

Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Komunikasi Internal Atasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ditinjau Dari Metode Regresi Linear (Studi empiris pada karyawan perusahaan di kawasan industri Batamindo Investment Cakrawala, Mukakuning-Batam)

Widi Nugraha, ST.,MM

STT Ibnu Sina; Jl.Teuku Umar – Lubuk Baja; telp/fax : 0778-425391/ 0778-458394

Program Studi Teknik Industri, STT Ibnu Sina, Batam

e-mail: widi@stt-ibnusina.ac.id

Abstrak

Tujuan utama perusahaan didirikan adalah untuk memberikan kesejahteraan bagi stackholder, yaitu mereka yang terlibat dalam aktivitas perusahaan baik yang langsung maupun tidak langsung. Agar perusahaan mampu memberikan kesejahteraan kepada para stackholdernya, maka perusahaan harus mampu untuk meningkatkan labanya dari waktu ke waktu.

Untuk memperoleh laba seperti yang diinginkan, maka perusahaan harus didukung seluruh sumber daya yang dimilikinya, baik berupa sumber daya asset (harta) maupun sumber daya manusianya (Kasmir, 2016). Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan ini membutuhkan kemampuan kepemimpinan yang memadai. Sehingga selain dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut, juga dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri. Dengan adanya kepuasan kerja, diharapkan kinerja karyawan pun bisa meningkat.

Hal ini menandakan bahwa pihak manajemen atau pucuk pimpinan harus mengerti dengan baik apa saja faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan selanjutnya dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan tersebut. Pada penelitian ini, faktor yang diteliti adalah gaya kepemimpinan, kompetensi dan komunikasi internal dalam perusahaan.

Objek penelitian adalah karyawan perusahaan di kawasan industri Batamindo Investment Cakrawala, Mukakuning, Batam. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan metode purposive sampling. Dalam penelitian ini didapat 341 responden untuk pengolahan data.

Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa faktor gaya kepemimpinan dan komunikasi internal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil penelitian tersebut, maka pihak manajemen bisa menjadikannya sebagai sebuah acuan untuk menerapkan gaya kepemimpinan dan sistem komunikasi internal yang baik sehingga mampu mengontrol kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kata kunci: *kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kompetensi, komunikasi internal*

1. PENDAHULUAN

Tujuan utama perusahaan didirikan adalah untuk memberikan kesejahteraan bagi stackholder, yaitu mereka terlibat dalam aktivitas perusahaan baik yang langsung maupun tidak langsung. Agar perusahaan mampu memberikan kesejahteraan kepada para stackholdernya, maka perusahaan harus mampu untuk meningkatkan labanya dari waktu ke waktu.

Untuk memperoleh laba seperti yang diinginkan, maka perusahaan harus didukung seluruh sumber daya yang dimilikinya, baik berupa sumber daya asset (harta) maupun sumber daya manusianya (Kasmir, 2016).

Sumber daya manusia adalah faktor pendukung utama dalam meningkatkan laba perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan harus memiliki departemen atau bagian yang mempunyai fungsi, tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Masing-masing departemen ini memiliki pimpinan yang dibantu oleh supervisor yang jumlahnya sesuai dengan struktur organisasi yang ada.

Untuk menjalankan fungsi departemen tersebut, dibutuhkan kepemimpinan dan kompetensi yang baik dalam mengelola suatu organisasi. Pemimpin harus mengenal kekuatan dan kelemahan tim. Bertanya dan mendengar, memberi teladan, memecahkan masalah bersama, memberi respon yang baik, dan membangun komunikasi dua arah merupakan cara untuk membuat orang lain mendukung pimpinan, dan segala beban tugas dari pemimpin tersebut.

Salah satu faktor yang turut mendukung terlaksananya kepemimpinan dengan baik adalah komunikasi. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan yang dilakukan satu pihak kepada pihak lain baik dilakukan secara langsung maupun melalui media (Irham Fahmi, 2016). Organisasi bukan sebuah struktur yang terbentuk dari kumpulan manusia dan perannya saja, melainkan melalui komunikasi (Little John & Foss, 2008).

Penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa komunikasi antar personal, baik antara satu karyawan dengan karyawan lainnya ataupun dengan atasannya, bisa memiliki dampak signifikan terhadap hasil kerja karyawan tersebut, baik secara psikologi maupun dalam kenyamanan bekerja (Postmes, Tanis & de Wit, 2001). Oleh karena itu komunikasi merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah kepemimpinan dan akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan ataupun organisasi secara keseluruhan

Batam sebagai kota industri memiliki banyak perusahaan yang bergerak di bidang perakitan elektronik, perakitan kapal dan instalasi lepas pantai serta plastic moulding. Masing-masing perusahaan tersebut sebagian besar berada di kawasan-kawasan Industri yang tersebar di kota Batam.

Salah satu kawasan industri terbesar di kota Batam adalah kawasan industri Batamindo Investment Park, Mukakuning. Kawasan ini dikelola oleh PT Batamindo Investment Cakrawala. Sedikitnya terdapat sepuluh perusahaan besar dengan jumlah karyawan mencapai lebih dari seribu orang karyawan. Tentulah untuk mengatur, menggerakkan dan memotivasi karyawan dalam jumlah banyak tersebut untuk bisa menghasilkan keuntungan perusahaan yang maksimal, memerlukan kemampuan kepemimpinan yang memadai. Dan hal ini tidak terlepas dari gaya kepemimpinan masing-masing individu pemimpin atau atasan di perusahaan tersebut. Dari hal inilah, maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Ditinjau dari jenis datanya, penelitian ini termasuk penelitian yang bersifat opini (*opinion research*). Penelitian opini merupakan penelitian terhadap fakta berupa opini atau pendapat orang (responden), baik secara individu maupun secara kelompok. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki pandangan, persepsi atau penilaian responden terhadap masalah tertentu (Indriantoro & Supomo, 1999).

Berdasarkan permasalahan penelitian, penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kausal komparatif (*causal comparative research*). Penelitian kausal komparatif menyelidiki hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang berdasarkan pengamatan atas suatu akibat dan mencari kemungkinan faktor yang menjadi penyebabnya (Indriantoro & Supomo, 1999).

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Metode pengambilan sampel ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada para karyawan di perusahaan yang telah ditentukan pada saat pengambilan sampel.

2.1 Tinjauan pustaka

Menurut House (2009:4), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House tersebut, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi. Menurut Stephen P. Robbin (2016), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Keberhasilan organisasi dalam memperoleh sasaran dan tujuan tergantung pada gaya kepemimpinan atasan. Dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat, dapat mempengaruhi kepuasan kerja, komitmen dan produktivitas karyawan.

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak lain, baik secara langsung ataupun melalui suatu media (Irham Fahmi, 2016). Salah satu bentuk kekuatan sebuah organisasi dapat dilihat dari kompetensi komunikasi yang dimilikinya. Komunikasi memiliki pengaruh pada berbagai dimensi jika bisa dimanfaatkan secara optimal dan pada tempat yang tepat.

Faktor paling besar yang menyebabkan seorang karyawan menjadi stress dan tidak nyaman dalam bekerja adalah adanya hubungan antar karyawan dan atasannya yang kurang baik (Barnett & Brennan, 1997). Sedangkan Locke (1976), berpendapat bahwa kepuasan kerja dari seorang karyawan adalah kenyamanan atau sikap emosional yang positif pada suatu pekerjaan atau pengalaman. Pada penelitian ini akan diuji apakah gaya kepemimpinan, kompetensi dan komunikasi internal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2 Obyek penelitian

Populasi penelitian ini adalah karyawan perusahaan yang berlokasi di Kawasan Industri Batamindo Investment Cakrawala, Mukakuning, Batam. Dari seluruh populasi yang ada, dipilih sepuluh perusahaan yang memiliki jumlah karyawan lebih dari seribu orang. Diharapkan sampel yang diambil dari perusahaan dengan jumlah karyawan yang banyak akan dapat mewakili pendapat dari seluruh populasi karyawan di kawasan industri tersebut.

Tabel 2.1. Jumlah karyawan pada 10 besar perusahaan di kawasan BIP

No	Nama Perusahaan	Jumlah karyawan
1	PT Epson Batam	3558
2	PT Foster Batam	2679
3	PT Schneider Electric Batam	2218
4	PT Infinion	2200
5	PT Ciba Vision	1980
6	PT Flextronic	1918
7	PT Siix	1855
8	PT TEC	1833
9	PT Sumitomo	1542
10	PT Unisem	1541
Jumlah Populasi		21324

Sumber: Disnaker Kota Batam (2015)

2.3 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner kepada para responden. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan Gaya kepemimpinan, Kompetensi, Komunikasi internal dan Kepuasan kerja karyawan (Madlock, 2008). Penyebaran kuesioner dilakukan di perusahaan-perusahaan yang memiliki karyawan dalam jumlah besar seperti yang terdapat pada tabel 2.1.

2.4 Metode analisa data

2.4.1 Metode analisa data deskriptif

Statistik deskriptif adalah alat statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan (Sugiyono, 2014). Demografi responden yang ditinjau dalam penelitian ini adalah dari jenis kelamin, usia karyawan dan masa kerja karyawan.

2.4.2 Uji outlier

Uji outlier bertujuan untuk menemukan data yang secara nyata berbeda dengan data lainnya. Selain itu hal ini untuk mengetahui apakah dalam data terdapat data yang menyimpang (outlier), uji ini dilakukan dengan cara membuat nilai z (standar score), biasanya disebut ZScore.

Terdapat tiga independen variabel dalam penelitian ini, yaitu: gaya kepemimpinan, kompetensi dan komunikasi internal. Sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja karyawan.

2.4.3 Uji kualitas data

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel dependen dapat digunakan untuk mengukur suatu masukan penelitian. Dimana uji ini akan dinyatakan valid bila suatu konstruk memiliki factor loading diatas 0,6 (Hair *et al.*, 2009).

Suatu kuesioner dikatakan reliable bila jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil (Ghozali, 2001).

2.4.4 Uji asumsi klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear, variabel independen gaya kepemimpinan, kompetensi dan komunikasi internal, dengan variabel dependen kepuasan kerja karyawan, memiliki distribusi normal atau tidak. Metode yang biasa digunakan adalah metode Normal probability plot, dimana bila data menyebar terpola di sekitar garis berarti data tersebut normal. Model regresi yang baik haruslah memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal (Ghozali, 2001).

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji model regresi yang ada apakah terdapat hubungan antara masing-masing variabel independen, yaitu: gaya kepemimpinan, kompetensi dan komunikasi internal. Model regresi yang baik adalah bila tidak terdapat korelasi antara variabel independen dengan variabel independen lainnya (Ghozali, 2001).

Linearitas fungsi regresi antara lain ditentukan oleh keseragaman perpenyarian varian residu dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan cara melalui scatter diagram untuk menguji keseragaman perpenyarian varian residu tersebut. Dalam hal ini, perpenyarian varian residu yang seragam disebut homokedastisitas. Sedangkan perpenyarian varian residu yang tidak seragam, disebut heterokedastisitas (Rasul, 2011).

2.5 Uji Hipotesis

2.5.1 Uji f (F test)

Uji f adalah pengujian secara menyeluruh semua variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Uji f ini dilakukan dengan membandingkan secara simultan nilai f semua variabel keseluruhan terhadap nilai probabilitas f yang telah ditetapkan.

Nilai probabilitas keseluruhan variabel independen bila dibawah 0.05, maka H_0 dari variabel independen secara keseluruhan akan diterima dan hal ini dapat digunakan untuk melakukan prediksi terhadap variabel dependen (Santoso, 2015).

2.5.2 Uji t (T test)

Uji t adalah pengujian secara parsial mengenai pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan secara signifikan nilai t suatu variabel terhadap nilai probabilitas t yang telah ditetapkan. Nilai probabilitas dari suatu variabel bila dibawah 0.05, maka H_0 variabel tersebut ditolak, dan sebaliknya bila nilai probabilitasnya di atas 0.05, maka hipotesa H_0 variabel tersebut akan diterima (Santoso, 2015).

2.5.3 Uji R^2 (R^2 Test)

Uji koefisien determinasi pada dasarnya untuk mengukur sampai sejauh mana suatu model dapat menerangkan suatu variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1.

Jika nilai R^2 kecil maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan hubungannya dengan variabel dependen adalah terbatas. Jika nilai R^2 mendekati 1, maka berarti variabel independen dapat memberikan hampir keseluruhan informasi yang dibutuhkan untuk melakukan prediksi terhadap suatu variabel dependen (Ghozali, 2001).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Statistik Deskriptif

Kuesioner yang dikirim kepada responden sebanyak 400 eksemplar dan sudah dikembalikan sebanyak 382 eksemplar, atau 95.5%. Dari jumlah tersebut, terdapat 352 responden yang memenuhi syarat dalam pengolahan data. Populasi yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah para karyawan di perusahaan-perusahaan di kawasan industri BIP, Mukakuning, Batam.

Dari kuesioner yang sudah terkumpul, didapat data statistik deskriptif sebagai berikut:

Tabel 3.1 Usia responden

Umur responden	Jumlah	Persentase
20 – 30 tahun	125	35,6%
31 – 40 tahun	114	32,4%
41 – 50 tahun	89	25,2%
Di atas 50 tahun	24	6,8%
Total	352	100%

Tabel 3.2 Jenis kelamin responden

Responden	Jumlah	Persentase
Laki-laki	107	30,4%
Perempuan	245	69,6%
Total	352	100%

Tabel 3.3 Masa kerja responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
0 – 10 tahun	214	60,8%
11 – 20 tahun	98	27,8%
21 – 30 tahun	31	8,8%
Diatas 30 tahun	9	2,6%
Total	352	100%

3.2 Hasil uji outlier

Data yang termasuk outlier adalah bila zscore bernilai lebih dari +3 atau kurang dari -3. Dari pengujian ini terdapat 11 data dari total 352 data, yang termasuk dalam data outlier. Sehingga data dari responden ini tidak diikutsertakan dalam pengolahan data selanjutnya dan hanya menggunakan data dari 341 responden.

Tabel berikut adalah rincian responden yang terindikasi outlier.

Tabel 3.4 Hasil uji outlier

Responden yang terindikasi outlier	Variabel questioner
4	Gaya kepemimpinan, komunikasi
27	Kompetensi
72	Gaya kepemimpinan, kompetensi
76	Gaya kepemimpinan
135	Kompetensi, komunikasi
155	Gaya kepemimpinan, komunikasi
160	Gaya kepemimpinan, komunikasi
182	Kompetensi
232	Kompetensi, komunikasi
245	Komunikasi
301	Gaya kepemimpinan, komunikasi

3.3 Hasil uji kualitas data

Dari hasil uji validitas didapat bahwa ada beberapa pertanyaan dalam kuesioner yang tergolong tidak valid. Pertanyaan-pertanyaan yang tidak valid ini nantinya tidak diikutkan dalam perhitungan selanjutnya. Pertanyaan-pertanyaan yang termasuk dalam kategori tidak valid dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.5 Hasil uji validitas

Item pertanyaan variabel questioner yang terindikasi tidak valid	Muatan Faktor	Keterangan
Gaya kepemimpinan 2	0,46	Tidak valid
Gaya kepemimpinan 3	0,42	Tidak valid
Kompetensi 1	-0,84	Tidak valid
Komunikasi 1	0,57	Tidak valid
Komunikasi 2	0,12	Tidak valid
Kepuasan kerja 5	-0,37	Tidak valid
Kepuasan kerja 6	0,51	Tidak valid
Kepuasan kerja 7	-0,26	Tidak valid

Uji selanjutnya dalam lingkup uji kualitas data adalah uji realibilitas, dimana hal ini menyatakan tingkat keandalan suatu variabel untuk mengukur konsistensi obyek yang sama.

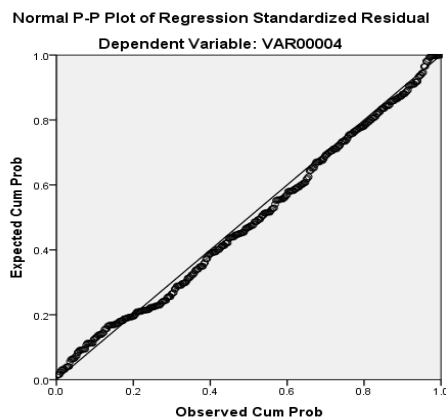
Suatu kuesioner dikatakan realibel bila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009).

Dari hasil pengolahan data, didapat bahwa kuesioner yang dibuat telah memenuhi kriteria realibel untuk menguji jawaban dari para responden.

3.4 Hasil uji asumsi klasik

Dari hasil uji normalitas data dengan menggunakan P-P Plot, dapat dijelaskan bahwa data menyebar normal terhadap variabel dependen yang ada. Sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa model regresi yang ada telah layak dipergunakan pada penelitian ini karena memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 3.1 Hasil uji normalitas

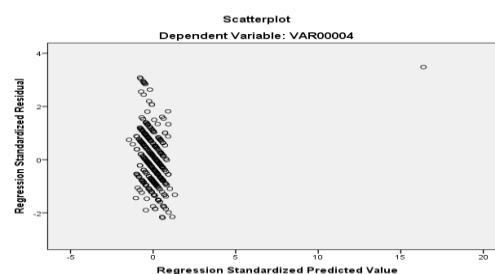


Berdasarkan uji multikolinearitas yang dilakukan, tidak ditemukan adanya data yang bersifat multikolinear. Ini bisa dilihat dari tabel 3.6, dimana nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Ini menandakan bahwa tidak adanya faktor multikolinearitas di antara variabel-variabel independen yang ada.

Tabel 3.6 Hasil uji multikolinearitas

Variabel	Nilai Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,58	1,73	Bebas multikolinear
Kompetensi	0,46	2,18	Bebas multikolinear
Komunikasi	0,73	1,38	Bebas multikolinear

Berdasarkan uji heterokedastisitas dengan mengamati scatter diagram yang ada, tampak bahwa pola hubungan antara *regression studentized residual* dengan *regression standardized predicted value* tidak beraturan. Hal ini berarti ada perpencaran varian residu yang seragam pada variabel dependen, atau dapat dikatakan bahwa sifat dari variabel-variabel yang ada adalah homokedastisitas.



Gambar 3.2 Hasil uji heterokedastisitas

3.5 Hasil uji hipotesis

Uji f akan menguji pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen yang ada. Rumusan hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Tidak ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan komunikasi internal secara keseluruhan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

H1 : Ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan komunikasi internal secara keseluruhan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Jika nilai signifikansi $>0,05$, maka Ho diterima dan H1 ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

Jika nilai signifikansi $<0,05$, maka Ho ditolak dan H1 diterima, yang artinya ada pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

Tabel 3.7 Hasil uji f

Model	F	Signifikan
<i>Regression</i>	65,82	0,000 ^b

Dari tabel 3.7, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0.000, yang artinya kurang dari 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, yang artinya ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan komunikasi internal secara keseluruhan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh suatu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Disini akan dinilai apakah suatu hipotesa yang telah dibuat berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Bila hasil uji kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesa Ho yang bersangkutan ditolak, yang artinya bahwa variabel independen tersebut berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya hipotesa Ho dari variabel independen akan diterima bila hasil uji t lebih besar dari 0,05, yang artinya bahwa variabel independen tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 3.8 Hasil uji t

Variabel independen	Sig	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,00	Ho ditolak
Kompetensi	0,12	Ho diterima
Komunikasi internal	0,00	Ho ditolak

Dengan ini dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi internal.

Uji koefisien korelasi (R) dapat digunakan untuk menjelaskan seberapa besar variabel independen tersebut dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk menguji suatu variabel dependen.

Tabel 3.9 Hasil uji R²

R	R Square	Std.Error of the Estimate
0,60	0,36	2,11

Dari tabel 3.9, dapat dilihat bahwa secara keseluruhan variabel independen gaya kepemimpinan, kompetensi dan komunikasi internal berpengaruh sebesar 60,0% terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan. Sedangkan sisanya, yaitu 40,0% adalah dipengaruhi faktor lain. Nilai Standart Error of Estimate sebesar 2,11 , yang artinya nilai SEE masih rendah, sehingga model regresi memiliki ketepatan yang baik dalam memprediksi variabel dependen.

4. SIMPULAN

Setelah melalui perhitungan-perhitungan dan pembahasan mengenai hubungan antara variabel independen yang ada, yaitu : gaya kepemimpinan, kompetensi dan komunikasi internal terhadap variabel dependen kepuasan kerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut adalah gaya kepemimpinan dan komunikasi internal.

Variabel gaya kepemimpinan menunjukkan hasil yang signifikan sesuai dengan hipotesis. Hal ini disebabkan karena pemimpin sebagai salah satu penentu arah organisasi dan pengambil keputusan tertinggi harus memiliki gaya kepemimpinan yang disukai oleh bawahannya. Dengan demikian ia akan mampu mengontrol perilaku-perilaku kerja dan mengarahkannya pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan (Madlock, 2008).

Variabel hubungan komunikasi internal berpengaruh terhadap kepuasan kerja di perusahaan. Hal ini disebabkan karena dengan komunikasi yang positif dari pihak manajemen maka para penyelia dan karyawan merasa diperhatikan dan mereka terdorong untuk berpartisipasi aktif dan akhirnya mereka memiliki rasa nyaman dengan pekerjaan yang sedang mereka lakukan (Pincus *et al.* 1979).

Sedangkan kompetensi terlihat tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dimungkinkan bahwa bila gaya kepemimpinan dan komunikasi internal sudah dapat berjalan baik di suatu perusahaan, maka kompetensi yang kurang baik masih bisa tertutupi dengan atasan yang dapat menyampaikan visi, misi, tujuan dan arah perusahaan secara baik kepada karyawan. Dengan demikian semua pesan, informasi dan langkah kerja bisa tersampaikan kepada bawahan secara jelas.

5. SARAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam pelaksanaannya dan hal ini berpengaruh terhadap hasil penelitian yang diperoleh. Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, antara lain:

- a) Penelitian hanya dilakukan di satu kawasan industri di Batam dengan jumlah responden yang terbatas. Akan lebih baik bila penelitian dilakukan di seluruh kawasan industri di wilayah Batam dengan responden yang tentu lebih banyak.
- b) Sulitnya mendapatkan responden yang mau mengisi kuesioner secara benar, sehingga berpengaruh terhadap pengolahan data.
- c) Terdapat beberapa item variabel yang tidak valid sehingga harus dikeluarkan dari pengolahan data.

Nilai *R Square* yang berkisar di angka 60.0% menandakan bahwa masih ada 40.0% faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Batam. Hal ini yang masih perlu diadakan penelitian lebih lanjut.

Rekomendasi-rekomendasi yang dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian yang akan datang adalah:

- a) Populasi penelitian bisa ditingkatkan tidak hanya di satu kawasan industri, tetapi meliputi kawasan-kawasan industri lain di wilayah Batam. Hal ini bisa memberikan gambaran lebih rinci mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b) Metode penelitian bisa diperluas dengan metode penelitian kualitatif sehingga didapat pendapat-pendapat responden sebagai pembanding data-data kuantitatif yang sudah didapat sebelumnya.
- c) Variabel independen yang lain dapat ditambahkan untuk mengetahui lebih jauh hal-hal yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, C. M., Madlock, P. E., & Hoffman, P. (2006, April). Leadership, commitment, and attitudes as predictors of satisfaction in small task groups. Paper presented at the Central States Communication Association Convention, Indianapolis.
- Anderson, C. M., & Martin, M. M. (1995). The effects of communication motives, interaction involvement, and loneliness on satisfaction: A model of small groups. *Small Group Research*, 26, 118-137.
- Berman, S. J., & Hellweg, S. A. (1989). Perceived supervisor communication competence and supervisor satisfaction as a function of quality circle participation. *Journal of Business Communication*, 26, 103-122.
- Castaneda, M., & Nahavandi, A. (1991). Link of manager behavior to supervisor performance rating and subordinate satisfaction. *Group & Organization Management*, 16, 357-366.
- Fahmi, Irham, 2016, *Perilaku Organisasi*, Alfabeta, Bandung, cetakan ketiga, April 2016
- Ghozali, I., 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E., 2009, *Multivariate Data Analysis A Global Perspective 7th edition*, Pearson Prentice Hall, New Jersey.
- Indriantoro, N. & Supomo, B., 1999, *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen*, BPFE Yogyakarta, cetakan pertama, Oktober 1999.
- Kasmir, Dr, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Perkasa, Jakarta. Cetakan kedua, September 2016.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Madlock, P. E. (2006b, November). *Supervisors' nonverbal immediacy behaviors and their relationship to subordinates' communication satisfaction, job satisfaction, and willingness to collaborate*. Paper presented at the National Communication Association Convention, San Antonio, TX.
- Madlock, P. E. 2008, The link between leadership style, communicator competence and employee satisfaction, *Journal of Business Communication* 2008 45:61
- Rasul, A.A., 2011, *Ekonometrika formula dan aplikasi dalam manajemen*,. Mitra Wacana Media, 2011.
- Robbin, Stephen P, *Organizational Behaviour*, Prentice hall, 15th edition, 2013
- Santoso, S., 2015, *Menguasai statistik multivariate*, PT.Elex Media Komputindo, Jakarta, 2015.
- Santoso, S., 2015, *Menguasai statistik parametrik*, PT.Elex Media Komputindo, Jakarta, 2015.