

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 172-184 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2378

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir

Amtatu Syarifah; Agustina Hanafi; Parama Santati
Universitas Sriwijaya
amtatusyarifah03@gmail.com

ABSTRACT.

This study aims to analyze the effect of leadership style on job satisfaction of employees in the Population and Civil Registration Office of Ogan Ilir Regency. The variable used in this research are job satisfaction as the independent variable and leadership Style as the dependent variable. The populations in this study were all employees of the Population and Civil Registration Office of Ogan Ilir Regency using a sample of 58 respondents. The research used a saturation sampling technique, collected primary data via questionnaires method. The analysis technique used was simple linear regression analysis. To validate the data, the validity test, reliability test, simple linear regression analysis, correlation coefficient analysis (r), coefficient of determination (R^2) and t test were used in the research. The statistical Package for Social Science (SPSS) version 21 Program assistance tool was used to analyze the data. Based on the results of the analysis, it was concluded that leadership style had a positive and significant effect on job satisfaction of employees of the Population and Civil Registration Office of Ogan Ilir Regency.

Keywords: Leadership Style, Job Satisfaction

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir. Variabel dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja sebagai variabel independen dan gaya kepemimpinan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir dengan menggunakan sampel yang berjumlah 58 responden. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dan menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data melalui metode kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Data yang diperoleh diuji menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (R^2) serta uji t . data dalam analisis ini menggunakan alat bantuan program statistical Package for Sosial Science (SPSS) Versi 21. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 172-184 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2378

PENDAHULUAN

Organisasi adalah tempat untuk individu bertemu dan bersama-sama mencapai keinginan perusahaan. Sebuah organisasi seharusnya dapat diterima ketika terus berupaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kapasitas SDM-nya, karena ini merupakan salah satu faktor penting dalam memperluas pemenuhan pekerjaan. Hasibuan (2016) Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk memengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap pemimpin memiliki ciri dan karakteristik yang berbeda antar satu sama lain. Di dalam perusahaan tentunya menginginkan pemimpin yang sesuai dengan visi dan misi dari perusahaan hal ini dapat diwujudkan dengan melihat gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada perusahaan, karena gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap keberlangsungan organisasi. Menurut Mulyadi (2015) gaya kepemimpinan adalah suatu peran penting yang sangat menentukan, khususnya dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Gaya kepemimpinan memengaruhi berbagai faktor salah satunya tingkat kepuasan anggotanya.

Robbins (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi positif atau perasaan senang, sebagai hasil dari penilaian seorang pegawai terhadap faktor pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja secara empatik akan memengaruhi pegawai. Pegawai dengan kemauan kerja yang tinggi akan selalu berprasangka dan berpikiran positif sehingga setiap hal yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan baik. komponen yang dapat memengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan akan mendukung peningkatan kepuasan pegawai karena gaya kepemimpinan yang tepat akan memberdayakan jaminan, inovasi, dan sikap kerja. Setiap pemimpin perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan perasaan senang bagi setiap pegawai.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan salah satu satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Ogan Ilir, dalam tugasnya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil membantu pemerintah dalam bidang administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Berdasarkan data masih banyak pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Dalam bekerja pegawai memiliki tugas dan beban kerjanya masing-masing yang tentunya menginginkan gaji dan imbalan yang sesuai dengan tugas yang dilakukannya.

Tabel 1. 1 Jumlah Ketidakhadiran Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	jumlah tidak hadir (Orang)	Presentase (%)
Januari	58	6	10,3
Februari	58	9	15,5
Maret	58	12	20,7

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 172-184 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2378

April	58	16	27,5
Mei	59	0	0,0
Juni	59	10	17
Juli	59	20	33,9
Agustus	59	14	23,7
September	58	0	0,0
Oktober	58	0	0,0
November	58	20	34,4
Desember	58	20	34,4

Sumber : kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dijelaskan bahwa dalam tiap bulannya ada pegawai yang tidak masuk bekerja dan dalam satu hari pasti ada pegawai yang tidak masuk bekerja. Tingkat absensi yang tinggi ini terjadi karena pegawai tidak nyaman dalam bekerja yang dapat juga disebabkan oleh gaya kepemimpinan kantor ini sendiri. Pegawai tidak merasa takut jika melakukan kesalahan karena tidak adanya surat peringatan yang diterima hal ini terjadi karena kurangnya kepedulian dari pemimpin atas pekerjaan yang dilakukan pegawai. Adanya indikasi ketidakpuasan kerja dapat dilihat dari tingginya absensi pegawai, tentunya pegawai yang tidak masuk bekerja memiliki alasan tersendiri diantaranya kurangnya pengawasan langsung dari seorang pemimpin sehingga perkembangan dan pertumbuhan pegawai kurang diperhatikan. Jika pengawasan dari pemimpin tidak berubah tentunya pegawai tidak akan mendapat kepuasan dalam bekerja dan akan menjadi semakin malas, jika pegawai malas maka akan terjadi penurunan hasil kerja dan tindakan sesuai keinginan sendiri. Dalam masalah ini tentunya pemimpin memiliki peran penting terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Perizade et al (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Selanjutnya penelitian oleh Cahyadi et al (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Bintang Multi Sarana Cabang Indralaya.. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ali (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja studi di rumah sakit Muhammadiyah Metro. Menurut Hasbidin (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Kota Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan (*gap*) antara hasil dari beberapa penelitian terdahulu, terdapat penelitian yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan penelitian lainnya menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 172-184 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2378

terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir.

Gaya Kepemimpinan

Gaya merupakan pengembangan, perilaku, disposisi, kekuatan, kapasitas untuk berbuat menjadi lebih baik. Kepemimpinan (*Leadership*) merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial. Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan. Menurut Yukl (2015) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk memengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki peranan penting dalam suatu organisasi. Pemimpin harus memiliki kemampuan dalam memengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu sesuai dengan keinginannya dan suatu tujuan organisasi itu tercapai.

Rivai (2014) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah sekelompok kualitas yang digunakan oleh pelopor untuk memengaruhi bawahan sehingga suatu tujuan tercapai atau dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah contoh perilaku dan teknik yang disukai dan diterapkan secara teratur oleh seorang pemimpin. Robbins (2017), gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu pertemuan menuju pencapaian visi atau tujuan yang telah dirancang. Adapun Menurut Thoha (2012) Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya.

Teori jalur tujuan (Path-Goal Theory)

Pemberian motivasi dapat memengaruhi pola pikir para pekerja untuk dapat mencapai target dengan usaha semaksimal mungkin sehingga sesuai dengan keinginan pemimpinnya. *Path Goal theory* (teori jalur tujuan) telah menyatakan bahwasannya gaya kepemimpinan dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai dengan terpenuhinya kepuasan kerja maka tujuan utama akan tercapai. Adapun teori jalur tujuan (*Path Goal Theory*) diungkapkan pertama kali oleh Evan (1970) dan House (1971), kemudian House (1971) memformulasikan teori jalur tujuan ini dengan versi yang lebih teliti dengan mengikutsertakan variabel situasional. Model kepemimpinan jalur tujuan (*Path Goal Theory*) menyatakan bahwa pengaruh pemimpin penting terhadap persepsi bawahan mengenai tujuan kerja, tujuan pengembangan diri, dan jalur pencapaian tujuan. Dalam penelitian ini menggunakan model kepemimpinan jalur tujuan (*Path Goal*) yang

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 172-184 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2378

menjelaskan adanya 4 jenis gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2017) kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Pentingnya hubungan baik dan interaksi dengan sesama teman kerja maupun atasan dengan menaati norma yang dibuat, menghargai budaya organisasi, memaksimalkan hasil pekerjaan, menerima situasi dan kondisi yang ada, dan lain-lain. Mangkunegara (2015) mengatakan kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong dan tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan tuntutan pekerjaan akan memberikan keselarasan dalam penentuan akan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan antusias seorang pekerja dimana terdapat titik temu antara nilai kompensasi kerja dari organisasi dengan derajat penghargaan kompensasi yang diinginkan oleh pegawai. Lain dengan pegawai yang tidak mendapatkan pemenuhan dalam pekerjaan mereka. Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan menunjukkan perspektif negatif yang dapat mengganggu latihan kerja organisasi, termasuk tingkat ketidakhadiran dan tingkat perputaran kerja sebagai keluhan bagi organisasi. Indikator kepuasan kerja menurut (Robbins, 2017) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja

Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Perizade et al (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. Selanjutnya penelitian oleh Cahyadi et al (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Bintang Multi Sarana Cabang Indralaya. Sehingga peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

H0 : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dinas kependudukan

dan pencatatan sipil kabupaten Ogan Ilir

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas

kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Ogan Ilir

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif. Menurut Umar (2014) Data kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka. Dalam

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 172-184 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2378

penelitian ini adalah data kualitatif yang berasal dari kuesioner, kemudian diolah (dikuantitatifkan) menjadi data kuantitatif menggunakan alat uji statistik dengan bantuan program SPSS.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Umar (2013) data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Pada penelitian ini pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada semua pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diambil menggunakan kuesioner. Menurut Sekaran (2017) kuesioner merupakan daftar pernyataan yang telah dirumuskan yang akan dijawab oleh responden. Teknik ini digunakan oleh penulis untuk dapat mengungkapkan data dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, peneliti membagikan kuesioner langsung kepada pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir.

Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran (2017) populasi didefinisikan sebagai kelompok orang, kejadian atau hal-hal menarik dimana peneliti ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel). Populasi penelitian yang digunakan adalah semua pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir yang berjumlah 58 orang. Sampel didefinisikan sebagai sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Adanya pengambilan sampel dimaksudkan untuk memperoleh keterangan mengenai objek-objek penelitian dengan cara mengamati sebagian populasi. Dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan penarikan sampel dengan teknik sampling jenuh.

Teknik Analisis Data

Menurut (Ghozali, 2012) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria dalam menentukan validitas suatu instrumen adalah sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid

Ghozali (2012) instrumen reliabilitas adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (reliabel) dalam

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 172-184 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2378

setiap pengukuran. Pengujian reabilitas instrumen penelitian dilakukan dengan metode *cronbatc's Alpha*. Adapun kriteria pengujiannya adalah jika *reliability coefficient* (Alpha) nilainya $> 0,60$ (*cronbatc's Alpha* $> 0,60$). Maka variabel dan butir yang diukur dapat dipercaya dan diandalkan.

Uji Statistik

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linear sederhana adalah regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji sifat hubungan sebab-akibat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = \alpha + \beta X + \epsilon$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (kepuasan kerja)

X = Variabel independen yang mempunyai nilai tertentu (gaya kepemimpinan)

α = Nilai Y ketika Nilai $X = 0$ (nilai konstan)

β = Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel Y . Bila (+) arah garis naik, bila (-) maka arah garis turun

e = *Standard error*

Analisis korelasi digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, baik hubungannya yang bersifat simetris, kausal, dan *reciprocal*. Uji koefisien korelasi dilakukan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dengan variabel dependen kepuasan kerja. Untuk mengetahui kekuatan hubungan kedua variabel tersebut yaitu dengan cara menginterpretasikan nilai yang diperoleh dari uji koefisien korelasi.

Menurut Ghozali (2012) koefisien determinasi adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan modal dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Dalam *output* SPSS, koefisien determinasi dapat diketahui dari nilai *R square* pada tabel model summary dimana interval nilai *R square* yaitu antara nol sampai dengan satu. Nilai koefisien determinasi atau *R square* besarnya adalah kuadrat dari koefisien determinasi.

Uji Hipotesis

Ghazali (2012) Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah variabel (X) Gaya Kepemimpinan benar-benar berpengaruh terhadap variabel (Y) yaitu Kepuasan kerja. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan sebagai berikut :

1. Apabila probabilitas signifikan $< 0,05$: koefisien regresi signifikan.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 172-184 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2378

2. Apabila probabilitas signifikan $> 0,05$: koefisien regresi tidak signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Correlation Matrix* dengan membandingkan nilai *r*-hitung (*Product Moment Percent Correlation*) yang ditemukan dengan nilai *r*-tabel pada taraf signifikan 5% ($df = n - 2 = 58 - 2 = 56$). Jika nilai *r*-hitung lebih besar dari nilai *r*-tabel, maka butir item soal pernyataan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur (Sugiyono 2020).

Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan terhadap dua kuesioner penelitian yaitu, kuesioner untuk variabel gaya kepemimpinan (X) dan kuesioner kepuasan kerja (Y). Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Butir pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
pernyataan ke-1	0,674	0,2586	Valid
pernyataan ke-2	0,672	0,2586	Valid
pernyataan ke-3	0,411	0,2586	Valid
pernyataan ke-4	0,665	0,2586	Valid
pernyataan ke-5	0,756	0,2586	Valid
pernyataan ke-6	0,778	0,2586	Valid
pernyataan ke-7	0,598	0,2586	Valid
pernyataan ke-8	0,674	0,2586	Valid
pernyataan ke-9	0,756	0,2586	Valid
pernyataan ke-10	0,778	0,2586	Valid

Sumber : Data dikelola oleh penulis 2022

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *r*-hitung untuk semua butir pernyataan pada kuesioner variabel gaya kepemimpinan lebih besar dari pada *r*-tabel dihasilkan antara 0,411-0,778 dengan demikian seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 1.3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Pernyataan ke-1	0,791	0,2586	Valid
pernyataan ke-2	0,774	0,2586	Valid
pernyataan ke-3	0,800	0,2586	Valid
pernyataan ke-4	0,660	0,2586	Valid
pernyataan ke-5	0,773	0,2586	Valid
pernyataan ke-6	0,731	0,2586	Valid

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 172-184 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2378

pernyataan ke-7	0,679	0,2586	Valid
pernyataan ke-8	0,674	0,2586	Valid
pernyataan ke-9	0,622	0,2586	Valid
pernyataan ke-10	0,595	0,2586	Valid
pernyataan ke-11	0,546	0,2586	Valid
pernyataan ke-12	0,541	0,2586	Valid
pernyataan ke-13	0,725	0,2586	Valid
pernyataan ke-14	0,695	0,2586	Valid
pernyataan ke-15	0,667	0,2586	Valid

Sumber : Data dikelola oleh penulis 2022

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai r -hitung untuk semua butir pernyataan pada kuesioner variabel kepuasan kerja lebih besar dari pada r -tabel dihasilkan antara 0,541-0,800 dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

Hasil Uji Realibilitas Kuesioner Penelitian

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode ini diukur berdasarkan skala *Cronbach Alpha* 0 sampai 1. "Suatu variabel dinyatakan reliabel atau handal bila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,61 (*Cronbach Alpha* > 0,61), maka variabel dan butir yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan". Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1.4 Hasil Uji Realibilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	<i>N of Case</i>	<i>N of Item</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X)	58	10	0,868	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	58	15	0,918	Reliabel

Sumber : Data dikelola oleh penulis 2022

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada tabel diatas, diketahui nilai *Cronbach Alpha* pada kedua kuesioner berada di atas 0,61. Hasil ini menunjukkan bahwa reabilitas kuesioner yang akan digunakan pada penelitian memenuhi syarat sebagai alat ukur dan dapat diandalkan (reliabel) untuk penelitian selanjutnya.

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan uji analisis sederhana untuk menyatakan hubungan fungsional antar variabel X dan variabel Y. Regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan variabel gaya kepemimpinan, bila nilai variabel kepuasan kerja dimanipulasi atau diubah atau di naik turunkan. Perhitungan ini dilakukan

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 172-184 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2378

dengan bantuan SPSS 21, Adapun hasil dari analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.5 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4,349	3,232		1,346	0,184
Gaya kepemimpinan (X)	1,331	0,100	0,872	13,308	0,000

Sumber : Data dikelola oleh penulis 2022

Diketahui bahwa nilai koefisien konstanta (A) adalah sebesar 4,349. Hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 4,349 tanpa dipengaruhi oleh variabel mana pun. Sedangkan nilai Beta (B) pada gaya kepemimpinan sebesar 1,331 Yang berarti bahwa peningkatan Gaya kepemimpinan (X) sebesar 1 (satu) satuan, akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja (Y) sebesar 1,331. Berdasarkan hasil regresi linier sederhana, didapatkan model regresi sebagai berikut: $Y = 4,349 + 1,331X + e$

1. Constant (a) = 4,349

Nilai *constant* (a) adalah sebesar 4,349 yang artinya apabila tanpa adanya gaya kepemimpinan atau jika skor nilai pada variabel gaya kepemimpinan sama dengan nol, maka nilai dari variabel kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir adalah sebesar 4,349.

2. Koefisien Regresi (b) = 1,331X

Gaya kepemimpinan pada persamaan di atas diperoleh nilai koefisien sebesar nilai 1,331. Koefisien regresi tersebut bernilai positif dan searah, dengan kata lain jika gaya kepemimpinan ditingkatkan maka kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir juga akan meningkat yakni sebesar 1,331.

Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Analisis korelasi (r) ini bertujuan untuk menentukan seberapa erat hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Sedangkan analisis koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (variabel terikat).

Tabel 1.6 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	r	R ²	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 172-184 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2378

1	0,872 ^a	0,760	0,755	4,695
---	--------------------	-------	-------	-------

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data dikelola oleh penulis 2022

Hasil dari data pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai r sebesar 0,872 dan nilai ini dapat diinterpretasikan berdasarkan tabel 4.11 bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel kepuasan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir, karena nilai 0,872 merupakan interval yang termasuk dalam antrian pertama yakni variabel memiliki hubungan yang sangat kuat, yang mana ketika korelasi semakin mendekati angka 1 hal itu menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dalam hal ini adalah gaya kepemimpinan dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja akan semakin berpengaruh dan sangat kuat.

Dapat diketahui bahwa ketika gaya kepemimpinan meningkat atau gaya kepemimpinan yang diterapkan itu baik maka kepuasan kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya ketika gaya kepemimpinan menurun atau tidak baik dalam artian tidak memberikan dampak positif pada pegawai maka kepuasan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir akan menurun.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,760. Hal ini berarti bahwa 76,0% variabel kepuasan dapat dijelaskan oleh variabel independen (gaya kepemimpinan). Sedangkan sisanya sebesar 24% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian seperti halnya variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja (Anton Prasetyo 2021) Dalam hal ini dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir berpengaruh yang sangat kuat terhadap variabel kepuasan kerja.

Hasil Uji t

Tabel 1.7 Hasil Uji t

Variabel Independen	t hitung	t table	Sig	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan	13,308	1,673	0,000	t hitung > t table

Sumber : Data dikelola oleh penulis 2022

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki t hitung sebesar 13,308. Nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,673. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir

KESIMPULAN DAN SARAN

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 172-184 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2378

kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir.

Saran

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan satu variabel independen yaitu gaya kepemimpinan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel yang berkaitan dengan kepuasan kerja, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, etos kerja, promosi, pengawasan dan lain - lain. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar memperluas objek pada lokasi penelitian, seperti Palembang, Bangka dan sebagainya dengan latar belakang dan keunikan budaya masing-masing daerah dengan cara yang berbeda dari peneliti yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Volume 3 Nomor 2 (2023) 172-184 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v3i2.2378

DAFTAR PUSTAKA

- Anton Prasetyo. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus Pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis & Akuntansi* 3(4).
- Deddy Mulyadi. 2015. *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfa Beta.
- Evans, Martin G. 1970. "The Effects of Supervisory Behavior on the Path-Goal Relationship." 5:277-98.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2016. *Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- House, Robert J., and : Ktui. 1971. "PATH-GOAL THEORY OF LEADERSHIP." *Journal of Contemporary Business* 3(2):81-97.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Imam Ghozali. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro .
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan*.
- Robbins, S. P. ,, and T. A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma, and Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis : Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Edisi 6. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Stephen P.Robbins, and Timothy A. Judge. 2017. *Organization Behavior*. 17th ed. Pearson Education Limited.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*.
- Sugiyono, Prof Dr. 2020. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif." Pp. 126-44 in *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.
- Yukl. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi* . Edisi 7. Jakarta: Indeks.