

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI KPU KABUPATEN INDRAMAYU

Meddy Nurpratama¹, Agus Yudianto²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Unwir

¹meddynurpratamafe@unwir.ac.id, ²agus.yudianto@unwir.ac.id

ABSTRACT - Job satisfaction is one of the factors in getting and achieving maximum work results. If the leader is satisfied, it will have a good impact on the development of the company. On the other hand, if employees are not satisfied, the result will have a negative impact on the organization or company. An employee will provide service wholeheartedly to the organization, depending on how the employee feels about work, colleagues, and leadership.

The satisfaction of the employees of the KPU in Indramayu Regency is quite good, but there are certain times when they are not satisfied with their work, such as when they are unable to complete too much work and work facilities that are not supportive so that the work results are not optimal.

Based on the Identification and Problem Limitation, it can be concluded that there is an influence of leadership style and work facilities on job satisfaction.

a) How is the influence of leadership style on job satisfaction?

b) How do the work facilities influence job satisfaction?

c) How is the influence of leadership style and work facilities on job satisfaction?

The results of data collection will be collected for each variable as a value for each respondent and can be calculated through the SPSS program. The method of analyzing data uses statistical calculations and uses the SPSS version 23 program to test the predetermined hypothesis whether it can be accepted or rejected.

. the researcher draws the following conclusions:

There is no significant influence of leadership style on job satisfaction as evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}$, namely $0.594 > 2.052$. There is a significant effect of work facilities on job satisfaction which is indicated by the value of $t_{count} > t_{table}$, namely $2.892 > 2.052$.

There is a significant positive influence between work facilities on employee job satisfaction and there is no significant positive influence between leadership style on employee job satisfaction. In other words, what causes the high job satisfaction of employees of the KPU (General Election Commission) of Indramayu Regency is work facilities.

Key Words: Leadership Style, Work Facilities, Job satisfaction

ABSTRAK - Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dalam mendapatkan dan mencapai hasil kerja yang maksimal. Apabila pimpinan merasa puas maka akan. Namun sebaliknya, apabila pegawai merasa tidak puas maka hasilnya pun berdampak buruk pada organisasi atau perusahaan. Seorang pegawai akan memberikan pelayanan dengan sepenuh hatinya kepada organisasi sangat tergantung pada apa yang dirasakan pegawai itu terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan pimpinan

Kepuasan para pegawai KPU Kabupaten Indramayu sudah cukup baik, tetapi ada saat-saat tertentu mereka tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka seperti disaat mereka kualahan menyelesaikan pekerjaan yang terlalu banyak dan fasilitas kerja yang kurang mendukung sehingga hasil pekerjaan menjadi tidak optimal.

Berdasarkan Identifikasi dan Batasan Masalah dapat disimpulkan bahwa ada Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Fasilitas kerja terhadap Kepuasan Kerja. Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja ? Bagaimana pengaruh Fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja ? Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan dan Fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja ?

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan menggunakan program SPSS versi 23 untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak.

peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut: Tidak adanya pengaruh secara signifikan Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0,594 > 2,052$. Terdapat pengaruh secara signifikan Fasilitas kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,892 > 2,052$. Adanya pengaruh yang positif secara signifikan antara Fasilitas kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai serta tidak adanya pengaruh positif secara signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan kata lain, yang menyebabkan tingginya Kepuasan kerja pada pegawai KPU (Komisi Pemilihan Umum) Kab.Indramayu adalah Fasilitas kerja.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia selalu menjadi masalah utama setiap organisasi yang ada di Indonesia. Banyak dikatakan bahwa kualitas sumber daya manusia di Indonesia sangat rendah jika dibandingkan negara-negara lain yang lebih maju bahkan dengan sesama negara berkembang sekalipun. Hal ini tentunya menjadi suatu permasalahan yang harus dibenahi baik oleh

pemerintah maupun organisasi atau perusahaan yang memanfaatkan sumber daya manusia tersebut, karena sumber daya manusia merupakan suatu aset yang sangat besar dan berpengaruh terhadap kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh sebab itu sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu membentuk dan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompetensi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dalam mendapatkan dan mencapai hasil kerja yang maksimal. Apabila pimpinan merasa puas maka akan berdampak baik untuk perkembangan perusahaan. Namun sebaliknya, apabila pegawai merasa tidak puas maka hasilnya pun berdampak buruk pada organisasi atau perusahaan. Seorang pegawai akan memberikan pelayanan dengan sepenuh hatinya kepada organisasi sangat tergantung pada apa yang dirasakan pegawai itu terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan pimpinan

Kepuasan para pegawai KPU Kabupaten Indramayu sudah cukup baik, tetapi ada saat-saat tertentu mereka tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka seperti disaat mereka kualahan menyelesaikan pekerjaan yang terlalu banyak dan fasilitas kerja yang kurang mendukung sehingga hasil pekerjaan menjadi tidak optimal.

Melihat dari tingkat pekerjaan yang diberikan kepada pegawai, para pegawai harus menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan karena tugas itu diberikan bukan hanya dari pimpinan KPU Kabupaten Indramayu, tetapi juga dari pimpinan tingkat KPU Provinsi Jawa Barat.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan, dan mencintai pekerjaannya, dan perasaan mengenai berbagai segi tugas-tugas

Meddy Nurpratama, Agus Yudianto
pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Edy sutrisno (2017 : 77-78), diantaranya yaitu: Balas jasa yang adil dan layak, Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, Berat ringannya pekerjaan, Suasana dan lingkungan pekerjaan, Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, Sikap pemimpin dan kepemimpinannya Sifat pekerjaan (monoton/tidak).

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan kerja pegawai kini menjadi pusat perhatian para pimpinan organisasi. Mengingat bahwa pegawai merupakan aset terpenting dalam organisasi, maka penting bagi organisasi untuk menjaga motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Pegawai yang merasa puas dan bahagia di tempat kerja akan memberikan dampak positif, sedangkan sebaliknya, Pegawai yang tidak puas justru bisa memberikan dampak negatif bagi organisasi.

Menurut Kasmir (2018:192) menyatakan bahwa:

“Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan”

Selain itu Malayu S.P. Hasibuan (2017:202) menyebutkan bahwa: “kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”

Wibowo (2017:501) menyatakan bahwa: “kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja”.

Sedangkan, menurut Menurut Veithzal Rivai (2015 : 620) menyatakan bahwa:

“kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”

Dari beberapa definisi kepuasan kerja dari para ahli, maka dapat penulis sintesiskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan, dan mencintai pekerjaannya, dan perasaan mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja.

Menurut Spector dalam Priansa (2016:292), menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana pegawai puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek yaitu:

1) Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Upah dan gaji juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. Pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.

2) Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap

kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan melihat apakah organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawainya untuk mendapatkan kenaikan jabatan atautkah hanya diperuntukkan bagi sebagian orang saja. Kebijkasanaan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

3) Supervisi (hubungan dengan atasan)

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada pegawai (employed centered) dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (job centered).

4) Tunjangan

Tambahan Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.

5) Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.

6) Prosedur dan Peraturan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan

peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

7) Rekan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun.

8) Pekerjaan itu Sendiri

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerdayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.

9) Komunikasi

Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, pegawai dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi.

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja. Salah satunya menurut As'ad dalam Priansa (2016:301) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1) Faktor Psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat, ketentrangan dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2) Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

3) Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

4) Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan, para pegawai dapat memaksimalkan manfaat dari fasilitas yang disediakan organisasi ataupun perusahaan, dengan memaksimalkan manfaat dari fasilitas maka pegawai bisa bekerja dengan baik dan senang terhadap pekerjaannya. Menurut Supriyanto (2015) "Definisi fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan, memperlancar pelaksanaan suatu usaha". Berdasarkan definisi ahli diatas, maka dapat dirangkum bahwa pengertian "fasilitas merupakan segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu kegiatan". Menurut Lupioadi (2015) "Mengenai definisi fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi serta fasilitas merupakan penampilan, kemampuan sarana prasarana dan

keadaan lingkungan sekitarnya dalam menunjukkan eksistensinya kepada eksternal yang meliputi fasilitas fisik (gedung), perlengkapan dan peralatan”. Berdasarkan definisi ahli diatas, maka dapat dirangkum bahwa pengertian “fasilitas merupakan sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi sarana prasarana”. Menurut Suyanto (2015) menyatakan bahwa “fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha yang dapat berupa benda-benda maupun uang”. Berdasarkan definisi ahli diatas, maka dapat dirangkum bahwa pengertian “fasilitas adalah sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan yang berupa benda maupun uang”. Berdasarkan dua definisi para ahli diatas, maka dapat dirangkum bahwa pengertian “Fasilitas merupakan sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi penampilan, kemampuan sarana prasarana dalam menunjukkan eksistensinya kepada eksternal yang meliputi perlengkapan dan peralatan”. Menurut pendapat Lupioadi (2015) di atas, ada beberapa indikator yang di dapat, yaitu sebagai berikut:

1. Sarana
2. Penampilan Sarana
3. Kemampuan Sarana
4. Kemampuan Prasarana

Menurut Sofyan (2015: 22) Faktor-faktor fasilitas kerja terdiri dari :

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas

Meddy Nurpratama, Agus Yudianto

perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.

- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya. Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).
- d. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat – alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
- e. Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- f. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- g. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya)Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Untuk lebih memahami tentangberikut definisi gaya kepemimpinan menurut para ahli antara lain sebagai berikut :Menurut Thoaha (2011:303) dalam jurnal Cut

Fitri Rostina (2019), menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat” Kalimat diatas memberi makna “Gaya kepemimpinan adalah norma dan perilaku pemimpin guna mempengaruhi karyawannya” Menurut Busro (2018:226) menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha memengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Kalimat diatas memberi makna “Gaya kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin yang konsisten dan ditunjukkan guna mempengaruhi seluruh kegiatan – kegiatan karyawannya. Menurut Mulyasa dalam Busro (2018:225), menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya”. Kalimat diatas memberi makna “Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi seluruh kegiatan – kegiatan karyawannya. Dari definisi-definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disintesis bahwa Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku konsisten yang ditunjukkan oleh seseorang pemimpin dan diketahui oleh pihak lain pada saat orang tersebut guna mencoba mempengaruhi perilaku dan kegiatan-kegiatan orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Kartini Kartono (2018:34) menyatakan bahwa indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Sifat
2. Kebiasaan

3. Temperamen
4. Watak
5. Kepribadian

Hal diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

A.d.1 Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya

A.d.2 Kebiasaan Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

A.d.3 Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

A.d.4 Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance), keberanian (courage).

A.d.5 Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya

Menurut Luthans dalam jurnal Ryani Dhyani Parashakti (2019), sebagai berikut :

1. Karisma
2. Inspirasi
3. Simulasi intelektual
4. Memperhatikan staff secara individu

Hal diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

Ad.1 Karisma

Memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.

Ad.2 Inspirasi

Mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.

Ad.3 Simulasi Intelektual

Menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati

Ad.4 Memperhatikan Staff secara Individu

Bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati

Menurut Hasibuan dalam jurnal Ryani Dhyani Parashakti (2019), terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Otoriter
2. Kepemimpinan Partisipasi
3. Kepemimpinan Delegasi

Hal diatas dapat dijelaskan sebagai berikut

A.d.1 Kepemimpinan Otoriter

Meddy Nurpratama, Agus Yudianto
Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

A.d.2 Kepemimpinan Partisipasi

Kepemimpinan Partisipasi adalah apabila dalam kepemimpinan-nya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan Kepuasan Kerja, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

A.d.3 Kepemimpinan Delegasi

Kepemimpinan Delegasi apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

METODE PENELITIAN

Menjelaskan Lebih khusus lagi penelitian ini menggunakan teknik total sampling yaitu pengambilan sampel atas kecilnya populasi.

Dalam hal ini peneliti mengambil sampel sebesar 30 pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto Suharsimi Arikunto (2012:103) yang mengemukakan bahwa: “Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”.

Teknik pengambilan sampel yaitu dengan cara mengambil sampel secara keseluruhan tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota tersebut karena berkedudukan yang sama dari populasi yang diteliti, sehingga penelitian ini disebut sebagai penelitian populasi atau penelitian sensus.

Selanjutnya untuk memperoleh hasil penelitian yang akurat diperlukan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung yang telah diperiksa validitas dan kelengkapannya, kemudian data tersebut diklasifikasikan dan dicatat secara sistematis. Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan merupakan pengolahnya.

Sebelum dilakukan analisis data, perlu dilakukan pengujian terhadap instrumen penelitian yaitu :

1. Uji Instrumen

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

Pengujian validitas dan reliabilitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah angket / kuisioner, apakah isi dari butir-butir pertanyaan tersebut sudah valid dan reliabel untuk mengukur faktor-faktor atau konstruk. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan metode Reliability Analysis-Scale (Alpha) dengan bantuan program SPSS versi 22.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut (Ghozali, 2016).

Hasil uji validitas dapat dilihat pada hasil output di kolom “Corrected Item-Total Correlation”. Angka hasil pada kolom tersebut disebut r-hasil. Dikatakan valid jika r-hasil adalah positif dan lebih besar dari r-tabel (r-hasil positif > r-tabel). Jika ternyata ada pertanyaan yang tidak valid, maka pertanyaan tersebut akan dibuang dan pengujian diulang kembali sampai hasilnya menunjukkan valid.

b. Uji Reliabilitas

Handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016).

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada hasil output di dalam kolom “Alpha if Item Deleted”. Angka pada kolom tersebut adalah r-hasil yang disebut alpha. Dikatakan reliabel jika skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor, atau hasil angka alpha (r-hasil) positif dan lebih besar dari r-tabel (alpha > r-tabel), atau angka alpha > standar level lain yang ditentukan peneliti. Jika terdapat angka alpha yang tidak

reliabel, pertanyaan dikeluarkan dan pengujian diulang kembali dengan mengambil pertanyaan-pertanyaan dengan angka alpha yang reliabel.

2. Teknik Skala

Untuk mengukur data yang diperoleh dari angket/kuesioner yang terkumpul, pendapat responden atas pertanyaan diberi nilai dengan skala Likert, sebagaimana diungkapkan oleh Sugiyono (2014:134) bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan, dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar (5) dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil (1).

3. Analisis Regresi

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan menggunakan program SPSS versi 23 untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang disebar dalam penelitian ini berjumlah 30 kuesioner dengan subjek penelitian adalah pegawai KPU Kabupaten Indramayu. Kuesioner yang kembali dari 30 kuesioner yang disebar adalah 30 kuesioner. Jadi, yang tidak kembali ada 0 kuesioner. Dengan demikian, response rate pada penelitian ini adalah 100%. Dari 30 kuesioner yang kembali, semua jawabannya lengkap dan layak digunakan untuk analisa. Di bawah ini adalah dipaparkan karakteristik responden

Meddy Nurpratama, Agus Yudianto

secara umum menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja pegawai KPU Kabupaten Indramayu

Variables Entered/Removed

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Variables Entered	Variables Removed
Fasilitas Kerja, Gaya Kepimpinan ^b	.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 ^a	.263	.208	5.557

b. All requested variables entered.

Hasil Analisis Korelasi Ganda

Model Summary

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Gaya Kepimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas di peroleh angka R sebesar 0,513. Hal ini menunjukan bahwa terjadi hubungan yang Sedang antara Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja

Casewise Diagnostics

Case Number	Std. Residual	Kepuasan Kerja	Predicted Value	Residual
1	-.072	38	38.40	-.402
2	.636	42	38.46	3.537
3	-2.935	26	42.31	-16.312
4	.530	39	36.06	2.944
5	-.263	37	38.46	-1.463
6	.470	39	36.39	2.615
7	.131	36	35.27	.726
8	1.991	47	35.93	11.067
9	-.017	43	43.09	-.094
10	.071	36	35.60	.397
11	.158	40	39.12	.877
12	-.072	45	45.40	-.403
13	-2.209	23	35.27	-12.274
14	.131	36	35.27	.726
15	.131	36	35.27	.726
16	.412	44	41.71	2.287
17	.232	43	41.71	1.287
18	.129	46	45.28	.720
19	.624	45	41.53	3.470
20	.232	43	41.71	1.287
21	.555	42	38.91	3.085
22	-.161	40	40.89	-.894
23	.007	44	43.96	.039
24	-.814	34	38.52	-4.524
25	.591	40	36.72	3.285
26	1.173	47	40.48	6.521
27	.052	42	41.71	.287
28	.426	39	36.63	2.370
29	.069	42	41.61	.385
30	-2.209	23	35.27	-12.274

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Residuals Statistics

KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Berdasarkan uraian yang peneliti kemukakan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

Tidak adanya pengaruh secara signifikan Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0,594 > 2,052$ Terdapat pengaruh secara signifikan Fasilitas kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,892 > 2,052$ Adanya pengaruh yang positif secara signifikan antara Fasilitas kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai serta tidak adanya pengaruh positif secara signifikan antara Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan kata lain, yang menyebabkan tingginya Kepuasan kerja pada pegawai KPU (Komisi Pemilihan Umum) Kab.Indramayu adalah Fasilitas kerja.

Saran

. Dengan rekomendasi dari hasil yaitu: KPU Kab. Indramayu perlu memperhatikan sarana dan prasarana guna menunjang kinerja pegawai menjadi lebih produktif dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai KPU Kab. Indramayu perlu meningkatkan fasilitas kerja pada pegawai, guna meningkatkan kepuasan kerja dan hasil pekerjaan dapat dilaksanakan lebih optimal. Diperlukan penelitian lanjutan tentang faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja diluar Gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja. Penelitian lanjutan ini sangat diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain secara positif benar-benar menjadi unsur determinan terhadap pencapaian kepuasan kerja pegawai. Dengan mengidentifikasi faktor lain, maka akan

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	35.27	45.40	39.23	3.203	30
Residual	-16.312	11.067	.000	5.362	30
Std. Predicted Value	-1.236	1.926	.000	1.000	30
Std. Residual	-2.935	1.991	.000	.965	30

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Anova

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	297.495	2	148.747	4.816	.016 ^b
	Residual	833.872	27	30.884		
	Total	1131.367	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Gaya Kepimpinan

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.322	13.747		.678	.503
Gaya Kepimpinan	.330	.346	.158	.954	.348
Fasilitas Kerja	.391	.135	.479	2.892	.007

A. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

T hitung = 2,892. T tabel = 2.052

Yang lebih berpengaruh pada kepuasan kerja adalah Fasilitas Kerja

Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Kerja	.169	30	.029	.861	30	.001
Gaya Kepimpinan	.229	30	.000	.872	30	.002
Fasilitas Kerja	.177	30	.017	.866	30	.001

a. Lilliefors Significance Correction

Dari hasil di atas kita lihat pada kolom Kolmogorov-Smirnov dan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk Kepuasan kerja sebesar 0,029 dan Fasilitas kerja sebesar 0,17. Karena signifikansi untuk variabel Y Kepuasan Kerja dan Variabel X2 Fasilitas kerja lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada variabel Y Kepuasan kerja dan X2 Fasilitas kerja berdistribusi normal. Angka statistik menunjukkan semakin kecil nilainya maka distribusi data semakin normal. (ket: df = jumlah data).

memudahkan meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai KPU Kab. Indramayu.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edy Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9, Kencana, Jakarta.
- Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Harahap, Sofyan Syafri. (2015). Analisis Kritis atas Laporan Keuangan. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Hasibuan S.P Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : PT. Rajagrafindo Persada
- Kartono, Kartini. (20018). Pemimpin Dan Kepemimpinan. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Lupiyoadi, Rambat dan Ikhsan, Ridho Bramulya. (2015). Praktikum Metode Riset Bisnis, Jakarta: Salemba Empat
- Priansa, D.J. (2016). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Meddy Nurpratama, Agus Yudianto Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. (2015). Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data. Malang: UIN-Malang Press
- Suyanto, Dr. Bagong. Sosiologi Ekonomi, Kapitalisme dan Konsumsi di Era Masyarakat Post-Modernisme. (2015). Surabaya : Prenada Media Groupa Cipta.
- .Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada