

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LINGKUNGAN DINAS KEHUTANAN KABUPATEN KUTAI TIMUR

Rafita Rachmah, H. Eddy Soegiarto K², Mardiana³
Fakultas Ekonomi 17 Agustus 1945 Universitas Samarinda
e - mail: Rafitarachmah@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur. Faktor – faktor tersebut yaitu Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja. Pegawai yang memiliki Kinerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi, sehingga tujuan organisasi tercapai. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 101 Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur.

Dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan kerja, dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu.

Setiap individu memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Pada dasarnya karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pula.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

DASAR TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang

aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrahman dan Husnan, 2002:2004).

Kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan seseorang terhadap pekerjaannya (Davis, Keith, 1985).

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000: 67).

METODE PENELITIAN

Untuk menganalisis dan membahas hasil penelitian ini digunakan tiga variabel, yaitu: Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Lingkungan Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur. Gaya Kepemimpinan

dan Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas dan diberi simbol (X_1 dan X_2), sedangkan Kinerja merupakan variabel terikatnya dan diberi simbol (Y).

Dalam penelitian ini maka untuk dapat memperoleh data yang diperlukan, penulis menggunakan beberapa cara, yaitu:

- a. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*)
- b. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Model analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan rumus matematis, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ (Supranto, 2007:48).}$$

HASIL PENELITIAN

Kabupaten Kutai Timur merupakan salah satu wilayah hasil pemekaran dari Kabupaten Kutai dibentuk berdasarkan UU No. 47 Tahun 1999, Tentang Pemekaran wilayah propinsi dan kabupaten. Diresmikan oleh Mendagri pada tanggal 28 Oktober 1999.

Berdasarkan hasil penelitian pegawai yang kedudukannya sebagai staf Dinas Kehutanan Kab.Kutai Timur dengan jumlah pegawai sebanyak 101 orang diketahui gambaran umum konsumen mengenai usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lamanya masa kerja pegawai.

- a. Usia, Berdasarkan usia responden dalam penelitian ini yang berumur antara 27-37 tahun yaitu sebanyak 48 orang responden, kemudian yang berumur 37-47 tahun sebanyak 41 orang, dan yang berumur di atas 47 tahun sebanyak 12 responden.
- b. Jenis Kelamin, menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 66 orang responden atau sekitar 65,35 % dari seluruh responden sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang responden atau sekitar 34,65 % dari total seluruh responden yang digunakan untuk penelitian ini.
- c. Tingkat Pendidikan, menunjukkan bahwa dari 101 responden penelitian yang berpendidikan terakhir Sarjana adalah sebanyak 65 orang responden, yang berpendidikan terakhir Diploma sebanyak 6 orang responden, dan yang pendidikan terakhirnya SMA/SMK sebanyak 30 orang responden.
- d. Masa Kerja, menunjukkan bahwa responden penelitian dengan lama bekerja <5 tahun yaitu sebanyak 6 responden, responden dengan

lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 48 orang, responden dengan lama bekerja 10-15 tahun sebanyak 37 orang, dan responden dengan lama bekerja >15 tahun sebanyak 10 orang responden.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis

Analisis Kuantitatif dilakukan terhadap hasil perhitungan statistik dengan menggunakan resepsi linear berganda sedangkan analisis kuantitatif dilakukan untuk melengkapi analisis statistik berupa komentar terhadap hasil perhitungan regresi linear berganda tanpa makna karena hanya berupa angka-angka yang perlu diartikan maksudnya, nilai rata-rata dari setiap variabel yang diteliti menggunakan paket program SPSS 16.00.

Agar data yang diperoleh dapat dianalisis lebih lanjut maka perlunya dilakukan pengujian klasik, yakni :

1. Uji Multikolinearitas
2. Uji Heteroskedasitas, dan
3. Uji Autokorelasi

B. Pembahasan

Fungsi regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = -0,544 + 0,850X_1 + 0,258X_2.$$

Nilai koefisiensi regresi seluruhnya bertanda positif artinya jika terjadi perbaikan kualitas terhadap variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur.

Nilai R atau korelasi sebesar 0,921 menunjukkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan dan kepuasan kerja (variabel bebas) terhadap kinerja (variabel terikat) tinggi.

Nilai Koefisiensi Determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,849, angka ini menunjukkan bahwa pengaruh hubungan antara Kepemimpinan dan kepuasan kerja (variabel bebas) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (variabel terikat) pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur sebesar 84,9% Dan sisanya 15,1% Dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Variabel Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur, ini dapat diterima

karena nilai signifikannya bernilai 0,000 yang berarti nilai signifikan kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur dapat diterima.

Variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur, ini dapat diterima karena nilai signifikannya bernilai 0,021 yang berarti nilai signifikan kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur dapat diterima.

Nilai F sebesar 774,622 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000, maka hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja, dengan demikian hipotesis yang menyatakan kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui pembuktian hipotesis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur maka kesimpulan hipotesis yang diajukan dapat diterima karena:

1. Nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 12,285 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur.
2. Nilai t hitung variabel Kepuasan Kerja sebesar 2,351 dengan signifikan sebesar $0,021 < 0,05$. hal ini berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur.

3. Nilai F hitung sebesar 774,622 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini maka saran yang dapat diajukan sehubungan dengan penelitian ini, adalah:

1. Bagi peneliti lebih lanjut dengan bidang yang sama sebaiknya menambahkan variabel lain selain gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, misalnya variabel stres kerja, motivasi, kompensasi, ataupun dengan indikator-indikator lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonym, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah
- Arrizal, 2001. "Pemimpin Gaya Kepemimpinan Transaksional Mencapai Sukses Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia". *Jurnal Kajian Bisnis*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha. No. 22 Januari-April.
- Dessler, Garry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1. Terjemahan Benyamin Molan, Prenhallindo, Jakarta.
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Prestasi Kerja*. Cetakan Ketiga. Rajawali. Jakarta
- Handoko, T.H. (1992), *Manajemen Personalia da Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE
- Kaihatu, T.S., Rini, W. Astjarjo (2007), "Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan

Perilaku Ekstra Peran: Studi pada
Guru-Guru SMU di Kota

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2000),
Manajemen Sumber Day Manusia.
Jakarta; RinekaCipta
- Mas'ud, Fuad (2002), *40 Mitos Manajemen
Sumber Daya Manusia*. Semarang:
Badan Penerbit Universitas
Diponegoro.
- Moh.As'ad.2001.*Kepemimpinan yang Efektif
Dalam Perusahaan*. Liberty.
Yogyakarta
- Nafisah, Durrotun (2005), “Analisis Pengaruh
Gaya Kepemimpinan Terhadap
Kepuasan Kerja, Komitmen
Organisasi dan Kinerja Karyawan”,
Skripsi Manajemen, Fakultas
Ekonomi Universitas Diponegoro
2005.
- Toha, Miftha. 2007. *Kepemimpinan Dalam
Manajemen*.PT. Raja grafindo
Persada, Jakarta