PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DI LAPAS 2 BSEKAYU

Alfani Putra Amanda

Manajemen Pemasarakatan , Politeknik Ilmu Pemasarakatan

Email : redi25redi@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan – Tujuan dari makalah ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di lapas kelas 2 b sekayu. Desain/metodologi/pendekatan – Data dikumpulkan melalui kusioner berjumlah 34, metodologi , pendekatan. Hasil penelitian – hasil penelitian menghasilkan pengaruh antara kepemimpinan dan kepuasan kerja

Kata Kunci : kepemimpinan – kepuasan kerja

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP ON JOB SATISFACTION IN PRISON 2 B SEKAYU

ABSTRACT

Objective – The purpose of this paper is to determine the influence of leadership on job satisfaction in class 2 b Sekayu Prison Design/methodology/approach - Data was collected through a total of 34 questionnaires methodology, approach Research results - research results show the influence between leadership and job satisfaction

Keywords : leadership – job stafication

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan kerja, kepemimpinan memainkan peran yang penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan indikator penting dari kesejahteraan dan produktivitas karyawan, serta keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, memahami pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menjadi perhatian utama bagi para peneliti dan praktisi manajemen.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dapat ditinjau melalui berbagai gaya kepemimpinan yang berbeda. Salah satu gaya kepemimpinan yang sering diteliti adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional melibatkan pengaruh dan inspirasi yang kuat dari seorang pemimpin untuk mendorong karyawan mencapai potensi penuh mereka. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional diyakini memiliki dampak positif terhadap

kepuasan kerja karyawan dengan meningkatkan motivasi, kepercayaan, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka.

Selain itu, gaya kepemimpinan transaksional juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan transaksional berfokus pada pemberian penghargaan dan sanksi berdasarkan pencapaian tujuan. Meskipun gaya kepemimpinan ini berbeda dengan kepemimpinan transformasional dalam pendekatan yang digunakan, penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional juga dapat berdampak positif pada kepuasan kerja melalui pengakuan atas pencapaian karyawan dan penghargaan yang adil.

Selain gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, ada juga gaya kepemimpinan partisipatif yang melibatkan keterlibatan karyawan dalam

pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan ini diyakini dapat memberikan rasa memiliki dan meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan ruang untuk berkontribusi dan mempengaruhi arah pekerjaan.

Namun, penting untuk diingat bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh konteks organisasi, budaya, dan faktor individu lainnya. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami konteks-konteks spesifik di mana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dapat bervariasi.

Dalam rangka mencapai keberhasilan organisasi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, penting bagi pemimpin dan manajer untuk memahami pentingnya peran kepemimpinan dalam membentuk kepuasan kerja. Melalui penelitian yang lebih mendalam, akan ditemukan strategi dan praktik kepemimpinan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Kepemimpinan pada asumsi bahwa orang termotivasi oleh hadiah dan hukuman. TAL paling cocok untuk sistem sosial yang bekerja paling baik dengan rantai komando yang jelas. Tanggung jawab utama bawahan adalah melakukan apa yang diperintahkan manajer kepada mereka. TAL bersifat otokratis karena pemimpin mengharapkan pengikut untuk mengikuti instruksi dan mematuhi aturan yang ditetapkan untuk mereka (Bass, 1985). TAL lebih mementingkan menjaga alur operasi yang normal, yaitu semuanya berjalan lancar saat ini dengan menggunakan kekuatan disipliner untuk mengontrol dan mengatur karyawan. Ini menekankan perencanaan dan pelaksanaan dan tidak melihat ke depan dalam membimbing organisasi secara strategis ke posisi kepemimpinan pasar (Ingram, 2018). TAL melayani perusahaan secara keseluruhan dalam penyelesaian konflik (Johnston, 2018).

Pemimpin yang berorientasi pada TAL hanya berinteraksi dengan karyawannya ketika harapan tidak terpenuhi dan standar serta prosedur tidak diikuti (Bass, 1990).

Kepuasan kerja mengacu pada seberapa puas karyawan dengan tempat mereka bekerja dan pekerjaan yang mereka lakukan dan (Kreitner dan Kinicki, 2013). Adams (1965) menyatakan bahwa evaluasi yang tidak adil oleh pemberi kerja kinerja dalam penugasan kerja, promosi, gaji, laporan peringkat, dll. dibandingkan dengan hubungan rekan kerja seseorang akan menciptakan efek merusak pada EJS. Selanjutnya, Moradi et al. (2013) mengamati bahwa EJS adalah bermacam-macam fitur pekerjaan, karakteristik pribadi, lingkungan dan perasaan, yang membutuhkan komponen seperti rekan kerja, pengawasan dan struktur organisasi dapat berubah seiring waktu. Sebagai konsekuensinya, seorang karyawan memandang pekerjaannya menguntungkan atau tidak menguntungkan dalam organisasi di mana apakah kondisi pekerjaan memenuhi harapannya atau tidak (Werther dan Davis, 1999).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang mengumpulkan dan menganalisis data dalam bentuk angka atau statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian. Metode ini berfokus pada pengukuran variabel-variabel yang dapat diukur secara numerik dan digunakan untuk menguji hipotesis, menjelaskan hubungan antara variabel, atau membuat generalisasi tentang populasi yang lebih besar.

Metode penelitian kuantitatif memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis dengan menggunakan data numerik yang objektif. Namun, penting juga untuk mempertimbangkan keterbatasan dan kelemahan metode ini, seperti kesulitan dalam menggambarkan konteks sosial dan makna yang lebih kompleks dibalik angka-angka statistik.

Alasan penggunaan kuantitatif didasarkan pada tujuan penelitian dan prioritas penelitian. Studi ini dimaksudkan untuk membangun hubungan antara media sosial, dan prestasi akademik. Dalam mengumpulkan

data kuantitatif cara yang terbaik adalah dengan memberikan kuesioner yang terstruktur dengan baik secara pribadi kepada responden untuk menjamin keakuratan data (Sekaran dan Bougie, 2017). Dan jenis penelitian ini diambil pengumpulan datanya melalui kuesioner. Untuk menentukan hubungan antara Variabelnya penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear sederhana untuk menemukan hubungan antara variable bebas dan variable terikat. Penelitian ini meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Populasi

Populasi adalah sebuah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualifikasi dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sekaran dan Bougie, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kelas 2 b sekayu

Sampel

sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sekaran dan Bougie, 2017). Subyek diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu harus membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Simple Random Sampling, yaitu dilakukan dengan memilih individu secara acak yang akan dijadikan sampel yang akan mewakili populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Realibilitas

Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang harus diukur, dan mampu mengukur apa yang diinginkan. Hasil validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data

tidak menyimpang dari gambar tentang validitas yang dimaksud Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat hasil dari koefisien korelasi pearson, untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pertanyaan dapat dilihat melalui nilai signifikansi nya, apabila nilai signifikansi nya $< 0,05$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai signifikansi nya $> 0,05$ maka pertanyaan tersebut tidak valid yang dapat dilihat dari r tabel

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). Berdasarkan table correlation dalam SPSS, didapatkan hasil :

Tabel 1. Uji Validitas

1. Sig X1 terhadap total : 0,000 < 0,05 : Valid
2. Sig X2 terhadap total : <0,000 < 0,05 : Valid
3. Sig X3 terhadap total : <0,000 < 0,05 : Valid
4. Sig X4 terhadap total : 0,000 < 0,05 : Valid
5. Sig X5 terhadap total : <0,001 < 0,05 : Valid
6. Sig X6 terhadap total : 0,000 < 0,05 : Valid
7. Sig X7 terhadap total : <0,000 < 0,05 : Valid
8. Sig X8 terhadap total : <0,000 < 0,05 : Valid
9. Sig X9 terhadap total : 0,000 < 0,05 : Valid
10. Sig X10 terhadap total : <0,000 < 0,05 : Valid
11. Sig X11 terhadap total : <0,000 < 0,05 : Valid
12. Sig X12 terhadap total : <0,000 < 0,05 : Valid
13. Sig X13 terhadap total : <0,000 < 0,05 : Valid
14. Sig X14 terhadap total : <0,000 < 0,05 : Valid
15. Sig X15 terhadap total : <0,014 < 0,05 : Valid
16. Sig X16 terhadap total : <0,012 < 0,05 : Valid
17. Sig X17 terhadap total : <0,000 < 0,05 : Valid
18. Sig X18 terhadap total : <0,012 < 0,05 : Valid
19. Sig X19 terhadap total : <0,000 < 0,05 : Valid
20. Sig X20 terhadap total : <0,002 < 0,05 : Valid
21. Sig X21 terhadap total : <0,009 < 0,05 : Valid
22. Sig Y1 terhadap total : <0,000 < 0,05 : Valid
23. Sig Y2 terhadap total : <0,000 < 0,05 : Valid
24. Sig Y3 terhadap total : <0,000 < 0,05 : Valid
25. Sig Y4 terhadap total : 0,000 < 0,05 : Valid

Uji Reliabilitas

Pada sebuah penelitian reliabilitas memiliki arti sebagai standar pada pengukuran sebuah variabel yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten), atau dalam bahasa umumnya merupakan sebuah konsistensi alat ukur dalam mengukur fenomena yang sama.

Penilaian reliabilitas pada indikator penelitian yaitu, jika:

1. Nilai koefisien reliabilitas $\alpha > 0,6$ (lebih besar dari 0,6) maka instrument

pengukuran tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability* atau instrumen pengukuran tersebut terpercaya atau layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang baik.

2. Nilai koefisien reliabilitas $\alpha < 0,6$ (kurang dari 0,6) maka instrumen pengukuran tersebut mengindikasikan *unsatisfactory internal consistency reliability* yang berarti instrumen pengukuran tersebut tidak terpercaya atau tidak layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang rendah.

Berdasarkan table reliability statistics dalam SPSS, didapatkan hasil :

- 1) Variabel X (Transformational Leadership)

Table 2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.906	18

Nilai Cronbach's Alpha dari Leadership yang terdiri dari 21 item pernyataan yaitu 0,906. Hal tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability* artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur.

- 2) Variabel Y (Innovation)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.863	10

Nilai Cronbach's Alpha dari Innovation yang terdiri dari 4 item pernyataan yaitu 0,863.

Uji Linearitas

Table 5. Uji Linearitas

ANOVA Table							
Y * X	Between Groups	(Combined)	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		Linearity	61,974	1	61,974	14,171	,002
		Deviation from Linearity	38,190	17	2,246	,514	,906
	Within Groups		65,600	15	4,373		
	Total		165,765	33			

Hal tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability* artinya pernyataan tersebut layak digunakan untuk penelitian alat ukur.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji statistik yang digunakan untuk memastikan apakah populasi data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Dalam uji normalitas menggunakan kolmogorov-smirnov untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Table 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		34	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	,95833073	
Most Extreme Differences	Absolute	,108	
	Positive	,071	
	Negative	-,108	
Test Statistic		,108	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,779 ^e	
	95% Confidence Interval	Lower Bound	,771
		Upper Bound	,787

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi atau Monte Carlo Sig. Sig (2-tailed) sebesar 0,779. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi $0,779 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi secara normal dan data dari penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji linearitas pada tabel anova menyatakan angka besaran signifikan *deviation from linearity* senilai 0,906. Angka ini melebihi 0,05, sehingga dua variable uji ini yaitu X (*Leadership*) dan Y (*job stafication*) memiliki hubungan linier.

Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk memprediksi dan mencari tahu tingkat pengaruh variabel bebas atau variabel independen dalam hal ini adalah *Leadership* terhadap variabel terikat atau variabel dependendalam hal ini adalah *job staficatio*

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,743 ^a	,553	,539	,973

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Model Summary menyatakan nilai korelasi antarvariabel adalah $r = 0,743$ dan nilai koefisien determinasi adalah $r^2 = 0,553$. Artinya hubungan antarvariabel adalah positif kuat dan untuk koefisien determinasi diketahui bahwa variabel *Transformational Leadership* (X) menerangkan variabel *job stafication* (Y) sebesar 70,7%, sedangkan sisanyasebesar 29,3% diterangkan oleh variable lain.

Tabel 8. Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37,458	1	37,458	39,550	,000 ^b
	Residual	30,307	32	,947		
	Total	67,765	33			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Bersumber pada output SPSS hasil uji regresi pada tabel ANOVA menyatakan nilai signifikansi antara variabel X (*Leadership*) terhadap variabel Y (*job stafication*) dari

Regression senilai 0,000. Angka ini $< 0,05$, sehingga bila nilai Sig. $< 0,05$ (5%), maka H_0 akan ditolak. Dengan demikian, *Leadership* secara signifikan memengaruhi *job stafication*

Tabel 9. Hasil koefisien

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,209	2,302		1,829	,077
	X	,149	,024	,743	6,289	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel output SPSS hasil uji regresi pada tabel Coefficients menyatakan persamaan regresi antara variabel X (*Leadership*) terhadap variabel Y (*job stafication*) dan diperoleh persamaan regresi $Y = a + bX = 4,209 + 0,149X$. Persamaan tersebut digunakan untuk memprediksi berapanilai Y atau variable *Innovation* jika diketahui nilai X-nya. Misalkan diketahui nilai X sebesar 5, maka perkiraan nilai Y adalah $Y = a + bX = 4,209 + 0,512(5) = 6,769$. Maka bila diketahui $X = 5$ maka $Y = 6,769$

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja didasarkan pada berbagai penelitian dan studi yang telah dilakukan dalam bidang ini. Berikut ini adalah beberapa kesimpulan umum yang dapat diambil:

1. Kepemimpinan yang efektif berhubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan dukungan, memberdayakan, dan melibatkan karyawan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kepuasan kerja. Namun, penting untuk diingat bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi, budaya, dan karakteristik individu. Faktor-faktor lain seperti iklim

organisasi, struktur hierarki, dukungan tim, dan tuntutan pekerjaan juga dapat memengaruhi hubungan ini.

2. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan, penting bagi organisasi untuk memperhatikan pengembangan kepemimpinan yang efektif, memfasilitasi komunikasi yang baik, memberikan dukungan dan pengakuan yang memadai, serta memperhatikan kebutuhan dan harapan karyawan secara holistik

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka adanya saran yang terbagi menjadi saran praktis dan saran teoretis penting untuk menjadi sebuah alternatif pemecahan solusi dan mencapai kesempurnaan penelitian selanjutnya.

a. Saran Praktis

Berdasarkan analisis data yang membuktikan bahwa pengaruh pemimpin terhadap kepuasan kerja, maka disarankan untuk meningkatkan pengawasan. Usahakan untuk menjadi pemimpin yang mampu menciptakan visi yang inspiratif, memotivasi karyawan, dan mendorong pertumbuhan pribadi mereka. Berikan contoh yang baik dan berikan dorongan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi mereka secara pribadi dan profesional.

b. Saran Teoretis

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini sumber-sumber dan referensi yang terkait secara langsung dengan penelitian yang digunakan masih kurang. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya agar lebih memperbanyak lagi sumber-sumber dan referensi yang akurat terkait dengan permasalahan yang diangkat.

- Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya waktu yang digunakan untuk meneliti dan mengumpulkan data lebih

diperpanjang agar dapat melakukan wawancara secara mendalam

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Q. and Yaqoob, S. (2009), "Effect of leadership development on employee performance in Pakistan", *Pakistan Economic and Social Review*, Vol. 47 No. 2, pp. 269-292.
- Adams, J.S. (1965), "Inequity in social exchange", in Berkowitz, L. (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, Academic Press, New York, NY, pp. 276-299.
- Advani, A. and Abbas, Z. (2015), "Impact of transformational and transactional leadership styles on employees' performance of banking sector in Pakistan", *Global Journal of Management and Business Research: Administration and Management*, Vol. 15 No. 5, pp. 29-36.
- Anjali, K.T. and Anand, D. (2015), "Intellectual stimulation and job commitment: a study of IT professionals", *IUP Journal of Organizational Behavior*, Vol. 14 No. 2, pp. 28-41.
- Ardichvili, A. (2008), "Leadership styles of Russian enterprise managers: the effect of transactional and transformational behaviors on employees' evaluation of managerial performance", *Performance Improvement Quarterly*, Vol. 14 No. 1, pp. 96-117.
- Balyer, A. (2012), "Transformational leadership behaviors of school principals: a qualitative research based on teachers' perceptions", *International Online Journal of Educational Sciences*, Vol. 4 No. 3, pp. 581-591.
- Barnett, D.E. (2018), "A quantitative examination of the predictive relationship between leadership and job satisfaction", *International Journal of Research in Education and Science*, Vol. 4 No. 1, pp. 226-236.
- Bass, B.M. (1985),

- “Leadership: good, better, best”, *Organizational Dynamics*, Vol. 13 No. 3, pp. 26-40. Bass, B.M. (1990), “From transactional to transformational leadership: learning to share the vision”, *Organizational Dynamics*, Vol. 18, pp. 31-40.
- 31. Chamberlain, S.A., Hoben, M., Squires, J.E. and Estabrooks, C.A. (2016), “Individual and organizational predictors of health care aide job satisfaction in long term care”, *BMC Health Services Research*, Vol. 16 No. 1, pp. 1-9.
- Ekaterini, G. (2010), “The impact of leadership styles on four variables of executives’ workforce”, *International Journal of Business and Management*, Vol. 5 No. 6, pp. 3-16.
- Elenkov, D.S. (2002), “Effects of leadership on organizational performance in Russian companies”, *Journal of Business Research*, Vol. 55 No. 6, pp. 467-480.
- Fullwood, R., Rowley, J. and Delbridge, R. (2013), “Knowledge sharing amongst academics in UK universities”, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 17 No. 1, pp. 123- 136.
- Garcia, M. (2005), “Training and business performance: the Spanish case”, *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 16 No. 9, pp. 1691-1710.
- Ghavifekr, S. and Ibrahim, M.S. (2014), “Head of departments’ instructional supervisory role and teachers’ job performance: teachers’ perceptions”, *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, Vol. 1 No. 2, pp. 45-56.
- Guest, D.E. (2017), “Human resource management and employee well-being: towards a new analytic framework”, *Human Resource Management Journal*, Vol. 27 No. 1, pp. 22-38.
- Hair, J.F. Jr, Anderson, R.E., Tatham, R.L. and Black, W.C. (2010), *Multivariate Data Analysis With Readings*, 7th ed., Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.