

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MANDIRI UTAMA FINANCE CABANG PALOPO**

**Amirullah**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palopo

Dosen Pembimbing:

Imran Ukkas S.E., M. M

Ahmad Suardi, S.E., M.M.

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan, Penelitian ini, menggunakan teknik *sampling jenuh, analisa data menggunakan Regresi Linier berganda dengan IBM SPSS*. Jenis data dalam penelitian yaitu data primer diperoleh melalui teknik observasi, wawancara dan angket, hasil penelitian ini yaitu variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Komunikasi, Kepuasan kerja.

## **PENDAHULUAN**

Perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan disebut dengan gaya kepemimpinan (Nawawi, 2013 dalam Tampi, 2014). Gaya kepemimpinan merupakan sarana untuk mengarahkan segenap kekuatan dibawahnya sehingga secara bersama mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hasibuan (2007 dalam Putri, 2014) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja karyawan rendah. Hal ini ditegaskan oleh Dewi (2007 dalam Putri, 2014) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan seorang atasan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kepemimpinan atau Leadership adalah suatu tahapan dimana seorang individu mempunyai pengaruh atas orang lain dan memberikan semangat, arahan serta motivasi untuk sebuah aktivitas – aktivitas mereka agar tercapainya tujuan sebuah kelompok dan organisasi. Seseorang yang memiliki jabatan tertinggi dalam suatu perusahaan atau organisasi biasanya disebut sebagai pemimpin, dan seorang pemimpin seharusnya memiliki kemampuan untuk menginspirasi karyawan-karyawannya agar dapat bertindak sesuai rencana demi mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Pada kenyataanya di beberapa perusahaan atau organisasi banyak pemimpin yang tidak mempunyai kapasitas untuk memimpin namun tetap di percaya menjadi seorang pemimpin hal ini terkadang dapat menjadi boomerang ketika pemimpin tersebut menghadapi masalah, ia akan cenderung menyalahkan orang lain bahkan lari dari tanggung jawab, dalam masalah ini bisa saja seorang pemimpin tersebut menjadikan seorang karyawannya sebagai kambing hitam atas permasalahan yang telah terjadi.

Gaya kepemimpinan juga berpengaruh dengan komunikasi dan kepuasan kerja karyawan, pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo. Komunikasi dalam perusahaan merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat maupun berbagai keputusan dan kebijaksanaan bisnis yang diputuskan, berbagai rencana dan program kerja yang akan di implementasikan keseluruhannya memerlukan komunikasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan

demi tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga para karyawan puas dengan hasil yang telah dicapainya dan menimbulkan rasa kepuasan kerja selama berkerja di PT. Mandiri Utama Finance Cabang palopo.

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan instansi. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan loyalitas pegawai. Kepuasan kerja juga menjadi tolak ukur dalam suatu kenyamanan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Nampak dalam sikap positif karyawan terhadap Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Pada perusahaan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.

Berdasarkan kondisi fenomena fakta/empirik dan kesenjangan pendapat pada penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja Karywan pada PT. Utama Mandiri Finance Cabang Palopo.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan motivasi para karyawan untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar dari pada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal. Ini meliputi

pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan karyawan sehingga berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Menurut Thoha (2013:49) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak.

### **Tipe gaya kepemimpinan**

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebagai berikut.

#### **1 Gaya kepemimpinan militeristis**

Gaya pemimpin dengan tipe militeritis tidak berarti selalu seorang pemimpin dari organisasi militer. Seorang pemimpin yang bertipe militeritis adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan system perintah.
- b. Dalam mennggerakkan bawahannya seannng bergantung degan pada pangkat dan jabatannya.
- c. Senang dengan formalitas yang berlebih-lebihan.
- d. Menuntut di siplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.

e. Suka menerima kritik pada bawahannya.

## 2 Gaya kepemimpinan kharismatis

Gaya kepemimpinan kharismatis adalah tipe kepemimpinan yang di pandang sulit untuk di analisis, karena literature yang ada tentang kepemimpinan kharismatis tidak memberikan petunjuk yang cukup artinya, tidak banyak hal yang disimak dari literature yang ada tentang kepemimpinan kharismatis ini.

## 3 Gaya kepemimpinan demokratis

Menurut Seorang pemimpin yang demokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Dalam proses penggerakan bawahan melalui kritik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk yang termulia;
- b. Selalu menyelaraskann kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahaya;
- c. Senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahannya;
- d. Selalu berusaha mengutamakan kerja sama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan;
- e. Dengan ihklas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian dibandingkan dan diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi tetap berani untuk berbuat kesalahan yang lain;
- f. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari pada dia sendiri;

g. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadi sebagai seorang pemimpin;

#### 4 Gaya kepemimpinan *laissez faire*

Gaya kepemimpinan *laissez faire* ini seperti halnya tipe kepemimpinan kharismatik, literature tentang kepemimpinan juga tidak banyak tipe kepemimpinan ini. Meskipun demikian, hal-hal berikut dapat dikemukakan sebagai karakteristik utama pemimpin yang *laissez faire*. Seorang pemimpin yang *laissez faire* berpandangan, bahwa pada umumnya, organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan seorang pemimpin tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasi.

Seorang pemimpin yang *laissez faire* melihat perannya sebagai polisi lalu lintas. Dengan anggapan bahwa para anggota organisasi sudah mengetahui dan cukup dewasa untuk taat kepada peraturan permainan yang berlaku, dan ia cenderung memilih peranan yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi harus dijalankan dan digerakkan.

langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

### **Indikator gaya kepemimpinan**

Hubungan antar individual dan kelompok akan menciptakan harapan harapan individual sebagai berikut:

- a. kepemimpinan telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda (Handoko, 2010)
- b. kepemimpinan adalah cara atau gaya seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan (Hasubuan,2010)
- c. kepemimpinan adalah aktifitas mempengaruhi orang lain baik secara individu maupun kelompok.

### **Komunikasi**

Riset menunjukkan komunikasi yang jelek paling sering sebut sebagai sumber konflik antar pribadi. Komunikasi berasal dari Bahasa latin *communis* atau *common*. Dalam Bahasa ingris yang artian sama, melalui komunikasi kita coba berbagai informasi, gagasan atau sikap dengan partisipan lainnya.

Thoha M, mengungkapkan komunikasi adalah sebuah proses penyampaian dan penerimaan berita, atau informasi dari seseorang ke orang lain.

### **Kepuasan kerja karyawan**

Menurut (Hasibuan 2010) kepuasan kerja adalah ” sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya” dari definisi definisi di atas dapat di

simpulkan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya atas ganjaran dan lingkungan. Menurut Hariandja (2001:291- 292), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Gaji, Pekerjaan itu sendiri, Rekan sekerja, Atasan, Promosi, dan Lingkungan kerja. Sedangkan menurut Hoppeck (dalam T. Hani Handoko, 2011 : 151), kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerjaan, yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sifat khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

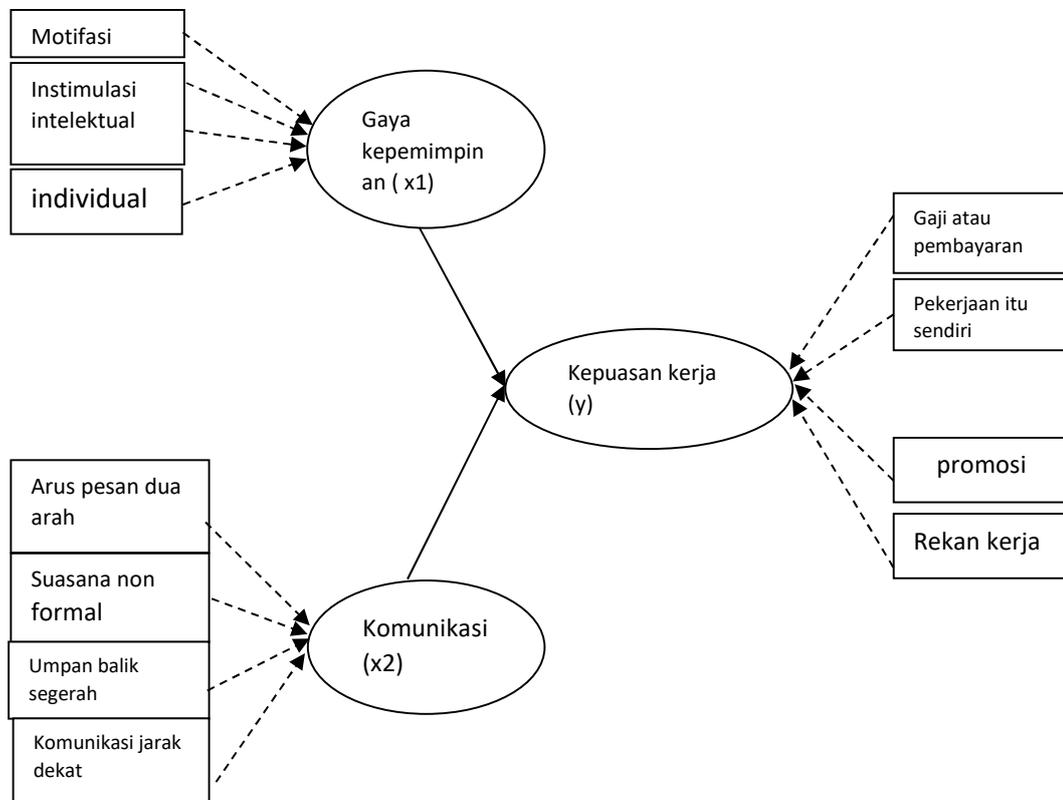
### **Indikator kepuasan kerja**

Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014) antara lain:

- 1 Kesetiaan penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun di luar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.
- 2 Kemampuan penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
- 3 Kejujuran penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas – tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

- 4 Kreativitas penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.
- 5 Perasaan karyawan terhadap penghargaan dan pengakuan dari penyelesaian tugas yang memadai di dalam pekerjaan dari rekan kerja, atasan, manajemen bahkan masyarakat umum.
- 6 Sebuah perasaan dari karyawan terhadap pekerjaan yang diambil, apakah pekerjaan itu mendebarkan atau membosankan, serta apakah pekerjaan itu

## Karangka Konseptual



## Kerangka konseptual

### Hipotesis

Berdasarkan uraian karangka konseptual dan hasil kajian diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Hipotesis 1: Diduga Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo

Hipotesis 2: Komunikasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.

Hipotesis 3: Diduga Gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara Bersama sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numeric (Kuncoro, 2003). Penelitian ini pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Lokasi Dan Waktu**

Dalam penelitian ini lokasi yang akan dijadikan tempat penelitian yaitu PT. Mandiri Utama Finance yang berlokasi di jalan andi kambo kota palopo. Penetapan objek penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa lokasi tersebut ditinjau dari segi waktu, biaya dan tenaga yang cukup menunjang, diperlukan jangka waktu 2 bulan penelitian yaitu sampai selesai.

### **Populasi Dan Sampel**

#### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulanya (sugiyono 2014:148) populasi yang

digunakan dalam penelitian ini adalah 35 karyawan yang bekerja pada PT.

Mandiri Utama Finance (MUF).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang telah disediakan sehingga ada hubungannya dengan tujuan penelitian untuk kemudian dibagikan kepada setiap responden yang telah ditetapkan. Sifat kuesioner adalah tertutup sehingga responden tinggal melingkari atau memberi tanda centang pada jawaban yang dipilih.

### **Jawaban Kuesioner**

Kategori	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

## Variabel Penelitian Dan Definisi Oprasional

### Definisi Oprasional

No	Variabel	Devinisi variable	Indicator
1	<b>Gaya kepemimpinan</b>	Gaya kepemimpinan adalah polah prilaku dan strategiyang di gunakan dan ditetapkan seorang pemimpin. Pada PT.Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.	<p>1 Kepemimpinan telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda. (Handoko, 2010)</p> <p>2 Kepemimpinan adalah cara atau gaya seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Hasibuan, 2010)</p> <p>3 Kepemimpinan adalah aktifitas mempengaruhi perilaku orang lain baik secara individu maupun kelompok agar melakukan aktivitas dalam usaha</p>

			<p>mencapai tujuan dalam situasi tertentu.</p> <p>a. karisma</p> <p>b. Motifasi</p> <p>c. Istimulasi intelektual</p> <p>d. Individual</p> <p>menurut Hasibuan</p>
2	<b>Komunikasi</b>	<p>Dalam proses komunikasi perjalanan berita banyak terdapat serangkaian persepsi atau gangguan yang mengurangi kejelasan berita. Pada PT.Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.</p>	<p>1 persepsi karyawan penyampaian informasi pekerjaan oleh pimpinan sudah efektif,</p> <p>2 persepsi karyawan penyampaian informasi dari para pegawai terhadap pimpinan tentang pengambilan keputusan sudah baik,</p> <p>3 persepsi karyawan diskusi yang terjadiantar pegawai dalam menemukan solusi permasalahan berjalan efektif,</p>

			<p>4 persepsi karyawan penyampaian informasi mengenai pekerjaan yang terjadi di luar jam kerja sudah efektif.</p> <p>a. Arus pesan dua arah</p> <p>b. Suasana nonformal</p> <p>c. Umpan balik secepat</p> <p>d. Komunikasi jarak dekat Menurut M. Toha</p>
3	<b>Kepuasan kerja</b>	<p>Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan secara sebaik-baiknya supaya normal kerja,dedikasi,kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Pada PT.Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.</p>	<p>1 Kesetiaan Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.</p> <p>2 Kemampuan Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat</p>

			<p>dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.</p> <p>3 Kejujuran Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas – tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.</p> <p>4 Kreatifitas Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.</p> <p>5 Perasaan karyawan terhadap penghargaan dan pengakuan dari penyelesaian tugas yang memadai di dalam pekerjaan dari rekan kerja, atasan, manajemen bahkan masyarakat umum.</p>
--	--	--	--

			<p>6 Sebuah perasaan dari karyawan terhadap pekerjaan yang diambil, apakah pekerjaan itu mendebarkan atau membosankan, serta apakah pekerjaan itu menantang atau menarik.</p> <p>a. Gaji atau pembayaran.</p> <p>b. Pekerjaan itu sendiri.</p> <p>c. promosi</p> <p>d. Rekan kerja</p> <p>Menurut Hasibuan (2014)</p>
--	--	--	---

### **Analisis Data**

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 20.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deksripsi Responden Penelitian

Responden penelitian ini adalah Karyawan PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Untuk menjabarkan latar belakang responden yang menjadi sampel penelitian. Berikut tabel deskripsi profil responden berdasarkan usia dan pendidikan. Sebagaimana di sajikan pada table 4.1 berikut ini:

### Tingkat Pengembalian Kuesioner

NO.	Keterangan	Jumlah
1.	Kuesioner yang di sebar	34
2.	Kuesioner yang di kembalikan	34
3.	Kuesioner yang tidak di kembalikan	0
4.	Tingkat Pengembalian	$34/34 \times 100\% = 100\%$

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa 34 kuesioner yang disebar dikembalikan secara utuh, sehingga persentase tingkat pengembalian kuesioner adalah 100%.

Berdasarkan hasil pengembalian kuisisioner sebanyak 34 maka pada point ini dilakukan pembagian berdasarkan jenis kelamin ada pun hasil pembagian dapat di lihat pada tabel berikut :

### Pembagian Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	20	57.14%
2	Wanita	14	42.86%

Hasil dari pembagian pengembalian kuisisioner berdasarkan jenis kelamin di dapatkan jumlah pengembalian kuisisioner Pria sebanyak 20 orang dengan nilai persentase 57.14% dan jumlah pengembalian untuk Wanita sebanyak 14 orang ndengan nilai persentase 42.86%.

persentase tingkat pengembalian kuesioner adalah 85%.

Penyebaran sebanyak 34 kuesioner dilakukan pada bulan Maret 2021 sekaligus pengumpulan pada waktu yang sama, sebanyak 34 kuesioner dikembalikan dapat diolah seluruhnya. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3

#### **Karakteristik Responden**

Usia	Frekuensi	Persentase %
20-25	11	32.4
26-30	23	67.6
Total	34	100.0

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dijelaskan bahwa responden dengan usia Kategori 20-25 sebanyak 11 (32.4), 26-30 sebanyak 23 (67.6) dan kategori 31-35 untuk sementara belum ada.

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	2	5.9
D3	8	23.5
S1	23	67.6
S2	1	2.9
Total	34	100.0

*Sumber : Data Lampiran 3,2020*

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan bahwa responden dengan Kategori Pendidikan 2 pegawai lulusan SMA, D3 8 Pegawai, S1 23 Pegawai dan S2 1 Pegawai.

Dari hasil deksripsi responden di dapatkanlah sebuah hasil seperti diatas yang tebagi mulai dari jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan adapun unit kerja PT. Mandiri Utama Finance Cab palopo beroperasi di Kota Palopo.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validasi

Uji validitas dilakukan untuk mengukur data pada suatu kuesioner valid atau tidak. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara skor setiap butir pernyataan responden dengan total skor variabel sehingga diperoleh nilai *pearson correlation*. Untuk mengetahui valid tidaknya butir pernyataan dapat menggunakan rumus  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka dikatakan valid, Sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dikatakan tidak valid. Penentuan  $r$  tabel yaitu  $df = N-k$  dengan taraf signifikansi 5% jadi angka  $r$  tabel yang di dapat dari distribusi  $df = 34-4=30$  jadi (0.349), adapun hasilnya dilihat dari tabel berikut :

#### Tavel Uji Validitas

No	Variabel	Indakator Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	P1	.794**	Valid
		P2	.496**	Valid
		P3	.765**	Valid
		P4	.684**	Valid

		P5	.734**	Valid
2	Komunikasi	P1	.748**	Valid
		P2	.661**	Valid
		P3	.712**	Valid
		P4	.708**	Valid
		P5	.764**	Valid
3	Kepuasan Kerja	P1	.904**	Valid
		P2	.704**	Valid
		P3	.901**	Valid
		P4	.813**	Valid
		P5	.842**	Valid

Dari tabel diatas, instrument kuesioner yang terdiri dari beberapa butir pernyataan dinyatakan valid dan tidak valid karena korelasi antara masing-masing skor pernyataan lebih besar dari r tabel yakni 0.1

### Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran kembali terhadap gejala yang sama maka dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas. Suatu data atau instrument dikatakan reliabel apabila data yang digunakan tersebut beberapa kali diukur dengan objek yang sama menghasilkan jawaban atau data yang sama pula. Dalam Uji reabilitas digunakan teknik cronbach's alpha. Pengukuran dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0.6 dan nilai *cronbach's alpha* dapat dilihat dari tabel berikut ini:

## Tingkat Pengembalian Kuesioner

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	15

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, semua variabel yang menjadi instrument dalam penelitian dikatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat pada tingkat reliabilitas yang tinggi dengan nilai cronbach's alpha  $> 0.6$  sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur yang handal atau reliabel.

### Analisa Data

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2), terhadap kepuasan kerja (X3) karyawan di gunakanlah model regresi linear berganda.

Semua variabel bebas dimasukkan dalam persamaan regresi linear berganda yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap kepuasan kerja (X3) karyawan. Hal ini ditunjukkan untuk mengetahui persamaan-persamaan regresi linear. Proses perhitungan menggunakan aplikasi SPSS, sehingga dihasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

### Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	(Constant)	3.058	1.441		2.122	.042
1	Total_x1	.386	.151	.420	2.552	.016
	Total_x2	.457	.149	.504	3.067	.004

a. Dependent Variable: Total\_Y

Dari tabel di atas dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.058 + 0.3865X_1 + 0.0457X_2 + 1.441$$

Berdasarkan persamaan dari analisis SPSS pada gambar dapat ditarik sebuah penjelasan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstan sebesar 3.058 artinya jika variabel *Gaya Kepemimpinan* dan komunikasi diabaikan atau diasumsikan nol, maka variabel Kepuasan Kerja karyawan adalah 3.058.
- 2) Nilai koefisien regresi *Gaya Kepemimpinan* (X1) sebesar 0.386 artinya setiap peningkatan satu satuan variabel *Gaya Kepemimpinan* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.386 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi (X2) sebesar 0.457 artinya setiap peningkatan satu satuan variabel Komunikasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.457 dengan asumsi variabel lain bernilai konstan.

### Uji Parsial (Uji t)

Pengujian regresi secara parsial (uji t) bertujuan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dengan kriteria Pengujian sebagai berikut:

**Hipotesis diterima** Jika  $T_{Hitung} > T_{Tabel}$ , dan;

**Hipotesis ditolak** jika  $T_{Hitung} < T_{Tabel}$

T Hitung didapatkan berdasarkan data output SPSS sedangkan T Tabel didapatkan dengan menggunakan bantuan Aplikasi MS. Excel dengan rumus  $=tinv(\text{signifikansi}, df)$ . Signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% atau 0.05 sedangkan Degree of Freedom (df) dicari dengan rumus  $df = \text{Jumlah Responden} - \text{Jumlah Variabel}$  atau  $(34-3=31)$ , sehingga T Tabel yang didapat adalah 2.040

### Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	3.058	1.441		2.122	.042
1	(Constant)				
	.386	.151	.420	2.552	.016
	Total_x1				
	.457	.149	.504	3.067	.004
	Total_x2				

a. Dependent Variable: Total\_Y

Berdasarkan dari hasil Uji parsial (uji t) di SPSS maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel Gaya kepemimpinan Memiliki  $T_{Hitung} 2.552 > T_{Tabel} 2,040$ .

Hal ini berarti **Hipotesis 1** yang menyatakan Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo dinyatakan dapat **diterima**.

2. Variabel Komunikasi Memiliki  $T_{Hitung} 3.067 > T_{Tabel} 2,040$ . Hal ini berarti **Hipotesis 2** yang menyatakan Komunikasi berpengaruh terhadap

kepuasan kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo dinyatakan dapat **diterima**.

### Hasil Uji Simultan (Uji F)

Menurut Pardede dan Manurung (2014:28), uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Y). Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikatnya (Y). Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan nilai  $f_{hitung} > F_{tabel}$  maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama.

F Hitung didapatkan berdasarkan data output SPSS sedangkan F Tabel didapatkan dengan menggunakan bantuan Aplikasi MS. Excel dengan rumus  $=f_{inv}(signifikansi, df1, df2)$ . Signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% atau 0.05 sedangkan Degree of Freedom (df) dicari dengan rumus sebagai berikut

$$df1 = (\text{Jumlah Variabel} - 1) \text{ atau } (3-1=2)$$

$$df2 = (\text{Jumlah Responden} - \text{Jumlah Variabel}) \text{ atau } (34-3=31), \text{ sehingga } F$$

Tabel yang didapat adalah 3.305

### Hasil Uji (f)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	177.053	2	88.526	61.662	.000 <sup>b</sup>
Residual	44.506	31	1.436		
Total	221.559	33			

- a. Dependent Variable: Total\_Y
- b. Predictors: (Constant), Total\_x2, Total\_x1

Berdasarkan dari hasil Uji persial (uji F) di SPSS maka dapat nilai F Hitung  $61.662 > F$  Tabel 3,305. Hal ini berarti **Hipotesis 3** yang menyatakan Gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara Bersama sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo dinyatakan dapat **diterima**.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Mandiri Utama Finance pada penelitian ini dapat di simpulkan sangat berpengaruh. Hal ini telah di buktikan dengan beberapa hasil kuisisioner yang di sebarakan di PT Mandiri Utama Finance. Hasil dari kuisisioner yang telah di sebarakan di olah menggunakan SPSS 20. Berdasarkan hasil Uji Hipotesis Variabel Gaya kepemimpinan Memiliki T Hitung  $2.552 > T$  Tabel 2,040. Hal ini berarti **Hipotesis 1** yang menyatakan Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo dinyatakan dapat **diterima**.

### **Pengaruh Gaya Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Pengaruh gaya komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Mandiri Utama Finance pada penelitian ini dapat di simpulkan sangat berpengaruh. Hal ini telah di buktikan dengan beberapa hasil kuisisioner yang di sebarakan di PT Mandiri Utama Finance. Hasil dari kuisisioner yang telah di sebarakan di olah menggunakan SPSS 20. Berdasarkan Hasil Uji Hipotesis Variabel Komunikasi Memiliki T Hitung 3.067

> T Tabel 2,040. Hal ini berarti Hipotesis 2 yang menyatakan Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Mandiri Utama Finance Cabang Palopo dinyatakan dapat diterima.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi secara Bersama sama**

#### **Terhadap Kepuasan Kerja**

Pengaruh gaya komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Mandiri Utama Finance pada penelitian ini dapat di simpulkan sangat berpengaruh. Hal ini telah di buktikan dengan beberapa hasil kuisisioner yang di sebarakan di PT Mandiri Utama Finance. Hasil dari kuisisioner yang telah di sebarakan di olah menggunakan SPSS 20. Berdasarkan dari hasil Uji persial (uji F) di SPSS maka dapat nilai F Hitung  $61.662 > F$  Tabel 3,305. Hal ini berarti **Hipotesis 3** yang menyatakan Gaya kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh secara Bersama sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo dinyatakan dapat **diterima**.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Variabel Rekrutmen Dalam pengujian secara parsial (Uji  $t$ ) dan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Kota Palopo. Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk peneliti selanjutnya, yaitu jumlah sampel perusahaan yang dijadikan objek

penelitian sebanyak 34 tidak dapat mencakup semua hasil temuan. untuk seluruh perusahaan Mandiri Utama Finance (MUF) di semua cabang, Periode penelitian hanya 2 tahun, sehingga memungkinkan Kinerja perusahaan yang diamati kurang menggambarkan kondisi di setiap cabang.

## REFERENSI

As'ad Moh 2004, *psikologi industry seni ilmu sumber daya manusia*. Penerbit liberty Yogyakarta.

\_\_\_\_\_. 2004. *Psikologi industry, seni ilmu sumber daya manusia*. Penerbit liberty Yogyakarta.

Syamsul Arifi, 2012. *Leadership: ilmu dan seni kepemimpinan* mitra wacana media Jakarta: ISBN.

Effendi Uchjana onang 2011 *Ilmu Komunikasi teori dan praktek* PT. Remaja Rosdakarya: Bandung

Ghozali, I 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.

Haryadi, 2012 *Kepemimpinan dengan Hati Nurani* penerbit Tugu Publisher, Jakarta; hlm 129.

Handoko. 2011. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* Yogyakarta BPFE

Hasibuan, M, 2011, *manajemen sumber daya manusia* Bumi Aksara. Jakarta.

\_\_\_\_\_. 2003. *Sumber daya manusia*, PT. Bumi Aksara Jakarta.

Nawawi, Ismail 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan kinerja* PT. Fajar interpratama mandiri. Jakarta.

Rivai. 2014 *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* edisi 6, PT. Raja Grafindo persada, Depok 16956

Sigiyono. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Banjarmasin. Studi Pada Politeknik Tanah Laut.

Stoner 1996 *manajemen* Edisi Indonesia penerbit PT. Prenhalindo, Jakarta;

Sutikno. 2014. *Pemimpin dan gaya kepemimpinan* Edisi pertama Holistica. Lombok;

Thoha, M, 2003, *kepemimpinan dalam suatu pendekatan*. Raja grafindo persada. Jakarta;

\_\_\_\_\_. 2003. *Pemimpin dalam suatu pendekatan* PT. Raja Grafindo Persada jakarta

### **Sumber jurnal :**

Agung Triharso. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* PT.Multi Sarana Indotani Mojokerto. Kediri Universitas Islam Kediri. *Jurnal ilmu manajemen* 4.(1)

Alfian Yanto. 2018. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi dan kinerja karyawan PT. NUTRIFOOD DI SURABAYA*. Universitas Kristen petra. *Jurnal AGORA* 6.(4)

Aris Riadi. 2015. *Pengaruh komunikasi dan lingkungann kerja terhadap kepuasan kerja kaeyawan pada* PT. MITRA INDONESIA MAKMUR SEJATRA. FPIPS IKIP PGRI MADIUN. *Jurnal ekonomi dan bisnis* 2.(3)

Elsa Eria. 2014 *pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada* PT.SBS (Sari Buah Sawit) STKIP PGRI Sumatra barat. *Jurnal manajemen dan kewirahusahawan* 10.(2)

Fry Medistya Anke Priyono. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Manajemen Pada Laboratorium Mawar*. Surabaya. Universitas Airlangga. *Jurnal business and banking* 2.(1)

H. Teman Koesmono. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya*. Surabaya. Universitas Kristen Petra.

I gede diatmika priputna. 2017. *Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan*. Universitas Udayana. *Jurnal sumber daya mausia* 2.(1)

I komang alexs. 2018. *Pengaruh kepemimpinan,pekerja itu sendiri,lingkungan kerja non fisik,motivasi, komunikasi terhadap kepuasan kerja pada* CV. BALI HARMONI. Uiversitas Warmadewa. *Jurnal prilaku organisasi* 6.(2)

- Patricia Dhiana Paramita. 2016. *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada laundry elephant king*. Universitas Unpam Semarang. *Jurnal sumber daya manusia* 1.(1)
- Rahmat sukarja. 2016. *Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai dinas pendidikan provinsi riau*. Universitas RIAU. *Jurnal tepak manajeme bisnis* 4.(2)
- Rini Rahmawati. 2016. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan*. Universitas Lambung Mengkurat. *jurnal wawasan manajemen* 2.(1)
- Vannecia Marchelle Soegandhi, Eddy M. Sutanto, Roy Setiawan. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim*. Universitas Kristen Petra. *Jurnal of manajemen* 18.(3)
- Yantje Uhing. 2017. *Pengaruh gaya kepemimpinan, kesejatraan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawa pada PT. BANK SULUTGO CABANG*. *Jurnal EMBA* 6.(4)