**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA**

**(STUDY KASUS PT. PLN RAYON MAJALAYA)**

**Silvi Ariyanti, Fidiarta dan Peggy Anjasmara**

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Mercu Buana

Jl. Meruya Selatan, Kembangan, Jakarta Barat 11650

Email: [silvi.ariyanti@mercubuana.ac.id](mailto:silvi.ariyanti@mercubuana.ac.id) dan [peggyanjasmara23@gmail.com](mailto:peggyanjasmara23@gmail.com)

# ***Abstrak***

*PT. PLN sebagai perusahaan penyedia sistem tenaga listrikan 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 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 listrikan 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 ketenaga listrikan 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 dalam proses mempengaruhi, mengarahkan, kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan organisasi agar keduanya tercapai. Gaya Kepemimpinan memiliki berpengaruh positif dan signfikan 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 tesebut 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 (201) menyatakan bahwa, ada beberapa pengaruh yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

**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.

**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.

* Kepuasan terhadap rekam kerja dan atasan, yaitu orang-orang yang bekerja di lingkungan itu, dapat diukur melalui indikator:
  1. Rekan kerja dapat saling membantu dan mendukung dalam bekerja.

b. Atasan menghargai dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

* Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, sarana bagi karyawan agar dapat menggunakan dan mengasah kemampuan mereka, dapat diukur melalui indikator:

1. Kondisi pekerjaan dalam perusahaan membuat nyaman dalam bekerja,
2. Perusahaan menghadirkan kondisi pekerjaan yang menantang untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilan yang karyawan miliki.

* Kepuasan terhadap supervisor, yaitu orang yang diberikan kepercayaan oleh perusahaan untuk mengawasi karyawan, dapat diukur melalui indikator :

1. Supervisor memberitahu dan memberikan arahan kepada karyawan.
2. 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 kepemiminan 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**

Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan permasalahan yang diangkatt dalam penelitian guna mendapatkan data dan keterangan yang berlandaskan kepada tujuan penelitian.

Penyebaran Angket (Kuisioner) penelitian ini menyebarkan kuisioner yang ditujukan kepada karyawan PT. PLN (PERSERO) rayon Majalaya. Pernyataan disusun dengan Skala Likert, skala yang digunakan adalah 1 sampai 5

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 indormasi yang relevan dari internet dan informasi dari pihak PT. PLN (PERSERO) rayon Majalaya.

**Tabel 4.1** 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 kuisioner, suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner mampu mengungkapkan atau menjelaskan sesuatu yang di ukur. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai rhitung *(correlation item total)* dengan rtabel dengan ketentuan *degree of freedom* (df) = n - 2, dimana n adalah jumlah sampel Kuisioner dikatakan valid jika r htung > r table berdasarkan uji signigikan 0,05.

**Tabel 4.2** 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 4.2 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 4.3** 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 4.3 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha (α) variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja diatas batas minimal 0,70 sehingga bisa disimpulkan bahwa semua kuisioner kedua variabel bener-bener reliable.

### **Uji Asumsi Klasik**

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variable terikat dan variable 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 menunjukan nilai signifikansi hasil perhitungan lebih besar dari α = 0,05 maka distribusinya dinyatakan normal, sebaliknya jika lebih kecil dari α = 0,05 maka distribusi dinyatakan tidak normal.

**Tabel 4.4** 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 |

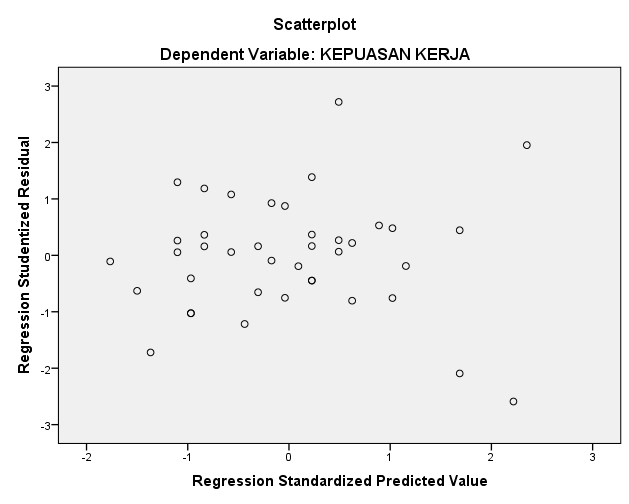
1. Test distribution is Normal
2. Calculated from data

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2018

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa nilai sig untuk variabel reisudal 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 variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.



**Gambar 4.1** 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 variable bebas.

**Analisi Regresi Linear Sederhana**

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

**Tabel 4.5** Analisi Regresi Linear Sederhana

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandrdized Coefficients | | Standardized | T | sig. |
| Coefficients |
| 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 4.5 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 (1)

Y = 21,939 + 0,246X

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

* Konstanta sebesar 21,939 ,mengandungbarti bahwa nilai konsisten variable Kepuasan Kerja sebesar 21,939
* 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)

Analisi ini digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variable bebas (x) terhadap variable terikat (y). Koefisien determinasi r2 (untuk regresi dua variable) adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data. Hasil pengujian ini dapat dilihat dari nilai *Adjusted*  R *Square* Pada table Model Summary:

**Tabel 4.6** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

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

1. Predictors : (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber : Data Primer diolah Tahun 2018

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,353 sehingga dapat dikatakan bahwa korelasi cukup kuat. Dari perhitungan koefisien determinasi (r2) diperoleh r2 = 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 menunjukan apakah semua variable independen yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen dan untuk mengukur layak atau tidaknya model regresi yang digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.7** Uji Statistik F

**Anovaa**

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

1. Devendent Variabel: Kepuasan Kerja
2. Predictors: (Constant),Gaya Kepemimpinan

# Berdasarkan Tabel 4.7 tersebut diketahu bahwa nilai F hitung = 5,394 dengan nilai signifikansi 0,026 < 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variable 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 statistic t yang disajikan pada tabel 4.8

**Tabel 4.8** Hasil Uji t

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandrdized Coefficients | | Standardized | T | sig. |
| Coefficients |
| 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 4.8 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 4.9 dan 4.10

**Tabel 4.9** Uji Deskriptif Kuisioner Varaibel Gaya Kepemimpinan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Descriptive Statiscs*** | | | | | |
|  | 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 |
| 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 4.9 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 4.10** Uji Deskriptif Kuisioner Variabel Kepuasan Kerja

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Descriptive Statiscs*** | | | | | |
|  | N | *Minimum* | *Maximum* | *Mean* | *Std.Deviation* |
| 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.

# **KESIMPULAN**

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 koefesien 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 signifikasi 0,026 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha 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**

Ghozali, I.2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Hasibuan, M, S, P.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi).* Bumi Aksara. Jakarta

Hartono, J.2013. *Teori Portofolio dan Analisis Investas.* BPFE Yogyakarta. Edisi Kedelapan. Yogyakarta

Larasati, S., dan Gilang, A.2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)*.Jurnal Manajemen Organisasi.5 (3)

Rorimpandey, L.2013. *Gaya Kepemimpinan transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentii Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Bunaken kota Manado.* Jurnal EMBA. 1(4)

Mandala,W.2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hard Rock Hotel*. Bali.

Mangkunegara, A, P.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek.* RAJAWALI PERS. Jakarta.

Robbins, S, P. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta*. Bandung.

Suwanto, dan Priansa, D, J. 2011. M*anajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung. Cv Alfabeta.

Wijono, S. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana : Jakarta.

Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.