

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDY KASUS PT. PLN RAYON MAJALAYA)

Silvi Ariyanti¹, Fidiarta Andika² dan Peggy Anjasmara³

^{1,2,3} Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Mercu Buana

Jl. Meruya Selatan, Kembangan, Jakarta Barat 11650

Email: silvi.ariyanti@mercubuana.ac.id dan peggyanjasmara23@gmail.com

Abstrak

PT. PLN sebagai perusahaan penyedia sistem tenaga listrik nasional memiliki fungsi oleh pemerintah dalam menyediakan tenaga listrik ke seluruh Indonesia. Sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap organisasi akan berupaya meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Namun dalam mencapai tujuan tersebut organisasi sering menghadapi kendala, yang salah satunya faktornya adalah ketidakpuasan kerja dari para karyawan. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan, seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan dan mengordinasikan agar tujuannya tercapai. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian ini menggunakan metode korelasi Linear untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Pemimpin, Kepuasan Kerja, Analisi Regresi Sederhana, Sumber Daya Manusia, Karyawan.

Abstract

PT PLN as the provider of the national electrical power system has the function of the Government in providing electrical power to the rest of Indonesia. Human resources have an important role as a potential driving force of the entire activity of the company. Each organization will strive to improve the performance of employees in order to achieve the intended purpose of the company. However, in achieving the objectives of such organizations often face constraints, which one of these factors is the dissatisfaction of work of employees. In enhancing the job satisfaction of employees in addition to the internal control leadership styles also need to note the ideal, a leader has to have a good leadership style so as to increase the job satisfaction of employees. A leader of the very need to pay attention to the style of leadership in the in the process of influencing, aim and mengordinasikan so that the goal is reached. Leadership style has an impact on job satisfaction. In this study using a Linear correlation method to find out the relationship between leadership style or influence against the job satisfaction of employees.

Keywords: Leadership Style, The Leader, Job Satisfaction, Simple Regression Analysis, Human Resources, Employees.

PENDAHULUAN

PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan BUMN dan penyedia sistem tenaga listrik nasional memiliki fungsi oleh pemerintah dalam menyediakan tenaga listrik ke seluruh Indonesia. PLN sebagai agen pembangunan juga mempunyai tugas merintis kegiatan-kegiatan usaha kelistrikan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara adil dan makmur serta mendorong peningkatan ekonomi .

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan (Larasati, 2014). Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Setiap organisasi akan berupaya untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Namun dalam prakteknya untuk mencapai tujuan tersebut organisasi sering menghadapi kendala, yang salah satu faktornya adalah ketidakpuasan kerja dari para karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaan tanpa ada tekanan.

Upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan, seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan, kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan organisasi agar keduanya tercapai. Gaya Kepemimpinan memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Baihaqi,2010).

Oleh karena itu, kegiatan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan metode korelasi linear.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya (Suwanto,2011). Sedangkan menurut Hasibuan (2014) kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan akan memiliki produktivitas kerja yang baik, jika seorang karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar memiliki produktivitas yang rendah dan memicu tidak adanya komitmen dalam berorganisasi. Menurut Wibowo (2013) kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh manajer, oleh sebab itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan sikap umum karyawan terhadap berbagai aspek maupun pekerjaan yang dijalankannya. Jika seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pada pekerjaannya maka karyawan tersebut akan memiliki produktivitas kerja yang baik, begitupun sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya perusahaan.

Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Wijono (2012) menyatakan bahwa, ada beberapa pengaruh yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Pengaruh utama secara khusus
Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja secara khusus yakni persaingan, sifat atasan, pekerjaan dan psikologis serta ketidak sesuaian peran dan konflik.
2. Pengaruh utama yang lainnya
Faktor pengaruh yang lainnya terhadap kepuasan kerja yakni meliputi karakteristik pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, kualitas lingkungan kerja, organisasi kerja dan rencana kerja.

Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Hartono (2013) menyebutkan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan, yaitu orang-orang yang bekerja di lingkungan itu, dapat diukur melalui indikator:
 - a. Rekan kerja dapat saling membantu dan mendukung dalam bekerja.
 - b. Atasan menghargai dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
2. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, sarana bagi karyawan agar dapat menggunakan dan mengasah kemampuan mereka, dapat diukur melalui indikator:
 - a. Kondisi pekerjaan dalam perusahaan membuat nyaman dalam bekerja,
 - b. Perusahaan menghadirkan kondisi pekerjaan yang menantang untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilan yang karyawan miliki.
3. Kepuasan terhadap *supervisor*, yaitu orang yang diberikan kepercayaan oleh perusahaan untuk mengawasi karyawan, dapat diukur melalui indikator :
 - a. *Supervisor* memberitahu dan memberikan arahan kepada karyawan.
 - b. *Supervisor* mau mendengarkan keluhan karyawan dan dengan bijaksana tidak memaksakan kehendaknya.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi. Menurut Rorimpandey (2013) gaya kepemimpinan ialah perilaku dan strategi sebagai hasil kontribusi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika iya mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Sedangkan menurut Rivai (2014) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering di terapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering di terapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan metode sebagai berikut:

1. Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian guna mendapatkan data dan keterangan yang berlandaskan kepada tujuan penelitian.
2. Penyebaran angket (kuisisioner) penelitian yaitu dengan menyebarkan kuisisioner yang ditujukan kepada karyawan PT. PLN (PERSERO) rayon Majalaya. Pernyataan disusun dengan Skala Likert, skala yang digunakan adalah 1 sampai 5
3. Studi kepustakaan digunakan untuk memperoleh data mengenai teori yang mendukung penelitian ini. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari buku penelitian terdahulu informasi yang relevan dari internet dan informasi dari pihak PT. PLN (PERSERO) rayon Majalaya.

Tabel 1. Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat tidak setuju	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Keabsahan Data

Uji Validitas

Pengujian ini digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner, suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu mengungkapkan atau menjelaskan sesuatu yang di ukur. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*correlation item total*) dengan r_{tabel} dengan ketentuan *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dimana n adalah jumlah sampel Kuisisioner dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{table}$ berdasarkan uji signigikan 0,05.

Tabel 2. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	Pernyataan 1	0,654	0,3120	Valid
	Pernyataan 2	0,693	0,3120	Valid
	Pernyataan 3	0,520	0,3120	Valid
	Pernyataan 4	0,589	0,3120	Valid
	Pernyataan 5	0,656	0,3120	Valid
	Pernyataan 6	0,745	0,3120	Valid
	Pernyataan 7	0,839	0,3120	Valid
	Pernyataan 8	0,567	0,3120	Valid
	Pernyataan 9	0,642	0,3120	Valid
	Pernyataan 10	0,602	0,3120	Valid
	Pernyataan 11	0,710	0,3120	Valid
	Pernyataan 12	0,766	0,3120	Valid
	Pernyataan 13	0,670	0,3120	Valid
	Pernyataan 14	0,629	0,3120	Valid
	Pernyataan 15	0,710	0,3120	Valid

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 2. dapat dilihat bahwa semua pernyataan memiliki r hitung > r tabel (0,3120) sehingga bisa disimpulkan bahwa semua pernyataan variabel gaya kepemimpinan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach Alpha (α), dengan cara membandingkan nilai Alpha dengan standarnya. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Ghozali, 2013). Berikut adalah hasil uji reliabilitas Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Minimal	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,911	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,832	0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 3. dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha (α) variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja diatas batas minimal 0,70 sehingga bisa disimpulkan bahwa semua kuisisioner kedua variabel benar-bener *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas, apabila data distribusi normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik. Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov (1-Sample K-S). Apabila hasilnya menunjukkan nilai signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka distribusinya dinyatakan normal, sebaliknya jika lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka distribusi dinyatakan tidak normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardize Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std.Deviation	4,91298661
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,100
	Negative	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		,632
Asymp. Sig. (2-tailed)		,820

a. Test distribution is Normal

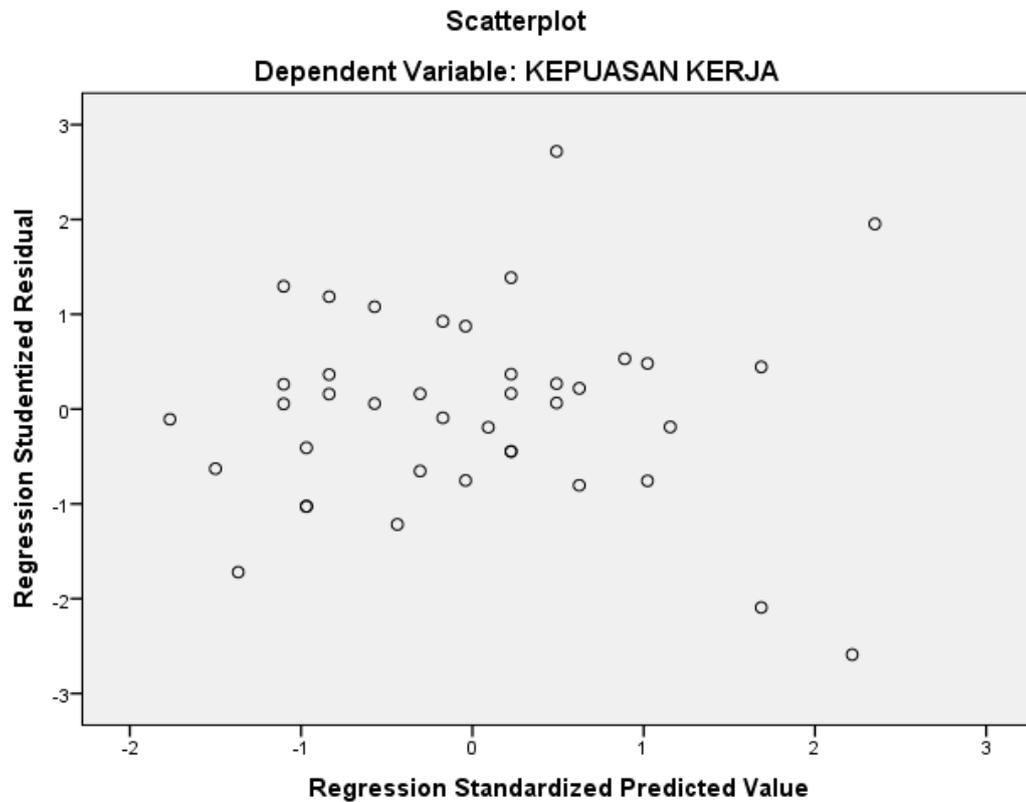
b. Calculated from data

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2018

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel 4. dapat dilihat bahwa nilai sig untuk variabel residual adalah 0,820 > 0,05 artinya dapat disimpulkan bahwa variabel residual dalam penelitian ini berdistribusi normal sehingga dapat analisa lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.



Gambar 1. Uji heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2018

Dari Grafik scatterplot diatas tampak bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja berdasarkan variabel bebas.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel bebas (x) dengan variabel terikat (y) yang disajikan dalam bentuk persamaan regresi.

Tabel 5. Analisi Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandrdized Coefficients		Standardized Coefficients	T	sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	21,939	6,009		3,651	0,001
	GAYA					
	KEPEMIMPINAN	0,246	0,106	0,353	2,322	0,026

a. Dependent Variabel : KEPUASAN KERJA

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2018

Berdasarkan Tabel 5. dapat diperoleh nilai Constant (a) sebesar 21,939, sedangkan nilai Gaya Kepemimpinan (koefisien regresi) sebesar 0,246. Sehingga persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX \tag{1}$$

$$Y = 21,939 + 0,246X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

- a. Konstanta sebesar 21,939 ,mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kepuasan Kerja sebesar 21,939
- b. Koefisien regresi X sebesar 0,246. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable X terhadap Y adalah positif.

Dengan begitu dari persamaan tersebut dapat bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT.PLN (PERSERO) Rayon Majalaya Jawa Barat.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel bebas (x) terhadap variable terikat (y). Koefisien determinasi r^2 (untuk regresi dua variabel) adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data. Hasil pengujian ini dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* Pada tabel *Model Summary*:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	,353 ^a	,124	,101	4,977

a. Predictors : (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2018

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,353 sehingga dapat dikatakan bahwa korelasi cukup kuat. Dari perhitungan koefisien determinasi (r^2) diperoleh $r^2 = 0,101$ atau 10,1% yang artinya bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel bebas (x) Gaya Kepemimpinan, terhadap variabel terikat (y) Kepuasan Kerja sebesar 10,1%. Sedangkan 89,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Uji Ketepatan Model (Uji Statistik F)

Uji statistik F adalah uji untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dan untuk mengukur layak atau tidaknya model regresi yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 7. Uji Statistik F Anova^a

Model	Sum Of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regresion	133,615	1	133,615	5,394	0,026 ^b
Residual	941,36	38	24,773		
Total	1074,975	39			

a. Deventent Variabel: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant),Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan Tabel 4.7 tersebut diketahui bahwa nilai F hitung = 5,394 dengan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Kepuasan Kerja atau dengan kata lain ada pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (x) terhadap variabel Kepuasan Kerja (y), dan model regresi yang digunakan dalam penelitian sudah tepat atau layak untuk digunakan.

Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Paada uji t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Berikut hasil perhitungan uji statistik t yang disajikan pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandrdized Coefficients		Standardized Coefficients	T	sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	21,939	6,009		3,651	,001
GAYA KEPEMIMPINAN	,246	,106	,353	2,322	,026

a.Dependent Variabel : KEPUASAN KERJA

Berdasarkan Tabel 8 dari hasil uji t variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai signifikasi $0,026 < 0,05$ maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif dipergunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel-variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan pada Tabel 9 dan 10.

Tabel 9. Uji Deskriptif Kuisioner Varaibel Gaya Kepemimpinan

<i>Descriptive Statiscs</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std.Deviation
Pernyataan 1	40	2	5	3,65	0,802
Pernyataan 2	40	3	5	3,6	0,632
Pernyataan 3	40	2	5	3,83	0,636
Pernyataan 4	40	2	5	3,78	0,698
Pernyataan 5	40	2	5	3,98	0,733
Pernyataan 6	40	2	5	3,75	0,809
Pernyataan 7	40	2	5	3,73	0,784
Pernyataan 8	40	2	5	3,6	0,672

Tabel 9. Uji Deskriptif Kuisiонер Variabel Gaya Kepemimpinan (Lanjutan)

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std.Deviation</i>
Pernyataan 9	40	2	5	3,65	0,77
Pernyataan 10	40	1	5	3,68	0,859
Pernyataan 11	40	2	5	3,63	0,774
Pernyataan 12	40	2	5	3,9	0,81
Pernyataan 13	40	2	5	3,85	0,736
Pernyataan 14	40	2	5	4,08	0,764
Pernyataan 15	40	2	5	3,63	0,774

Berdasarkan Tabel 9 untuk variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai *Mean* tertinggi pada pernyataan 15 dengan nilai sebesar 4,08, sedangkan untuk nilai *Mean* terendah terdapat pada pernyataan 2 dan 8 dengan nilai sebesar 3,6.

Tabel 10. Uji Deskriptif Kuisiонер Variabel Kepuasan Kerja

<i>Descriptive Statistics</i>					
	<i>N</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std.Deviation</i>
Pernyataan 1	40	2	5	3,35	0,77
Pernyataan 2	40	1	5	3,38	0,838
Pernyataan 3	40	2	5	3,33	0,797
Pernyataan 4	40	2	5	3,45	0,783
Pernyataan 5	40	2	5	3,45	0,932
Pernyataan 6	40	2	5	3,38	0,952
Pernyataan 7	40	2	5	3,53	0,847
Pernyataan 8	40	2	5	3,9	0,871
Pernyataan 9	40	2	5	3,9	0,81
Pernyataan 10	40	3	5	4,13	0,686

Berdasarkan Tabel 4.10 untuk variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai *Mean* tertinggi pada pernyataan 10 dengan nilai sebesar 4,13, sedangkan untuk nilai *Mean* terendah terdapat pada pernyataan 3 dengan nilai sebesar 3,33.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan dari pengolahan dan analisa data di peroleh bahwa nilai korelasi hubungan (R) sebesar 0,353 sehingga dapat dikatakan bahwa korelasi cukup kuat, dan koefisien determinasi sebesar 10,1% presentase sumbangan pengaruh variabel bebas (x) gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat (y) kepuasan kerja. 89,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Nilai Konstanta sebesar 21,939, mengandung arti nilai konsisten variabel kepuasan kerja sebesar 21,939 dan koefisien regresi sebesar 0,246 dimana koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Hasil uji t variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai signifikansi $0,026 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji deskriptif variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai *mean* terendah pada pernyataan 2 dan 8. Bahwa kepemimpinan di PT. PLN (PERSERO) rayon Majalaya setiap pengambilan keputusan tidak selalu menetapkan sendiri, dan pimpinan tidak selalu memberikan dorongan motivasi kepada karyawan dalam bekerja. Hasil uji deskriptif variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai *mean* terendah pada pernyataan 3. Bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan kemampuannya.

Maka diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (PERSERO) rayon Majalaya, hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat, sebaliknya jika gaya kepemimpinan menurun maka kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan.

DAFTAR PUSTAKA

- Baihaqi, M. F., & Suharmono, S. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (studi pada pt. yudhistira ghalia indonesia area yogyakarta)* (Tesis S3). Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartono, J. (2013). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi* (Edisi Kedelapan). Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Larasati S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Organisasi*, Vol. 5 (3).
- Rorimpandey, L. (2013). Gaya Kepemimpinan transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentii Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Bunaken kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 1(4)
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Jakarta: RAJAWALI PERS.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.