

## Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Ichsan Ansari Ibrahim<sup>\*</sup>, Herman Jelatu<sup>\*</sup> dan Henny Nur Intan Qomala<sup>\*</sup>

<sup>\*</sup> Dosen Program Studi Kewirausahaan, Institut Teknologi dan Bisnis Karya Pembangunan Papua

### ARTICLE INFO

#### Riwayat Artikel:

Diterima 23 November 2024

Disetujui 22 Desember 2024

#### Keywords:

Leadership behavior,  
Job satisfaction

### ABSTRAK

*Abstract: A person is able to survive and is ready to develop a company depending on the leadership system used. The success of a company depends on leadership behavior. This study aims to determine the effect of leadership behavior on job satisfaction. This study was conducted at Naga Mas Trading Business. The type of approach is quantitative descriptive. Data were analyzed using correlation tests, simple linear regression, coefficient of determination tests and t-tests. The correlation test shows that the leadership behavior variable and job satisfaction variable have a relationship value of 0.205, this figure indicates that the relationship between the two variables is weak. Based on the linear regression model obtained from the analysis results, namely  $Y = 23.692 + 0.232X$ , it is known that the leadership behavior variable has a positive effect on employee job satisfaction at UD. Naga Mas. The results of the partial test show that leadership behavior does not have a significant effect on job satisfaction. The results of the coefficient of determination test show that the contribution of the leadership behavior variable to the employee job satisfaction variable is 4.2%.*

**Abstrak:** Seseorang mampu bertahan dan siap mengembangkan perusahaan tergantung sistem kepemimpinan yang digunakan. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari perilaku kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengathui pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada Usaha Dagang Naga Mas. Jenis pendekatan yaitu deskriptif kuantitatif. Data dianalisis dengan menggunakan uji korealsi, regresi linear Sederhana, uji koefisien determinasi dan Uji-t. Uji korelasi menunjukkan, variabel perilaku kepemimpinan dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai hubungan sebesar 0,205, angka tersebut menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel lemah. Berdasarkan model regresi linear yang diperoleh dari hasil analisis yaitu  $Y = 23,692 + 0,232X$ , diketahui bahwa variabel perilaku kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Naga Mas. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa .perilaku kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa, sumbangan variabel perilaku kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 4,2%.

Open access article under the [CC BY-SA](#) license.



#### Alamat Korespondensi :

Herman Jelatu,

Dosen Prodi Kewirausahaan, Institut Teknologi dan Bisnis Karya Pembangunan Papua.

Jl. YPKP No.51, Sentani Kota, Kec. Sentani, Kabupaten Jayapura, Papua 99352

E-Mail : [hermanjelatu@itbkpp.ac.id](mailto:hermanjelatu@itbkpp.ac.id)

### Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dalam skala besar maupun kecil. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan maupun kelompok sebagai penggerak utama untuk kelancaran kegiatan usaha. Agar perusahaan dapat dikatakan maju maka bisa dilihat dari sumber daya manusia diperusahaan yang bekerja secara maksimal dan bisa mencapai sasaran yang di inginkan (Jelatu, H., & Jewaru, M., 2024). Seorang pemimpin adalah seorang yang

mempunyai keahlian memimpin, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang. Pemimpin perlu menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi setiap karyawan pemahaman atas perilaku karyawan diperlukan agar pimpinan perusahaan dapat menerapkan gaya kepemimpinannya yang dapat menciptakan Kenyamanan kerja bagi karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Peran pimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Faktor perilaku kepemimpinan yang baik akan membawa kepuasan kerja karyawan yang baik pula dalam perusahaan (Jelatu, H., & Agung, M., 2024).

Kepuasan kerja adalah suatu teori atau konsep praktis yang sangat penting, karena merupakan dampak atau hasil dari keefektifan performance dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaann, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang menginginkan kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya aksensi, dan penurunan moral organisasi. Sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja, berkaitan dengan keinginan yang besar untuk keluar dari kerja, meningkatnya stress kerja, dan munculnya berbagai masalah, psikologis dan fisik (Pratiwi, A., & Rizky, M. C., 2024).

Meskipun banyak penelitian telah membahas peran gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang bervariasi. Ada penelitian yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan, namun ada pula penelitian yang menemukan dampak yang minimal atau tidak konsisten (Nurrahmi et al., 2020). Faktor kontekstual, seperti budaya organisasi, sektor industri, dan karakteristik individu karyawan, juga dapat mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja, yang menjadi alasan adanya hasil yang berbeda dalam beberapa penelitian. Hal tersebut yang mendorong untuk perlu melakukan penelitian kembali guna memastika apakah perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Naga Mas di Kabupaten Gowa.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Desseler (2015:3) Sumber daya manusia merupakan suatu proses menengani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawa, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menompong seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang yg telah di tetapkan. Divisi HR merupakan devisi yang mengelola manajemen SDM ini akan menyediakan pengetahuan (tentang perusahaan), peralatan yang dibutuhkan, pelattihhan, layanan admisrtasi, pembinaan, saran hukum, serta pengawasan dan manajemen talenta. Semua hal tersebut dibutuhkan demi mencapai tujuan perusahaan.

### **Kepemimpinan**

Menurut Suwatno & Donni (2018:140) yang dikutip oleh Robbins, menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Menurut Wilson (2012:337) yang dikutip oleh Crosby, menyatakan kepemimpinan itu sama dengan menjadi seorang eksekutif, oleh karena itu setiap orang dapat belajar menjadi seorang eksekutif. Seorang eksekutif adalah terbuka, konstan dan belajar terus-menerus.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah berbagai bentuk stimulus (rangsangan) yang berhubungan dengan perasaan seseorang tentang pekerjaan, yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan attitude secara umum terhadap pekerjaan yang dijalankan, (Robbins, 2007 dalam Herman Jelatu, 2023).

Menurut Handoko dalam Herman Jelatu (2023), kepuasan kerja adalah suatu bentuk perasaan yang dirasakan oleh setiap individu atau keadaan emosional yang dirasakan oleh setiap individu atau pegawai yang dianggap baik/ menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dengan melihat cara kerja dan situasi kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Daya yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan dengan teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan uji korelasi, regresi linear sederhana, uji parsial dan uji koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Analisis Regresi Lianar Sederhana

| Model |                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)            | 23.692                      | 5.112      |                           | 4.635 | .000 |
|       | Perilaku Kepemimpinan | .232                        | .175       | .205                      | 1.327 | .192 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Terkait data diatas, maka diperoleh model persamaan regresi liear sederhana “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada UD. Naga Mas di Kabupaten Gowa, sebagai berikut:

$$Y = 23,692 + 0,232X$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta ( $\alpha$ ), nilai konstanta sebesar 23,692, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel perilaku kepemimpinan konstanta, maka variabel kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 23,692 satuan.
- Koefisien regresi X (perilaku kepemimpinan), diperoleh nilai sebesar 0,232 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara variabel perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan, yaitu ketika perilaku kepemimpinan bertambah 1 satuan, maka besarnya kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,232 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain bersifat konstan atau tidak mengalami kenaikan. Begitu juga sebaliknya, jika perilaku kepemimpinan berkurang 1 satuan, maka besarnya kepuasan kerja karyawan akan menurun sebesar 0,232 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lain bersifat konstan atau tidak mengalami kenaikan.

#### Analisis Korelasi

| Correlations            |                     |                       |                         |
|-------------------------|---------------------|-----------------------|-------------------------|
|                         |                     | Perilaku Kepemimpinan | Kepuasan Kerja Karyawan |
| Perilaku Kepemimpinan   | Pearson Correlation | 1                     | .205                    |
|                         | Sig. (2-tailed)     |                       | .192                    |
|                         | N                   | 42                    | 42                      |
| Kepuasan Kerja Karyawan | Pearson Correlation | .205                  | 1                       |
|                         | Sig. (2-tailed)     | .192                  |                         |
|                         | N                   | 42                    | 42                      |

Berdasarkan hasil analisis korelasi diatas menunjukkan bahwa: Variabel perilaku kepemimpinan (X) dan variabel kepuasan kerja karyawan (Y), nilai *pearson correlation* sebesar 0,205 dengan nilai signifikansi sebesar 0,192. Hal ini menunjukkan bahwa nilai *correlation* variabel perilaku kepemimpinan berada di rentang 0,20-0,399. Dengan melihat nilai dari posisi rentang diatas adalah variabel perilaku kepemimpinan terjadi hubungan yang lemah terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

#### Uji Parsial

| Coefficients <sup>a</sup> |                       |       |      |
|---------------------------|-----------------------|-------|------|
| Model                     |                       | T     | Sig. |
| 1                         | (Constant)            | 4.635 | .000 |
|                           | Perilaku Kepemimpinan | 1.327 | .192 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 1,327 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,192. Adapun nilai t-tabel pada derajat bebas (df) = 42-2-1 dan taraf signifikansi 5% atau 0,05 yaitu sebesar 1,684. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel ( $1,327 < 1,684$ ) dan nilai signifikansi (0,192) lebih besar dari taraf signifikansi ( $0,192 > 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Naga Mas di Kabupaten Gowa.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear dan pengujian hipotesis, diketahui bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Naga Mas di Kabupaten Gowa. Hal ini terlihat dari koefisien regresi berpengaruh positif serta nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi. Berpengaruh positif artinya jika perilaku kepemimpinan pada UD. Naga Mas meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Begitu juga sebaliknya, jika perilaku kepemimpinan pada UD. Naga Mas menurun maka kepuasan kerja karyawan juga akan menurun.

Berpengaruh tidak signifikan artinya, variabel perilaku kepemimpinan tidak terlalu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Naga Mas di Kabupaten Gowa. Hal ini menunjukkan bahwa, selain variabel yang diteliti (perilaku kepemimpinan), masih ada variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini yang lebih memberikan pengaruh yang lebih terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa, variabel perilaku kepemimpinan belum mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada UD. Naga Mas di Kabupaten Gowa.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Terkait data yang telah diolah dan dijelaskan pada bagian hasil dan didukung pada bagian pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan yaitu Perilaku Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan, dengan nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Naga Mas di Kabupaten Gowa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Jelatu, H. (2023). The Influence Of Work Facilities And The Quality Of Human Resources On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable In The Population And Civil Registration Services Of Manggarai, East Manggarai And Manggarai West Districts. *Jurnal Ekonomi, Pendidikan dan Perencanaan Pembangunan Daerah*, 1(2), 16-25.
- Wilson (2012:337) yang dikutip oleh Crosby, diakses pada tanggal 7 Juni 2021.
- Suwatno & Donni. (2018) yang dikutip oleh Robbins, x.php/jimetho/view/58. Kepemimpinan, diakses pada tanggal 7 Juni 2021.
- Desseler. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. <http://eprints.polsri.ac.id>.
- Nurrahmi, A., Hairudinor, H., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalsel Cabang Rantau). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 20–35.
- Pratiwi, A., & Rizky, M. C. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan, Employee Engagement dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Baja Perkasa Medan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 161-171.
- Jelatu, H., & Agung, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Compang Soba Kabupaten Manggarai Timur. *Jurnal Humaniora dan Sosial Sains*, 1(2), 194-202.
- Jelatu, H., & Jewaru, M. (2024). *OPTIMALISASI KINERJA ORGANISASI Sinergi Fasilitas Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kepuasan Kerja*. AMERTA MEDIA.