

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (BADIKLAT) KOTA MAKASSAR

Adriani*)

Abstract : *In this study the methods used in data collection and field is literature , the type of data using qualitative and quantitative data with methods of descriptive analysis and regression analysis . The results of this study are the leaders in the education and training bodies tend to apply a style Makassar Democratic leadership , which leadership behaviors where the position of superior and subordinate is almost the same in the company but remains on the boundary . Employees are given the freedom , and leadership styles like this always think objectively . With the largest percentage is 59.69 % , in comparison with other leadership styles are Authoritarian 19.77 % and 20.53 % *Leissez Fairez* . The level of job satisfaction of employees in education and training bodies Makassar qualitatively at the level of " being " . These results are based on the total score of the respondents value is in the interval 41 -45 points (assessment being) is that most 44 respondents or 36.37 % and the overall respondents . Hypothesis testing proves that there is influence of leadership style on job satisfaction of employees in education and training bodies (Badiklat) Makassar. That is, with the results of the analysis of the Pearson product moment correlation of $r = 0.445$ was obtained which shows the relationship of leadership style influence on employee job satisfaction is positive which is located at the bottom interval 0.40 - 0.559. While the coefficient determinant or the influence of leadership style on job satisfaction ($r^2 = 0.198$) Thus it can be stated that in leadership style influence on employee job satisfaction by 0.445 .*

Keywords : *Leadership Style and Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Undang -undang nomor 25 tahun 2004 tentang system Perencanaan Pembangunan Nasional telah membawa perubahan mekanisme dan penamaan dalam system perencanaan pembangunan nasional dan daerah. System perencanaan sebelumnya dikenal dengan nama (Renstra) Pemerintah Daerah, dan pada undang-undang Nomor 25 tahun 2004 dikenal dengan nama Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang rentang waktu berlakunya Lima tahun.

Perubahan system perencanaan pembangunan tersebut menghendaki adanya penyesuaian dokumen perencanaan daerah, khususnya Renstra Badan Diklat Kota Makassar Tahun 2005-2010 perlu di sesuaikan dengan Renstra Pemerintah Kota Makassar.

Gaya kepemimpinan seringkali menjadi wacana dalam organisasi. Apabila dilihat dari kepuasan kerja maka gaya kepemimpinan sangat diperhatikan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Program pembangunan yang tercantum dalam dokumen Rencana Strategis Badan Diklat akan dijabarkan pelaksanaannya setiap tahun dalam bentuk Rencana Kerja (Renja) dengan tetap mengacu pada indikator kinerja (kuantitatif dan kualitatif) yang telah disepakati sebelumnya. Hal ini sangat erat kaitanya dengan keberhasilan pelaksanaan program pembangunan yang telah dilakukan kerana pada saat dilakukan evaluasi pencapaian kinerja maka indikator- indikator keberhasilan

baik indicator *output* maupun *outcome* nya dapat diukur dengan mudah.

Sehingga dengan penuturan diatas yang berkaitan dengan hal tersebut diatas maka penelitian ini memilih judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada badan pendidikan dan pelatihan (Badiklat) Kota Makassar*”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini. “Apa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada badan pendidikan dan pelatihan kota Makassar (Badiklat)?”

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan untuk mengimplementasi gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

LANDASAN TEORI

Konsep dan Teori Gaya Kepemimpinan

Di era global sekarang ini, bahwa kepemimpinan itu sangat berperan penting sebab kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, kurisial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja baik pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi dan suksesnya kepemimpinan itu disebabkan karena keberuntungan seorang pemimpin yang mempunyai sifat kepemimpinan dan kewibawaan yang dimiliki dari bakat alam yang luar biasa, sehingga memiliki charisma untuk memimpin masa yang ada disekitarnya.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut

mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 2002:132). Kebanyakan orang menganggap gaya kepemimpinan merupakan tipe kepemimpinan. Hal ini antara lain dinyatakan oleh (Ramadhan, 2005: 144) bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan.

Menurut Achmad Suyuti dalam Thoha (2006:64) bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan kea rah tujuan tertentu”. Pendapat lain menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok (Kartono, 2003: 50). Sedangkan menurut (Asmara, 2001:43) bahwa “kepemimpinan adalah tingkah untuk mempengaruhi orang lain agar mereka memberikan kerjasamanya dalam mencapai tujuan yang menurut pertimbangan mereka adalah perlu dan bermanfaat”.

Kepemimpinan itu sendiri sangat mempunyai peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya meningkatkan, prestasi kerja baik dari tingkat individual, kelompok serta organisasi, dan definisi yang dikemukakan diatas yang telah kita baca, kepemimpinan itu terdapat unsur-unsur:

1. Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individual atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memahami arah kepada indivu atau kelompok yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang diitetapkan sebelumnya.
2. Aktivitas kepemimpinan dapat dilukiskan sebagai seni dan bukan ilmu untuk mengoordinasikan dan memberi arah kepada anggota

- kelompok dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu.
3. Aktivitas kepemimpinan dapat terjelma dalam bentuk member perintah, membimbing, dan mempengaruhi kelompok kerja atau orang lain dalam rangka mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien
 4. Pemimpin akan selalu berada dalam situasi social, sebab kepemimpinan pada hakekatnya dengan individu atau kelompok lai. Individu atau kelompok dengan individu atau kelompok lain. Individu atau kelompok tertentu disebut pimpinan dan individu atau kelompok lain disebut bawahan.
 5. Pemimpin tidak dapat memisahkan diri dari kelompoknya. Pimpinan harus bekerja dengan orang lain, bekerja melalui orang lain atau kelompoknya .

Menurut Arep (2003:93) "Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu". Sedangkan menurut Heidjrachman dan husnan (2002:224) bahwa "gaya kepemimpinan adalah polah tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu".

Adapun pendapat (Tjiptono, 2001:154) yang menyatakan bahwa "gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya". Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seseorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey,2000:29).

Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses

dimana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu.

Tipe Kepemimpinan

Dalam menjalankan dan menggunakan fungsi-fungsi kepemimpinan maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan, apabila aktivitas tersebut dibagi, maka akan terlihat gaya kepemimpinan menjadi dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan yang memiliki pola dasar yaitu :

- a. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama,
- b. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan tugas, dan
- c. gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat terbentuk perilaku kepemimpinan yang berwujud pada kategori kepemimpinan yang terdiri dari tiga pokok kepemimpinan yaitu :

- a). Tipe Kepemimpinan Otoriter
 Dalam tipe kepemimpinan ini, pemimpin menentukan sendiri "*policy*" dan dalam rencana untuk kelompoknya. Membuat keputusan-keputusan sendiri, namun mendapatkan tanggung jawab penuh. Bawahan harus patuh dan mengikuti perintahnya, jadi pemimpin tersebut menentukan atau mendiktekan aktivitas anggotanya. Dalam tipe ini terjadi adanya keketataan dalam pengawasan, sehingga sukar bagi bawahan dalam memuaskan kebutuhan egoistisnya.

Tipe kepemimpinan ini, kekuasaan berada pada satu orang. Seorang pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal, kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana, perintah dan bawahan kehendak pimpinan, sekarang ini banyak pimpinan

memandang dirinya lebih dalam segala hal selalu dipandang rendah, sehingga tidak mampu berbuat sesuatu tanpa perintah. Untuk mendukung kemampuan organisasi sangat tergantung pada struktur otoritas merupakan dasar pokok dalam setiap pengambilan keputusan.

b). Tipe Kepemimpinan Demokratis

Dalam gaya ini pemimpin sering mengadakan konsultasi dengan mengikuti bawahannya dan aktif dalam menentukan rencana kerja yang berhubungan dengan kelompok. Disini pemimpin seperti moderator atau coordinator dan tidak memegang peranan seperti pada kepemimpinan otoriter.

Tipe kepemimpinan ini menetapkan manusia sebagai factor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/ organisasi. Pandangan seorang pemimpin dan penempatan orang – orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan aspeknya, seperti dirinya juga kehendak kemampuan, kemauan, pendapat, buah pikiran, kreatifitas dan inisiatif yang berbeda-beda dihargai dan disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin seperti ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan yang demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah, kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah yang diwujudkan pada setiap jenjang dan didalam unit masing-masing.

c). Tipe Kepemimpinan Laissez Fairez

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpinan diberikan kedudukan sebagai symbol. Kepemimpinan dilaksanakan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil

keputusan dan melakukan kegiatan untuk mengatur kehendak dari kepentingan masing-masing baik secara perorangan maupun secara kelompok dan tugas pemimpin hanya berfungsi sebagai pembimbing dan penasehat.

Menurut Arep (2003:93-94) mengemukakan empat (4) gaya kepemimpinan yang lazim digunakan, antara lain:

- 1). *Democratic leadership*, yakni suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kemampuan untuk menciptakan moral dan kemampuan untuk menciptakan moral kepercayaan.
- 2). *Dictatorial atau authocratic leadership*, yakni suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kesanggupan untuk melaksanakan keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut-pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala risiko apapun.
- 3). *Paternalistic leadership*, yakni bentuk gaya pertama (democratic) dan kedua (dictatorial) diatas yang pada dasarnya kehendak pemimpin juga harus berlaku, namun dengan jalan atau melalui unsur- unsur demokrasi. Sistem ini dapat diibaratkan dictator yang berselamatkan demokrasi.
- 4). *Free rein leadership*, yakni suatu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan pengoperasian manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan pokok yang ditentukan oleh atasan meraka.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut : Metode

penelitian kepustakaan (*Library Research*) dan Metode penelitian lapangan (*Field Research*)

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Kualitatif, dan data Kuantitatif. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

Dalam populasi yang ada pada badiklat semuanya berjumlah 44 orang, maka sampel yang digunakan sama jumlah populasi pada obyek penelitian yang ada berjumlah 44 orang

Metode Analisis

Sebagai acuan untuk menganalisa data maka di gunakan metode yaitu;

1. Analisis secara *Deskriptif*, yaitu yang berhubungan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Makassar.
2. Analisis *Regresi* menggunakan rumus permasalahan regresi linear sederhana.

Untuk memilih gaya kepemimpinan yang di terapkan dan tingkat motivasi kerja karyawan di gunakan analisis statistik presentase dengan menggunakan

$$Fi \% = \frac{fi}{n} \times 100$$

Dimana : fi = frekuensi banyaknya
n = jumlah sampel

Sedangkan untuk menjawab permasalahan utama dan untuk kepentingan yang di ajukan dan dalam penelitian ini di gunakan analisis regresi dan korelasi.

Namun sebelum itu perlu di adakan pengujian dengan analisis regresi, khususnya untuk menghitung besarnya

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2) \cdot (n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

seeara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus permasalahan regresi linear sederhana yaitu

$$Y = a + bX$$

Di mana:

Y = motivasi kerja

x = gaya kepemimpinan

a = nilai Y kalau X = 0

b = nilai besar nya pengaruh X terhadap Y

a = bilangan konstan dan b = koefisien regresi

n = jumlah responden

Untuk mendapatkan nilai a dan b, di hitung berdasarkan hasil pengamatan terhadap variabel X dan Y , yaitu dengan rumus sebagai berikut ;

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x)^2 - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum xy) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2 - \sum x)^2}$$

Setelah mengetahui persamaan regresi, maka selanjutnya untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel di ukur dengan menggunakan tehnik analisis korelasi produk moment dan pearson.

Analisis ini untuk menguji "*dugaan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Badiklat Kota Makassar* ", Sebagai langkah awal adalah mengetahui apakah ada hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X) dengan variabel motivasi kerja karyawan (Y), yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Untuk mengetahui besarnya nilai r secara kualitatif, maka di gunakan patokan interpretasi nilai r seperti yang tertera pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Interpretasi Nilai r

Interval koefisien	Tingkat pengaruh
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,559	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Untuk menguji signifikan koefisien r dengan rumus uji t (Sugiyono, 2003:214) digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penyajian dan Analisis Data

Responden adalah sejumlah orang yang dijadikan sampel dalam pengambilan data penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Badan Pendidikan dan

Pelatihan di Kota Makassar yang berjumlah 44 orang.

Komposisi responden berdasarkan data sampel, menurut jenis kelamin laki-laki berjumlah 24 orang atau 54,54% dan perempuan berjumlah 20 orang atau 45,46%, seperti pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin.

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	24	54,54 %
Perempuan	20	45,46 %
Jumlah	44	100

Sumber :Data Diolah,2013

Menurut data dari instansi, komposisi responden jika dikategorikan berdasarkan tingkat pendidikannya, dapat diketahui bahwa yang berpendidikan, sekolah lanjutan tingkat

atas sebanyak 27,27% strata satu sebanyak 43,18%, strata dua sebanyak 27,27%, dan strata tiga sebanyak 2,27%,seperti terlihat dalam tabel 3 berikut:

Tabel 3. Komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	12	27,27
Strata Satu	19	43,18
Strata Dua	12	27,27
Strata Tiga	1	2,27
Jumlah	44	100

Sumber : data primer diolah 2013

Gaya Kepemimpinan pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Kota Makassar

Data selanjutnya di olah dan di sajikan dalam bentuk tabel distribusi tentang gaya kepemimpinan yang di terapkan pada badan pendidikan dan pelatihan (badiklat) Kota Makassar. Gaya kepemimpinan yang di maksud adalah Otoriter, Demokratis, dan Leises Fairez.

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa Gaya kepemimpinan

yang diterapkan cenderung kepada Gaya *Demokratis* yaitu Gaya Kepemimpinan yang seimbang atau Kebijakan di bahas dan di tentukan bersama oleh karyawan dengan dorongan dan bantuan pemimpin. Hal ini berdasarkan dan total nilai tertinggi dari seluruh responden yang menjadi sampel yaitu berjumlah 44 Orang atau sebanyak 59,69 persen. Untuk lebih jelaskan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Distrblusl Total Nilai Gaya Kepemimpinan Badan Pendidikan dan Pelatihan (badiklat) Kota Makassar

Gaya Kepemimipinan	Jumlah	Persentase
Otoriter	52	19,77
Demokratis	157	59,69
Leises Fairez	54	20,53
Jumlah	263	100

Sumber : data primer diolah 2013

Dan hasil keseluruhan pengolahan dan analisa data tentang gaya kepeemiplnan pada badan Pendidikan dan pelatihan (badiklat) kota Makassar, telah di ketahui bahwa umum pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan *Demokratis*, yaitu gaya. kepemimpinan yang peran pimpinan dengan bawahan hampir sama dalam mencapai tujuan .organisasi, dimana segala kebijakan ditentukan dan dibahas bersama-sama dengan pimpinan sebagai pendorong dalam organisasi.

Langkah - langkah umum kebijaksanaan digariskan dan terlebih dahulu dan jika dibutuhkan dapat meminta nasehat kepada pimpinan yang kemudian memberikan beberapa alternatif prosedur untuk menjadi pilihan. Para pegawai diberikan kebebasan untuk bekerjasama dengan siapa saja menurut mereka cocok,

pembagian tugas pun diserahkan oleh kelompok untuk ditentukan bersama.

Gaya kepemimpinan seperti ini selalu berflkir objektif sesuai fakta dan lebih senang memberikan pujian untuk memotivasi karyawan dan tidak tanggung tanggung memberi kritikan kepada karyawan jika di perlukan tanpa memberi sanksi yang berlebihan.

Hal seperti itulah yang dapat memicu kepuasan pegawai dalam bekerja. Misalnya saja saat pegawai memberi prestasi yang cemerlang, pimpinan kemudian memuji dan tidak segan memberi penghargaan, pegawai akan sangat bersemangat untuk lebih meningkatkan kinerjanya

Pegawai yang sebaliknya memberi kinerja yang buruk, kemudian diberikan kritik dan pengarahan oleh pimpinan pun mampu memberi pengaruh, seperti pegawai tersebut lebih memperbaiki kinerjanya.

Dari hasil penelitian ini, menemukan fakta bahwa pegawai pada umumnya menyukai gaya kepemimpinan seperti ini karena selain dapat membangun, juga mampu meningkatkan semangat kerja karena dengan kondisi kantor yang bersahabat. Apalagi jika pimpinan yang mampu berbaur akan membuat para pegawai lebih menghargai pekerjaan dan mampu menganggap dirinya sebagai perusahaan yang penting.

Kepuasan Kerja Pegawai badan Pendidikan dan Pelatihan (badiklat) Kota Makassar

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Tingkat Kepuasan Kerja badan pendidikan dan pelatihan Kota Makassar

Internal Nilai	Kualitas	Frekuensi	Persentase
51 - 55	Sangat Tinggi	10	22,73
46 - 50	Tinggi	8	18,28
41 - 45	Cukup Tinggi	16	36,37
36 - 40	Rendah	5	11,36
31 - 35	Sangat Rendah	5	11,36
Jumlah		44	100

Sumber : data primer diolah 2013

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh gambaran pada kepuasan kerja badan pendidikan dan pelatihan (badiklat) kota Makassar pada kategori cukup tinggi dimana ada 44 responden atau 36,37%. Dengan demikian kepuasan kerja pada kantor badan pendidikan dan pelatihan kota Makassar harus lebih ditingkatkan sehingga dengan adanya kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Data yang diolah berasal dari hasil penyebaran angket kuesioner yang berisi pertanyaan tentang variabel-variabel penelitian, sehingga menghasilkan angka atau nilai yang

Berdasarkan data yang telah diolah dan berhasil di kumpulkan dari para responden, di peroleh gambaran mengenai tingkat kepuasan kerja bawahan pada badan pendidikan dan pelatihan (badiklat) Kota Makassar. Di bawah ini di kemukakan hasil pengumpulan data yang di peroleh melalui tehnik penyebaran Kuesioner tentang tingkat kepuasan kerja pegawai:

Berdasarkan tabel diatas ada 5 item pertanyaan pada kepuasan kerja kebanyakan responden menjawab sering. Untuk itu dapat kita lihat tabel dibawah ini gambaran tingkat kepuasan kerja pegawai badiklat Kota Makassar.

diperlukan untuk melihat hubungan kerja kedua variabel tersebut. Untuk menganalisa hubungan antara pengaruh gaya kepemimpinan sebagai variabel X dengan kepuasan kerja sebagai variabel Y, sekaligus untuk pengujian hipotesis penelitian ini di lakukan dengan tehnik analisis korelasi.

Namun sebelumnya perlu diketahui persamaan regresi kedua variabel penelitian tersebut, yaitu menemui tehnik anallsa regresi. Analisa regresi ini berguna untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang linear dengan variabel kepuasan kerja pegawai. Adapun rumus untuk

persamaan regresi adalah sebagai berikut;

$$Y = a + bX$$

Selanjutnya untuk mencari harga koefisien a dan b, di hitung berdasarkan hasil pengamatan terhadap variabel X dan variabel Y, rumus yang di gunakan adalah

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x)^2 - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum xy) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2 - \sum x)^2}$$

Berdasarkan tabel 9 maka diperoleh nilai Sehingga nilai koefisien a dan b dapat dihitung:

$$a = \frac{(613)(1593) - (263)(3683)}{44(1593) - (69169)}$$

$$= \frac{(976509) - (968629)}{70092 - 69169}$$

$$= \frac{7880}{923}$$

$$= 8,53$$

$$b = \frac{44(3683) - (263)(613)}{44(1593) - (263)^2}$$

$$= \frac{(162052) - (161219)}{70092 - 69169}$$

$$= \frac{833}{923}$$

$$= 0,90$$

Berdasarkan angka koefisien a dan b di atas maka persamaan garis linear yang terbentuk adalah:

$$Y = 8,53 + 0,90 x$$

Dari persamaan linear ini diartikan bahwa gaya kepemimpinan akan memberi pengaruh positif terhadap kepuasan banyak dan sedikitnya.

Untuk mengetahui pengaruh antara kedua variabel tersebut maka

digunakan teknik analisis product moment dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{44(3683) - (263)(613)}{44(1593) - (263)^2}$$

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh nilai r sebesar 0,445, nilai ini berada pada rentang atau interval paling sedang yaitu 0,40 -0,559. Dengan demikian dapat dipresentasikan bahwa derajat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai pada badan pendidikan dan pelatihan (badiklat) kota Makassar secara kualitatif dikatakan sedang, meskipun demikian gaya kepemimpinan mampu memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja .

Sebagai langkah akhir adalah ingin melihat seberapa besar pengaruhnya yang diberikan oleh penerapan suatu gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada badan pendidikan dan pelatihan (badiklat) kota Makassar dengan mencari nilai koefisien determinan sebagai berikut:

$$Kd = r^2$$

$$= (0,445)^2$$

$$= 0,1980$$

Hal ini berarti bahwa secara persentase dapat dikatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada badan pendidikan dan pelatihan (badiklat) kota Makassar .

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan (Badiklat) Kota Makassar yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Para pimpinan pada badan pendidikan dan pelatihan kota Makassar cenderung menerapkan gaya

kepemimpinan *Demokratis*, yaitu perilaku kepemimpinan yang mana posisi atasan dan bawahan hampir sama di dalam perusahaan tetapi tetap pada batasan. Pegawai diberi kebebasan, dan gaya kepemimpinan seperti ini selalu berfikir objektif. Dengan presentase terbesar yaitu 59,69%, di bandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya yaitu Otoriter 19,77% dan Laissez Fairez 20,53%.

Tingkat kepuasan kerja karyawan pada badan pendidikan dan pelatihan kota Makassar secara kualitatif berada pada tingkatan "sedang". Hasil ini berdasarkan total skor nilai responden yang berada pada interval 41 -45 poin (penilaian sedang) yaitu yang terbanyak 44 responden atau 36,37% dan keseluruhan responden.

Pengujian Hipotesis membuktikan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada badan pendidikan dan pelatihan (badiklat) kota Makassar. Yaitu dengan hasil analisis korelasi product moment dari pearson di peroleh $r = 0,445$ yang menunjukkan hubungan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai adalah positif yaitu berada pada interval terbawah 0,40 -0559. Sedangkan koefisien determinan atau besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja ($r^2 = 0,198$) Dengan demikian dapat di nyatakan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0,445

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka penulis mengajukan saran - saran sebagai berikut : Pihak pimpinan pada badan pendidikan dan pelatihan kota Makassar untuk senantiasa memperhatikan gaya kepemimpinan yang akan di terapkan terhadap bawahan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi yang dihadapi akan dapat

berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai meskipun tidak terlalu besar.

Pihak pimpinan pada badan pendidikan dan pelatihan kota Makassar juga selayaknya lebih mengenali dan memperhatikan secara cermat faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kepada para peneliti termasuk rekan mahasiswa sejurusan yang berminat untuk melakukan penelitian mendalam tentang masalah kepemimpinan baik teori dan penerapannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta, Bumi Karsa
- Arep. 2003. *Peningkatan Manajemen*. PT. Pustaka. Jakarta
- Danim, Sudarwan, Prof. 2008. *Perilaku Organisasi dalam Kepemimpinan*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung.
- Husnan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Pt. Bumi Karsa
- Hersey. 2000. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung. Alfabeta
- Hughes, L Richard, 2009. *Leadership Meningkatkan Kepemimpinan*, Penerbit Salemba Humanika, Jakarta
- Kartono, 2000 *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta Rajawali
- Tjiptono. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Gramedia

Thoha. 2002. *Manajemen Sumber Daya*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press

Terry dan Edy . 2003. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta

Robbin P.Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT. Indeks

Ramadhan. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung. Tarsito

Supranto, J.2003. *Metode Riset*. Jakarta. PT. Asdi Mahasatya

***) Penulis adalah Dosen STIE LPI Makassar**