**ANALISIS PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. HM. SAMPOERNATbk**

**Abdul Jamali**

**Universitas Madura**

**ABSTRAK**

Padadasarnya kinerja pegawai sangatpenting untuk diteliti guna mengetahuisejauhmanakeberhasilan ygsudahdicapai instansi atau organisasi.Setiap kegiatan penelitian bagaimanapun bentuknya pastilah memiliki maksud dan tujuan yang ingin dicapai. Demikian pula dengan penelitian ini, berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalahuntuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT.HM. Sampoerna Tbk.

Objek penelitian adalah dengan menggunakan sampel yaitu semua karyawan PT.HM. Sampoerna Tbk, dengan jumlah responden 51 orang. Pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dan analisis kulitatif dimaksudkan untuk member gambaran tentang kondisi objek yang diteliti, analisis ini akan mendeskripsikan tentang jawaban responden dengan menggunakan skala likert.

Berdasarkan pada temuan penelitian dan pembahasan dari sudut kajian perilaku kepemimpinan pada analisis penyajian secara parsial sangat dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. HM. SampoernaTbk. Sedangkan perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. HM. SampoernaTbk.Dari hasil pengujian simultan atau uji-F ini menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara variable bebas dengan variable terikat.

Dengan demikian, dari hasil penelitian yang telah disimpulkan tadi bahwa diduga terdapat pengaruhantara perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawanPT. HM. SampoernaTbk.

**Kata Kunci : Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Karyawan**

**PENDAHULUAN**

Dalam era modernisasipersaingan yang sangatketat, sumberdayamanusiamanusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaanatauorganisasi.faktor sumberdaya manusiayang potensialmerupakanbagianterpentingdalamkeberhasilanperusahaan, baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Agar akivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus mempunyai pemimpin yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin agar kinerja karyawan meningkat. Hal ini tentunya akan menjadikan nama perusahaan semakin baik. Meningkatnya kinerja karyawan tentunya dipengaruhi oleh baik dan tidaknya faktor perilaku kepemimpinan oleh pemimpin pada perusahaan tersebut. Faktor perilaku kepemimpinan yang baik akan membawa kepuasan kerja karyawan yang baik pula dalam perusahaan.

Menurut GeorgeR.Terry (yang dikutip dari Sunarto,1998:17) kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Sedangkan menurut John W.Gardner (1990) kepemimpinan sebagai proses pemujudan dimana individu-individu merangsang kumpulannya meneruskan objektif yang ditetapkan oleh pemimpindan dilakukan bersama oleh pemimpin dan pengikutnya.

Menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (job statisfaction) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan,dan kombinasidalam 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 dari pada balas jasa,walaupun balas jasa itu penting.

PT.HM. Samperna Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produk rokok.Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT.HM. SampoernaTbk yang berlokasi di Pamekasan Madura karena disini pusat kegiatan manajerial dilakukan. Kepuasan kerja yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyaknya karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kepuasan kerja karyawan PT.HM. Sampoerna Tbk juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah perilaku kepemimpinan yang terlalu mengekang para karyawanuntuk segara menyelsaikan pekerjaannya, kurang tegasnya kepemimpinan sehingga membuat karyawan menjadi terlalu santai dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan juga tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja diantaranya adalah perilaku kepemimpinan dan motivasi yang baik dalam perusahaan.

**LANDASAN TEORI**

**Perilaku Organisasi**

Perilaku organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana seharusnya perilaku tingkat individu, tingkat kelompok, serta dampaknya terhadap kinerja, baik kinerja individual, kelompok maupun organisasi.

Robbins and Judge (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan. Sebagai hasil evaluasi karakter pekerjaan tersebut. Senada dengan itu Noe,et,all (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang menyenangkan hasil dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting. Definisi ini memberikan arti bahwa kepuasan kerja bukan suatu konsep tunggal. Lebih dari itu seseorang dapat secara relative dipuaskan dengan satu aspek pekerjaannya dan dibuat tidak puas dengan satu atau berbagai aspek.

**Kepemimpinan.**

Menurut George R. Terry (yang dikutip dari Sunarto,1998:17) kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Sedangkan menurut John W.Gardner (1990) kepemimpinan sebagai proses pemujudan dimana individu-individu merangsang kumpulannya meneruskan objektif yang ditetapkan oleh pemimpindan dilakukan bersama oleh pemimpin dan pengikutnya.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin atau pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah “melakukannya dalam kerja” dengan praktik seperti pemagang pada seorang seniman ahli, pengrajin atau praktisi. Dalam hubungan ini sang ahli diharapkan sebagai bagian dari perannya memberikan pengajaran/insruksi.

Kebanyakan orang masih cenderung menyatakan bahwa pemimpin yang efektifmempunyai sifat atau ciri-ciri tertentuyang sangat penting misalnya, kharisma, pandangan kedepan, daya persuasi, dan intensitas. Dan memang apabila kita berpikir tentang pemimpin yang heroik seperti napoleon,Washington, Lincoln, Churcill, sukarno, jenderal sudirman dan sebagainya kita harus mengakui bahwa sifat-sifat seperti itu melekat pada diri mereka dan telah mereka manfaatkan untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan.

**KepuasanKerja**

Dalam suatu organisasi ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan melalui berbagai cara. Robbins and Judge (2009) menerangkan ada 4 respon yang berbeda satu sama lain dalam 2 dimensi yaitu konstruktif/destruktif dan aktif/pasif, dengan penjelasan sebagai berikut

1. exit, ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.
2. Voice, ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.
3. Loyalty, ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistik dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi dihadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal yang benar.
4. Neglect, ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha,dan meningkatkan tingkat kesalahan.

Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pemimpin dalam kepemimpinan. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk melaksanakan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Komponen lain mencakup kondisi pikiran karyawan tentang pekerjaan itu sendiri dan kehidupan secara umum. Sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaan mungkin positif atau negatif. Kesehatan, usia, tingkat aspirasi, status sosial, kegiatan sosial, dan politik dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Banyak pengertian yang dikemukakan para ahli tentang kepuasan kerja, dan masing-masing ahli memberikan batasan-batasan tersendiri dari kepuasan tersebut. Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima (Robbins, 2006). Sedangkan Umar (2004) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang di hadapi lingkungan kerjanya. Koesmono (2005) menjelaskan kepuasan adalah suatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya.

Lund (2003) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang digambarkan pada kepuasan gaji, promosi, supervisi dan kerja sama antar pekerja sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerjanya, namun hal tersebut sangat dipengaruhi budaya kerja yang kondusif pekerja terhadap organisasi. Hal ini akan memberikan gambaran tentang tindakan, reaksi maupun keputusan mereka terhadap situasi pekerjaannya masing-masing.

Hubungan antara perusahaan dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan, disatu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar, disisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi perusahaan, karena itu SDM sebagai aset yang berharga, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek yang dapat memunculkan rasa aman dan kepuasan karyawan terhadap pekerjannya atau yang sering disebut dengan kepuasan kerja.

**KERANGKA PEMIKIRAN**

**PERILAKU KEPEMIMPINAN**

**X**

1. **INTEGRITAS**
2. **ULET**
3. **OPTIMISME**
4. **BERANI MENGHADAPI RESIKO**
5. **MENYUKAI PERUBAHAN**
6. **JUJUR**
7. **CERDAS**
8. **MEMILIKI KEMAMPUAN BERKOMUNIKASI**
9. **MENGHORMATI PERSAINGAN.**

**KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**Y**

1. **UPAH**
2. **PROMOSI**
3. **SUPERVISI**
4. **BENEFIT**
5. **CONTINGENT** [**REWARDS**](http://jurnalmanajemenn.blogspot.com/2009/03/reward-motivation-and-pay.html)
6. **OPERATING PROCEDURES**
7. **COWORKERS**
8. **NATURE OF WORK**
9. **COMUNICATION**

**R**

**Hipotesis**

Sugiyono mengatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap persamaan masalah penelitian. Jawaban masih berdasarkan teori yang relevan, tetapi belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Sutrisno Hadi menambahkan bahwa penolakan dan penerimaan hipotesis sangat tergantung pada hasil penyelidikan fakta-fakta yang dikumpulkan.

Untuk kepentingan penelitian ini, sesuai dengan tujuannya diajukan hipotesis pengarah berikut. Diduga terdapat pengaruh antara perilaku kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dengan kepuasan kerja karyawan.

**METODE PENELITIAN**

**Lokasi Penelitian**

Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai lokasi penelitian oleh peneliti adalah PT. HM. SampoernaTbk.Pamekasan yang beralamatkanJl.RayaSumenepPamekasan Madura.

**Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan kombinasi pendekatan kuantitatif (metode survei) Metode survei adalah metode yang mengambil contoh data dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun dan Effendi, 1989). Dengan memadukan kedua pendekatan tersebut diharapkan upaya pemahaman perilaku kepemimpinan dalam pengambilan keputusan, faktor-faktor yang memengaruhi perilakukepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan secara lebih baik.

**PopulasidanSampel**

Pada suatu penelitian pasti akan mengacu pada data-data yang akan diambil, untuk data yang akan diperoleh bersumber dari obyek yang secara langsung diteima oleh seorang atau lebih peneliti. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdianad, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan PT. HM. SampoernaTbk. yang berjumlah 51 orang karyawan.

**DefinisiOprasional**

Sebelum peneliti memaparkan tentang definisi operasional, perlu disampaikan tentang definisi variabel. Menurut Kerliner (dalam Sugiono, 2003) dikatakan bahwa variabel adalah konstruk atau sifat yang akan diteliti.

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

1. Kepuasan kerja karyawan ( Y )

Noe,et,all (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang menyenangkan hasil dari persepsi bahwa pekerjaannya memenuhi nilai-nilai pekerjaan yang penting.Penelitian dari spector (yuwono,2005, p. 69)mendefinisikan kepuasan sebagai cluster perasaan evaliatif tentang pekerjaan dan ia dapatmengidentifikasikan indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek yaitu:

1. Upah : jumlah dan rasa keadilannya.
2. Promosi : peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi.
3. Supervisi : keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyelia.
4. Benefit : asuransi, liburan dan bentuk fasilitas lain.
5. Contingent rewards : rasa hormat, diakui dan diberikanapresiasi
6. Operating procedures : kebijakan, prosedur dan aturan.
7. Coworkers : rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten.
8. Nature of work : tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak.
9. Communication : berbagai informasi didalam organisasi (verbal maupun non verbal)

Dalam pengukurannya dilakukan dengan cara skoring. Bilamana kepuasan kerja:

* Dikatakan sangat baik diberi skor 5
* Dikatakan baik diberi skor 4
* Dikatakan cukup baik diberi skor 3
* Dikatakan kurang baik diberi skor 2
* Dikatakan sangat kurang baik diberi skor 1
1. Perilaku kepemimpinan

Sedangkan menurut John W.Gardner (1990) kepemimpinan sebagai proses pemujudan dimana individu-individu merangsang kumpulannya meneruskan objektif yang ditetapkan oleh pemimpindan dilakukan bersama oleh pemimpin dan pengikutnya. Seorang pemimpin yang berkarakter harus memiliki indikator-indikator sebagai berikut :

1. Integritas, adalah melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang dikatakan akan dilakukan. Integritas membuat pemimpin dapat dipercaya. Integritas membuat orang lain mengandalkan pemimpin. Integritas adalah penepatan janji-janji. Satu hal yang membuat orang enggan mengikuti pemimpin adalah bila mereka tak sepenuhnya merasa yakin, bahwa pemimpin akan membawa mereka kepada tujuan yang pemimpin janjikan.
2. Optimisme, tak ada orang yang mau menjadi pengikut anda apabila anda memasang suram masa depan.mereka hanya mau mengikuti seseorang yang bisa melihat masa depan dan memberitahukan kepada mereka bahwa didepan sana terbentang tempat yang lebih baik dan mereka dapat mencapai tempat itu.
3. Menyukai perubahan, pemimpin adalah mereka yang melihat adanya perubahan, bahkan mereka bersedia untuk memicu perubahan itu. Sedangkan pengikut lebih suk untuk tinggal di tempat mereka sendiri. Pemimpin melihat adanya perbaikan dibalik perubahan dan mengkomunikasikannya dengan para pengikut mereka. Jika anda tidak berubah, anda takkan berkembang
4. Berani menghadapi resiko, kebanyakan orang menghindari resiko. Padahal kapanpun kita mencoba sesuatu yang baru, kita harus siap mengahadapi resiko. Keberanian untuk menghadapi resiko adalah bagian dari pertumbuhan yang teramat penting. Para pemimpin menghitung resiko dan keuntungan yang ada dibalik resiko. Mereka menkomunikasikannya pada pengikut mereka dan melangkah pada hari esok yang lebih baik.
5. Ulet, kecenderungan dari pengikut adalah mereka menyerah saat sesuatunya menjadi sulit. Ketika mereka mencoba untuk ke dua atau ke tiga kalinya dan gagal, mereka lalu mencanangkan motto, “jika anda gagal dilangkah pertama,menyerahlah daan lakukan sesuatu yang lain.” Jelas saja mereka melakukan itu karena mereka bukan pemimpin. Para pemimpin itu tau apa yang ada dibalik tembok batu dan mereka akan selalu berusaha menggapainya. Lalu mereka mengajak orang lain untuk terus berusaha.
6. Memiliki rasa ingin tahu dan dapat didekati sehingga orang lain merasa aman dalam menyampaikan umpan balik dan gagasn-gagasan baru secara jujur, lugas dan enuh rasa hormat kepada pemimpinnya.
7. Bersikap transparan dan mampu menghormati pesaingdan belajar dari mereka dalam situasi kepemimpinan ataupun kondisi bisnis pada umumnya.
8. Memiliki kecerdasan, cermat dan tangguh sehingga mampu bekerja secara profesional keilmuan dalam jabatannya.
9. Memiliki kemampuan berkomunikasi,semangat *“team work”*, kreatif, percaya diri, inovatif dan mobilitas.

**Identifikasi Variabel.**

Sehubungan dengan permasalahan dan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini terdaopat 2 variabel yang akan diteliti. Kedua variabel tersebut yakni variabel bebas dan variabel terikat. Kedua kelompok tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel tergantung yang di notasikan dengan Y, yaitu kepuasan kerja karyawan PT. HM. Samporna Tbk.
2. Variabel bebas yang di notasikan dengan X, yaitu perilaku kepemimpinan PT. HM. SampornaTbk.

**Prosedur Pengumpulan Data.**

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2001).

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu:

**Data primer.**

Menurut Algifari (1997), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.

**Data sekunder.**

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).Data yang menyangkut populasi karyawan PT. HM. SampornaTbk dan literatur yang mendukung serta laporan-laporan.

**Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

1. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

1. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Analisa data dan pembahasan.**

Gambaran stasistik diskriptif digunakan untuk memahami distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan hasil angket yang disebarkan kepada 51 orang responden yaitu karyawan PT. HM. SampornaTbk. Cabang Pamekasan yang pada setiap kategori unsur-unsur yang ada pada setiap variabel.Variabel bebas yang diteliti adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. HM. Samporna Tbk.Pamekasan yang terdiri dari variabel perilaku kepemimpinan. Sedangkan variabel terikatnya adalah variabel kepuasan kerja karyawan PT. Gudang Garam Tbk.Cabang Pamekasan.

**Distribusi Frekuensi Variabel perilaku kepemimpinan**

Untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden pada item-item dari variabel perilaku kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Distribusi Frekuensi Variabel Perilaku Kepemimpinan.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| NO | Item | Nilai |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | integritas |   |   |   |   | 8 | 7,2 | 46 | 41,4 | 6 | 5,4 |
| 2 | Ulet |   |   |   |   | 15 | 13,5 | 35 | 31,5 | 10 | 9,0 |
| 3 | optimisme |   |   |   |   | 3 | 2,7 | 50 | 45 | 7 | 6,3 |
| 4 | berani menghadapi resiko |   |   |   |   | 14 | 12,6 | 37 | 33,3 | 9 | 8,1 |
| 5 | menyukai perubahan |   |   |   |   | 13 | 11,7 | 44 | 39,6 | 3 | 2,7 |
| 6 | Jujur |   |   |   |   | 4 | 3,6 | 46 | 41,4 | 10 | 9,0 |
| 7 | cerdas |  |  |  |  | 0 | 0 | 41 | 36,9 | 19 | 17,1 |
| 8 | Memiliki kemampuan berkomunikas |  |  |  |  | 8 | 7,2 | 36 | 32,4 | 16 | 14,4 |
| 9 | Menghormati persaingan |  |  |  |  | 9 | 8,1 | 44 | 39,6 | 7 | 6,3 |

**Sumber : data yang diolah.**

Berdasarkan pada tabel diatas, secara impiris item pertama dari variabel perilaku kepemimpinan adalah tentang integritas. Dalam hal ini yang menyatakan sangat setuju sekali yaitu sebanyak6 orang responden atau 5,4% dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Selebihnya 46 orang responden (41,4%) menyatakan setuju, dan 8 orang responden (7,2%) menyatakan cukup setuju.

Untuk item kedua dari variabel perilaku kepemimpinan adalah tentang keuletan pemimpin. Dalam hal ini yang menyatakan sangat setuju sekali adalah sebanyak 10 orang responden (9,0%), dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Selebihnya sebanyak 35 orang responden (31,5%) menyatakan setuju, dan 15 orang responden (13,5%) menyatakan cukup setuju.

Untuk item ketiga dari variabel perilaku kepemimpinan adalah tentang optimisme pemimpin. Dalam hal ini yang menyatakan sangat setuju sekali adalah sebanyak 7 orang responden (6,3%)dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Selebihnya sebanyak 50 orang responden (45,0%) menyatakan setuju, dan 3 orang responden (2,7%) menyatakan cukup setuju.

Untuk item keempat dari variabel perilaku kepemimpinan adalah tentang berani menghadapi resiko. Dalam hal ini yang menyatakan sangat setuju sekali adalah sebanyak 9 orang responden (8,1%)dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Selebihnya sebanyak 37 orang responden (33,3%) menyatakan setuju, dan 14 orang responden (12,6%) menyatakan cukup setuju.

Untuk item kelima dari variabel perilaku kepemimpinan adalah tentang menyukai perubahan. Dalam hal ini yang menyatakan sangat setuju sekali adalah sebanyak orang responden (2,7%)dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Selebihnya sebanyak 44 orang responden (39,6%) menyatakan setuju, dan 13 orang responden (11,7%) menyatakan cukup setuju.

Untuk item keenam dari variabel perilaku kepemimpinan adalah tentang kejujuran. Dalam hal ini yang menyatakan sangat setuju sekali adalah sebanyak 10 orang responden (9,0%)adan tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Selebihnya sebanyak 46 orang responden (41,1%) menyatakan setuju, dan 4 orang responden (3,6%) menyatakan cukup setuju.

Untuk item ketujuh dari variabel perilaku kepemimpinan adalah tentang kecerdasan. Dalam hal ini yang menyatakan sangat setuju sekali adalah sebanyak 19 orang responden (17,1%)adan tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Selebihnya sebanyak 41 orang responden (36,9%) menyatakan setuju.

Untuk item kedelapan dari variabel perilaku kepemimpinan adalah tentang memiliki kemampuan berkomunikasi. Dalam hal ini yang menyatakan sangat setuju sekali adalah sebanyak 16 orang responden (14,4%)adan tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Selebihnya sebanyak 36 orang responden (32,4%) menyatakan setuju, dan 8 orang responden (7,2%) menyatakan cukup setuju.

Untuk item kesembilan dari variabel perilaku kepemimpinan adalah tentang menghormati persaingan. Dalam hal ini yang menyatakan sangat setuju sekali adalah sebanyak 7 orang responden (6,3%)adan tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Selebihnya sebanyak 44 orang responden (39,6%) menyatakan setuju, dan 9 orang responden (8,1%) menyatakan cukup setuju.

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa responden penelitian ini kebanyakan berusia antara 26-30 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau 35%. Ditinjau dari jenis kelamin, paling banyak adalah laki-laki, yaitu 30 orang atau 75%. Ditinjau darimasa kerja, paling banyak telah bekerja lebih dari 3 tahun, yaitu 29 orang atau 72,5% dan ditinjau dari tingkat pendidikan, paling banyak adalah pendidikan terakhir SMA, yaitu 20 orang atau 50 %.

**Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.**

Untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden pada item-item dari variabel kepuasan kerja karyawan PT. HM. Samporna Tbk pamekasan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja karyawan**

**PT. HM. Samporna Tbk. Pamekasan.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| NO | Item | nilai |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Upah |   |   |   |   | 4 | 3,6 | 50 | 45,0 | 6 | 5,0 |
| 2 | Promosi |   |   |   |   | 0 | 0 | 44 | 39,6 | 8 | 7,2 |
| 3 | Supervisi |   |   |   |   | 4 | 3,6 | 48 | 43,2 | 8 | 7,2 |
| 4 | Benefit |   |   |   |   | 1 | 9 | 49 | 44,1 | 10 | 9,0 |
| 5 | contingent rewards |   |   |   |   | 4 | 3,6 | 50 | 45,0 | 6 | 5,4 |
| 6 | Operating procedures |  |  |  |  | 4 | 3,6 | 44 | 39,6 | 12 | 10,8 |
| 7 | coworkers |  |  |  |  | 15 | 13,5 | 37 | 33,3 | 8 | 7,2 |
| 8 | Nature of work |  |  |  |  | 15 | 13,5 | 42 | 37,8 | 3 | 2,7 |
| 9 | comunication |  |  |  |  | 7 | 6,3 | 34 | 30,6 | 19 | 17,1 |

Berdasarkan pada tabel diatas, secara impiris item pertama dari variabel kepuasan kerja adalah tentang upah. Dalam hal ini yang menyatakan sangat setuju sekali yaitu sebanya 5 orang responden atau 4,5% dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Selebihnya 50 orang responden (45,0%) menyatakan setuju, dan 4 orang responden (3,6%) menyatakan cukup setuju.

Untuk item kedua dari variabel kepuasan kerja karyawan adalah tentang promosi. Dalam hal ini yang menyatakan sangat setuju sekali adalah sebanyak 8 orang responden (7,2%)dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Selebihnya sebanyak 44 orang responden (39,6%) menyatakan setuju, dan 8 orang responden (7,2%) menyatakan cukup setuju.

Untuk item ketiga dari variabel kepuasan kerja karyawan adalah tentang supervisi. Dalam hal ini yang menyatakan sangat setuju sekali adalah sebanyak 8 orang responden (7,2%)dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Selebihnya sebanyak 48 orang responden (43,2%) menyatakan setuju, dan 4 orang responden (3,6%) menyatakan cukup setuju.

Untuk item keempat dari variabel kepuasan kerja karyawan adalah tentang benefit. Dalam hal ini yang menyatakan sangat sekali adalah sebanyak 10 setuju orang responden (9,0%)dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Selebihnya sebanyak 49 orang responden (44,1%) menyatakan setuju, dan 1 orang responden (9,0%) menyatakan cukup setuju.

Untuk item kelima dari variabel kepuasan kerja karyawan adalah tentang kontingent rewards. Dalam hal ini yang menyatakan sangat setuju sekali adalah sebanyak 6 orang responden (5,4%)dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Selebihnya sebanyak 50 orang responden (45,0%) menyatakan setuju, dan 4 orang responden (3,6%) menyatakan cukup setuju.

Untuk item keenam dari variabel kepuasan kerja karyawan adalah tentang operating procedures. Dalam hal ini yang menyatakan sangat setuju sekali adalah sebanyak 12 orang responden (10,8%)dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Selebihnya sebanyak 44 orang responden (39,6%) menyatakan setuju, dan 4 orang responden (3,6%) menyatakan cukup setuju.

Untuk item ketujuh dari variabel kepuasan kerja karyawan adalah tentang coworkers. Dalam hal ini yang menyatakan sangat setuju sekali adalah sebanyak 8 orang responden (7,2%)dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Selebihnya sebanyak 37 orang responden (33,3%) menyatakan setuju, dan 15 orang responden (13,5%) menyatakan cukup setuju.

Untuk item kedelapan dari variabel kepuasan kerja karyawan adalah tentang nature of work. Dalam hal ini yang menyatakan sangat setuju sekali adalah sebanyak 3 orang responden (2,7%)dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju. Selebihnya sebanyak 42 orang responden (37,8%) menyatakan setuju, dan 15 orang responden (13,5%) menyatakan cukup setuju.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis sederhana dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Hasil analisis statistik regresi sederhana**

|  |  |
| --- | --- |
| VariabelBebas | KoefisienRegresi |
| X (perilakukepemimpinan)Konstanta | 4,49X5,911 |
| R square= 0,22Multiple R = 0,147 |  |

**Sumber data yang diolah**

Berdasarkan pada tabel diatas maka persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Y = 5,911 +4,49X + e

Maksud dari persamaan tersebut adalah :

Apabila perilaku kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kepuasan kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,15.

**Analisis Uji Korelasi Tingkat Nol**

Hasil uji analisis tingkat nol dengan derajat kesalahan 5% ($α=0,05$) menunjukkan antara variabel bebas dan tergantung mempunyai hubungan yang signifikan, hal ini ditunjukkan dengan nilai peluang (ρ) kurang dari nilai $α$, dalam penelitian ini semua variabel berhubungan secara signifikan.

**Analisis Korelasi Regresi Sederhana.**

Untuk menguji dan mengetahui sejauh mana hubungan dan pengaruh variabel bebass terhadap variabel terikat maka dipakai teknik korelasi sederhana. Dari hasil perhitungan dalam lampiran maka diperoleh koefisien korelasi sederhana multiple R (R) sebesar 0,147, keadaan ini menunjukkan bahwa ada ketergantungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Sedangkan koefisien determinasi atau R-square (R2 ) sebesar 0,22 koefisien determinasi ini menunjukkan seberapa besar keragaman dari variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh model. Dalam penelitian ini mempunyai arti bahwa persamaan linier regresi telah menjelaskan sebesar 22% dari keseluruhan jumlah keragaman yang dapat dijelaskan, atau setiap variabel bebas memberikan sumbangan terhadap variabilitas variabel tergantung sebesar 22%.

**Test Simultan Regresi Sederhana.**

Setelah diketahui tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka untuk lebih meyakinkan dapat dilakukan uji simultan terhadap variabel bebas dengan menggunakan uji F, hipotesa yang digunakan adalah sebagai berikut:

H0 : βi

H1 : minimal ada satu βi ≠ 0 dimana i = 1

Karena nilai F hitung (464)> F(0,05; 3,7) (1,13) maka keputusan tolak Ho artinya bahwa model tersebut telah signifikan atau variabel bebas tersebut secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat.

**Deskripsi Pembahasan**

Berdasarkan dari tabel distribusi frekuensi jawaban responden yang meliputi:perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. HM. SampornaTbk. Maka dari hasil penelitian dan pembahasan dari sudut kajian variabel-variabel tersebut dapat diuraikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pada analisis penyajian secara parsial atau uji-t yaitu untuk konstanta sebesar5,911, variable perilakukepemimpinansebasar1,134, jadi factor inisangatberpengaruhterhadapkepuasankerjakaryawan PT. HM. SampornaTbk.
2. Dari hasil pengujian simultan atau uji-F menunjukkan adanya pengaruh antara variable bebasdengan variable tergantung dimana F hitung> dari F tabel yaitu464>1,134
3. Hasil pengujian koefisien determinasi (R2)adalah sebesar0,22 koefisiendeterminasimenunjukkanbahwapersamaanregresitelahmenunjukkansebesar22% berarti variable bebasmemberikansumbanganterhadap variable terikat.

Dengandemikiandarihasilpenelitiantersebutdiatasdapatdisimpulkanbahwa:

 Hipotesisnyaadalahperilakukepemimpinansangatmempengaruhikepuasankerjakaryawan PT. HM. SampornaTbk.

**KESIMPULAN**

Berdasarkanpadatemuanpenelitiandanpembahasandarisudutkajian variable yaituperilakukepemimpinandapatdisimpulkansebagaiberikut:

1. Padaanalisispenyajiansecaraparsialatauuji-t iniyaituuntukkonstantasebesar5,911sedangkanperilakukepemimpinanmempunyainilai1,134. JadifaktorinisangatdominanberpengaruhterhadapkepuasankerjakaryawanPT.HM. SampornaTbk.
2. Dari hasilpengujiansimultanatauuji-F inimenunjukkanadanyapengaruhyang kuatantara variable bebas dengan variable terikatdimana f hitungyaitu0,464
3. Hasilpengujiankoefisiendeterminasi (R3) adalahsebesar0,22koefisiendeterminasiinimenunjukkanbahwapersamaanregresitelahmenunjukkansebesar22% berarti variable bebasmemberikansumbanganterhadap variable terikat.

**DAFTAR PUSTAKA**

Gardner W. John 1990 *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru*

SMP Kristen BPK PENABUR. Jurnal Pendidikan Penabur. No 4. Th IV.Jakarta.

Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbi Fakultas Ekonomi (BPFE).

Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia:* A Handbook OfHuman Resource Management. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.

Kartono, Kartini. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta

Noe,et,all. 2006. *Pelayan Sebagai Pemimpin*. Gandum Mas. Malang.

Robbins dan Judge 2009, *Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap KinerjaPegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar.* Skripsi, UNDIP Semarang.

Terry R. George dan Sunarto. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.

Rivai, Harif A. 2001. *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar*. Tesis,Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Yogyakarta.

Rivai, Veithzal & Mulyadi, Deddy. 2010. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*.Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins & Judge. 2008. *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior*. Jakarta:Salemba empat.

Sedarmayanti.2009.*Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja.*bandung: Bandar maju.

Siagian P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineke Cipta.

Siagian Sondang P. 2007. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. BP Universitas

Diponegoro. Semarang.

Sugiono 2002.*Metodologi Penelitian Administrasi,*Cetakan Kesembilan, Alfa Beta, Bandung.

Thoha, miftah2001.*Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Yogyakarta:Fisipol UGM Yogyakarta.

Umar,husein.2002.*metodologi penelitian aplikasi dalam pemasaran*.Jakarta:PT.Gramediapustakautama.