat anyaman tali tambang. Produksi tali - tali tambang tersebut kemudian didistribusikan kebeberapa kota di Indonesia.

Dan para pelaut atau kuli bongkar muat di pelabuhan tanjung Priuk disebut - sebut selalu mengandalkan produksi tali tambang dari Kelurahan Serua Indah ini hingga turun temurun.

Selain terkenal sebagai **daerah penghasil tali tambang, Kelurahan Serua Indah** juga memiliki warisan sejarah **wayang** yang hingga kini dikenal seantero Tangerang. Hiburan wayang tersebut kerap kali dipentaskan saat ada hajatan warga. Dalangnya sudah keturunan beberapa kali dan itu menjadi warisan yang harus dilestarikan dan nama paguyuban wayang tersebut adalah **Lingkung Seni Cinta kasih**.

Namun seiring perkembangan, warga kelurahan Serua Indah semakin bertambah penduduknya, sehingga ladang dan sawah

sudah mulai langka. Profesi masyarakatnya sudah mulai bergeser dengan perdagangan dan jasa.

B. Penemuan dan Pembahasan

1. Hasil Uji Validitas

Kesahan didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan ketepatan alat pengukur dalam melaksanakan fungsi saiznya. Memahami kesahihan alat ukur bergantung kepada keupayaan alat untuk mengukur objek yang diukur dengan teliti dan tepat. Keputusan pada item soalan mungkin dianggap sah.

Ujian kesahan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{itung} dengan r_{tabel} , dengan membandingkan nilai r_{hitung} dari output (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan r_{table} , jika bilangan r lebih besar daripada r_{table} maka item soalan sah, tetapi jika r_{hitung} lebih kecil dari pada r_{tabel} maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2011:54). Ditemukan nilai r_{tabel} sebesar 0,235. Didapat dari jumlah kasus - 2, atau $71 - 2 = 69$, tingkat signifikansi 5%, maka didapat r_{tabel} 0,235. Berikut ini adalah hasil uji validitas pada variabel penelitian (gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja pegawai):. **Tabel 1**

Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation (R _{hitung})	T _{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X₁)			
GP1	0,235	0,235	Valid
GP2	0,290	0,235	Valid
GP3	0,271	0,235	Valid
GP4	0,311	0,235	Valid
GP5	0,268	0,235	Valid
GP6	0,202	0,235	Valid
GP7	0,267	0,235	Valid
GP8	0,312	0,235	Valid
GP9	0,209	0,235	Valid
GP10	0,202	0,235	Valid
GP11	0,311	0,235	Valid
GP12	0,298	0,235	Valid
GP13	0,209	0,235	Valid
GP14	0,233	0,235	Valid
Kepercayaan Kerja (Y)			
KJ1	0,202	0,235	Valid
KJ2	0,209	0,235	Valid
KJ3	0,298	0,235	Valid
KJ4	0,221	0,235	Valid
KJ5	0,201	0,235	Valid
KJ6	0,202	0,235	Valid
KJ7	0,209	0,235	Valid

Sumber: Data Diolah

Hasil *try out* tersebut, diperoleh data yang menyatakan bahwa dari item pertanyaan yang diberikan kepada 98 responden ditemukan nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{tabel}) lebih besar dari nilai 0,235 (r_{tabel}) yang berarti valid maka dapat dilanjutkan ke penelitian berikutnya.

a. Hasil Koefisien Persamaan Uji Regresi Linier sederhana

Analisis regresi linier berganda adalah ujian yang digunakan untuk menentukan berapa banyak pengaruh antara pembolehubah bebas (gaya kepemimpinan, dan) pada pembolehubah yang bergantung kepada (kepuasan kerja). Hasil pengaruh regresi linier berganda gaya kepemimpinan, dan Mencari Pengubah kepuasan kerja adalah seperti berikut:

**Tabel 4
Hasil Koefisien Persamaan Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.			Tolerance	VIF
(Constant)	390		247		227	.021		
GP	322	.448	321	2.174	.033	.724	1.372	
KJ	379	.421	381	3.088	.002	.683	1.463	
LA	388	.381	388	3.148	.002	.411	2.429	

Sumber: Data primer yang diolah

Jadual di atas boleh dirumuskan persamaan regresi untuk menentukan kesan atribut produk, promosi dan pencarian pelbagai ke arah menaik jenama seperti berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2$$

$$Y = 0,056 + 0,322 X_1 + 0,375 X_2$$

Keterangan :

Y : kepuasan kerja

X1 : gaya kepemimpinan

Koefisien persamaan regresi linear berganda di atas boleh ditafsirkan sebagai pekali regresi malar 0.056 menunjukkan bahawa jika gaya kepemimpinan, dan adalah sifar, nilai kepuasan kerja ialah 0,056 unit atau 5,6%. Perhatikan bahawa pemboleh ubah lain dianggap malar. Variabel gaya kepemimpinan 0,322 menunjukkan bahawa jika pemboleh ubah gaya kepemimpinan meningkat sebanyak 1 unit, ia akan meningkatkan kepuasan kerja sebanyak 0,322 unit atau 32,2%. Variabel motivasi kerja 0,375 menunjukkan bahawa jika kenaikan nilai sebesar 1 unit, ia akan meningkatkan sebanyak 0,375 unit atau 37,5%. variabel 0,286 menunjukkan bahawa jika variasi variabel sebanyak 1 unit maka ia akan meningkatkan kepuasan kerja

sebanyak 0,286 unit, dengan syarat pemboleh ubah lain dianggap tetap.

2. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Statistik F

Ujian F telah dijalankan untuk melihat gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan secara keseluruhan pada pemboleh ubah beralih jenama. Berikut adalah keputusan ujian serentak, keputusan ujian ANOVA diperolehi seperti berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Statistik F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	15.595	2	7.797	101.142	.000
Residual	0.145	67	.002		
Total	15.740	69			

Daripada data di atas memperoleh nilai signifikan 0,000 bermakna bahawa peruntukan nombor dua terpakai dalam kajian ini yang H_0 ditolak dan H_a diterima. Keputusan ujian F ini menyatakan bahawa keputusan ujian serentak di atas adalah benar.

Dalam kajian ini, nilai F yang dikira adalah 101,142 yang lebih besar daripada nilai F_{tabel} 2,74. Ini bermakna bahawa peruntukan nomor empat adalah benar. Sebagai kesimpulan, terdapat pengaruh linier antara variabel bebas dan pemboleh ubah yang bergantung.

b. Hasil Uji t (Uji Secara Parsial)

Tabel 6
Haasil Uji t (Ujii Secara Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Err.	Beta	Std.			Tolerance	VIF
(Constant)	395	247			227	.021		
GP	322	145	.321		2.174	.033	.124	8.072
MT	375	121	.381		3.098	.003	.163	6.118
LI	285	161	.281		1.748	.082	.411	2.437

Berdasarkan keputusan ujian t, dapat dilihat bahwa semua variable bebas sebahagiannya mempengaruhi kepuasan kerja.

V. KESIMPULAN DAAN SARAN

A. Kesimpulan

Kajian ini dijalankan untuk menentukan kesan gaaya kepeemimpinan, mootivasi keerja dan lingkungan kerja yang dicari pada kepuuasan kerrja. Berdasarkan hasil penyelidikan yang dijelaskan dalam bab sebelumnya, beberapa kesimpulan dapat diambil seperti berikut:

1. Hasil kajian menyatakan bahwa sebahagian atau berdasarkan keputusan ujian t menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil kajian menyatakan bahwa sebahagian atau berdasarkan keputusan ujian t menunjukkan bahwa variable

Saran

Hasil kajian ingin memberikan beebberapa saaran yaang daapat diisampaikan, yiaitu:

1. Sebaiknya Kelurahan Serua Indah, Tangerang Selatan lebih memperbaiki dalam hal meningkatkan gaya

kepemimpinan dengan mengawasi kegiatan pegawai agar lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawainya

2. Lebih meningkatkan dengan memberikan kompensasi sesuai dengan kebutuhan hidup pegawainya.
3. Sebaiknya Kelurahan Serua Indah, Tangerang Selatan lebih meningkatkan dengan meningkatkan fasilitas dari Kelurahan Serua Indah, Tangerang Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, *“Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS 19”*, Badan Penerbit Universitas Dipenogoro, Semarang, 2011.
- Hasibuan, Melayu, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2012.
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2009.
- Sunyoto, Danang, *“Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)”*, Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta, 2012.
- Riani, Asri Laksmi, *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2013..*
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Grasindo, Jakarta, 2007.
- Sunyoto, Danang, *“Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)”*, Center For Academic Publishing Service, Yogyakarta, 2012.
- Swastha, Bashu, Ibnu Sukotjo, *“Pengantar Bisnis”*, Liberti, Yogyakarta, 2010

Sutrisno Edi, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Kencana, Jakarta, 2016.

Bangun, Wilson, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Erlangga, Jakarta, 2012.

Kasmir, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)", PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016.

Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Jurnal Semarak*, 2(2).

Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Disrupsi Bisnis*, 3(1).