



Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pontianak

¹Hariyadi, ²Devi Yasmin, ³Fenni Supriadi

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Pontianak, Indonesia

INFO ARTIKEL

Kata Kunci:
Kepemimpinan;
Kepuasan Kerja;
Dinas PUPR Kota Pontianak.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Dinas PUPR Kota Pontianak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang ada di Dinas PUPR Kota Pontianak dengan jumlah sampel sebesar 87 orang responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji kelayakan model (Uji F).

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi linear sederhana adalah: $Y = 1,952 + 0,494 X$. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,456, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas PUPR Kota Pontianak. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,208 yang berarti bahwa 20,8% kepuasan kerja pegawai di Dinas PUPR Kota Pontianak dipengaruhi oleh kepemimpinan dan sisanya sebesar 79,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini. Hasil uji kelayakan model menunjukkan nilai F hitung sebesar $22,329 > F$ tabel 3,95, dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Dinas PUPR Kota Pontianak yang dipengaruhi oleh kepemimpinan.

1. Pendahuluan

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara bagi seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengatur dan mendorong seluruh unsur – unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi pegawainya agar bekerja dengan lebih baik.

Dalam hal ini pengaruh seorang pimpinan sangat menentukan arah tujuan dari organisasi, selain itu seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahan nya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian, secara tidak langsung kepuasan kerja dari pegawai semakin meningkat.

Pemimpin berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangun kepuasan kerja pegawai, mengemudikan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan bawahan nya kepada sasaran yang ingin dituju. Sudah menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar bawahan nya terdorong untuk bekerja lebih baik lagi. Peran kepemimpinan juga merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan dalam organisasi secara keseluruhan sangat tergantung pada efektivitas dan kemampuan pimpinan untuk membangkitkan semangat pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

2. Metode Penelitian

2.1 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8): metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, Di sini penulis melakukan wawancara langsung dengan Kasubag Umum di Dinas PUPR Kota Pontianak untuk memperoleh informasi atau data yang berhubungan dengan masalah yang dibahas. Serta kuesioner yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab nya, Responden disini yaitu para pegawai Dinas PUPR Kota Pontianak.

Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data jumlah pegawai, data tingkat absensi, data bobot penilaian, dan data prestasi kerja pegawai Dinas PUPR Kota Pontianak.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang ada pada Dinas PUPR Kota Pontianak. Sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 87 orang pegawai Dinas PUPR Kota Pontianak. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus jadi semua pegawai negeri sipil yang ada digunakan sebagai sampel yakni sebanyak 87 orang.

2.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini ada 2 (dua) yaitu, Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan yang diberi notasi tanda X dan Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja yang diberi notasi tanda Y.

2.5 Skala Likert

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2016:93): “skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Tabel 1.
Skor Pernyataan Responden

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak setuju (TS)	2
5.	Sangat tidak setuju (STS)	1

2.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen (uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas), Analisis Regresi Linier Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi (R), Analisis Koefisien Determinasi (R²) dan Uji Kelayakan Model (Uji F).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa baik satu atau seperangkat instrumen pengukuran untuk mengukur dengan tepat satu konsep studi yang akan diukur dan untuk mengetahui pernyataan-pernyataan dalam instrumen adalah valid.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No	Item	r hitung	r Tabel	Keputusan
1	Pernyataan 1	0,593	0,210	Valid
2	Pernyataan 2	0,339	0,210	Valid
3	Pernyataan 3	0,319	0,210	Valid
4	Pernyataan 4	0,216	0,210	Valid
5	Pernyataan 5	0,439	0,210	Valid
6	Pernyataan 6	0,393	0,210	Valid
7	Pernyataan 7	0,540	0,210	Valid
8	Pernyataan 8	0,280	0,210	Valid
9	Pernyataan 9	0,363	0,210	Valid
10	Pernyataan 10	0,357	0,210	Valid
11	Pernyataan 11	0,540	0,210	Valid
12	Pernyataan 12	0,653	0,210	Valid
13	Pernyataan 13	0,636	0,210	valid

Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas pada variabel Kepemimpinan dengan 13 pernyataan yang diajukan kepada responden lebih besar dari r tabel (0,210) dan dinyatakan valid. Dari 13 pernyataan tersebut yang memiliki validitas tertinggi adalah pernyataan nomor 12 dengan nilai r hitung sebesar 0,653 dan pernyataan yang memiliki validitas terendah adalah nomor 4 dengan nilai r hitung sebesar 0,216.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Item	r hitung	r Tabel	Keputusan
1	Pernyataan 1	0,385	0,210	Valid
2	Pernyataan 2	0,402	0,210	Valid
3	Pernyataan 3	0,601	0,210	Valid
4	Pernyataan 4	0,626	0,210	Valid
5	Pernyataan 5	0,666	0,210	Valid
6	Pernyataan 6	0,669	0,210	Valid
7	Pernyataan 7	0,223	0,210	Valid
8	Pernyataan 8	0,686	0,210	Valid
9	Pernyataan 9	0,653	0,210	Valid
10	Pernyataan 10	0,336	0,210	Valid
11	Pernyataan 11	0,283	0,210	Valid
12	Pernyataan 12	0,670	0,210	Valid
13	Pernyataan 13	0,652	0,210	Valid
14	Pernyataan 14	0,418	0,210	Valid

Tabel 3. menunjukkan hasil uji validitas pada variabel Kepuasan Kerja dengan 14 pernyataan yang diajukan kepada responden lebih besar dari r tabel (0,210) dan dinyatakan valid. Dari 14 pernyataan tersebut yang memiliki validitas tertinggi adalah pernyataan nomor 8 dengan nilai r hitung sebesar 0,686 dan pernyataan yang memiliki validitas terendah adalah pernyataan nomor 7 dengan r hitung 0,223.

3.2 Uji Reliabilitas

Uji *reliabilitas* yaitu uji untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih dan dikatakan reliabel jika *cronbach's alpha* > 0,60.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.655	13

Tabel 4 menunjukkan hasil uji reliabilitas pada pernyataan dalam variabel kepemimpinan memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,655 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item dari variabel kepemimpinan adalah reliabel.

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.778	14

Tabel 5 menunjukkan hasil uji reliabilitas pada pernyataan dalam variabel kepuasan kerja memiliki nilai cronbach's alpha 0,778 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item dari variabel kepuasan kerja adalah reliabel.

3.3 Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	0.31021242
Most Extreme Differences	Absolute	0,089
	Positive	0,052
	Negative	-0,089
Kolmogorov-Smirnov Z		0,831
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,495

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 6 di atas, diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,495 lebih besar dari 0,05 atau 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

3.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X) dengan variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y) yang dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,952	0,416		4,696	0,000
	Kepemimpinan	0,494	0,105	0,456	4,725	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 7 di atas model persamaan regresi konstanta a = 1,952 artinya jika kepemimpinan bernilai 0 (nol), maka kepuasan kerja bernilai 1,952. Nilai koefisien regresi b = 0,494 artinya jika nilai variabel kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan maka nilai kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Dinas PUPR Kota Pontianak meningkat sebesar 0,494.

3.5 Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yaitu Kepemimpinan (X) terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) yang dapat dilihat pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8
Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,456 ^a	0,208	0,199	0,31203

A. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

B. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil uji koefisien korelasi pada Tabel 8 menunjukkan nilai R sebesar 0,456, artinya hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dan termasuk dalam kategori cukup kuat.

3.6 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Dari Tabel 8 di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh adalah sebesar 0,208. Artinya pengaruh kepemimpinan terhadap variasi naik turunnya kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Dinas PUPR Kota Pontianak adalah sebesar 20,8%, dan sisanya sebesar 79,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

3.7 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F atau *Goodness of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui hasil uji F dapat dilihat pada tabel 9 di bawah ini:

Tabel 9
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,174	1	2,174	22,329	0,000 ^b
	Residual	8,276	85	0,097		
	Total	10,450	86			

A. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

B. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Berdasarkan Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung 22,329 > F tabel 3,95 dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja pegawai Dinas PUPR yang dipengaruhi oleh kepemimpinan.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang sudah peneliti paparkan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji validitas dan reliabilitas terpenuhi dinyatakan valid dan reliabel (konsisten), dan uji normalitas dinyatakan berdistribusi normal. Hasil analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan menunjukkan $Y = 1,952 + 0,494 X$. Koefisien regresi konstanta (a) senilai 1,952 artinya jika kepemimpinan bernilai 0 (nol), maka kepuasan kerja bernilai 1,952, sedangkan untuk koefisien regresi variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh sebesar 0,494 artinya koefisien bernilai positif sehingga ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja.
2. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Dinas PUPR Kota Pontianak.
3. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebanyak 20,8% kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Dinas PUPR Kota Pontianak dipengaruhi oleh kepemimpinan dan sisanya sebesar 79,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar model atau penelitian ini.

4. Hasil uji kelayakan model dengan nilai F hitung 22,329 > F tabel 3,95 serta memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya model regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Dinas PUPR Kota Pontianak yang dipengaruhi oleh kepemimpinan.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perlu nya sinergi antara pimpinan dan bawahan agar tercipta rasa percaya diri bagi para bawahan nya sehingga menjadikan hasil kinerja yang optimal.
2. Meningkatkan berbagai kemampuan individual bagi pemimpin agar bawahan nya percaya bahwa pimpinan akan membawa perubahan yang lebih baik bagi organisasi seperti disiplin, visioner dan mampu menempatkan orang di pekerjaan yang tepat.
3. Meningkatkan hubungan yang positif antara sesama pegawai dalam hal ini rekan sekerja sehingga menjadikan pekerjaan terasa lebih mudah dengan cara berkomunikasi secara efektif, menghargai keberagaman, serta menumbuhkan rasa saling menghargai.
4. Lebih meningkatkan kinerja SDM yang berkualitas dan sesuai bidang nya sehingga hasil pekerjaan bisa memenuhi target organisasi.
5. Pimpinan memberikan pengawasan dan arahan sehingga tercapai target kerja dan bawahan merasa terbantu dalam pekerjaannya sehingga visi dan misi dari organisasi dapat terealisasikan.

Daftar Pustaka

- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Kesatu). Bandung: Alfabeta.
- Fitri, Nia. dan Ade. Parlaungan Nasution. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam. *Bening*, 3 no 1, 1–27.
- Handoko, T. Hani, 2017. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. (Edisi Kedua). Yogyakarta: BPFE
- Hamali, Arif. Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purnomo, Heru dan Cholil Muhammad. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja pada Karyawan Administratif di Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. Vol. 4 No. 1 Juni 2010 Hal : 27- 35.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. (Cetakan Pertama). Yogyakarta: Multi Presindo.