

**PELAKSAAAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAAN KERJA  
PEGAWAI DI KPU KABUPATEN PAMEKASAN**

**MUHAMMAD ALY UMAR, SH,.MH**

**Abstract**

Some staff who proposed mutation to other institution, low work loads, low work motivation, leadership dualism at the office of KPU Kabupaten Pamekasaan such phenomena showed that the office suffered low satisfaction rate. While many factors affect work satisfaction rate of the staff, this study focused on only of leadership and work satisfaction. From this standpoint, there came statement of the problem: actuating leadership to work satisfaction of the staff at KPU Kabupaten Pamekasaan? The study had purposes as follows: to find out the relationship between leadership and work satisfaction of the staff at KPU Kabupaten Pamekasaan. Method used in the study was an kwantitatif study using population obtain from KPU Kabupaten Pamekasaan staff. There were 30 staff subject to a sensus sampling. Technique of data collection used questioner and documentary techniques with instrument of questioner and likert scale for measurement. Data collected were analysed by Rank Kendall correlation. The study resulted in as follows: leadership had a positive relationship with work satisfaction of the staff at KPU Kabupaten Pamekasaan. The simultaneous of leadership on work satisfaction of the staff at KPU Kabupaten Pamekasaan was 73.5 %. The other 26.5 % effect was derived from other variables than leadership. In conclusion, superiors of KPU Kabupaten Pamekasaan could enhance work satisfaction of the staff by means of improving their leadership. In conclusion, superiors of KPU Kabupaten Pamekasaan could enhance work satisfaction of the stff by menas of improving their leadership, either partially or simultaneously.

Keywords : leadership, work satisfaction

## **Abstrak**

Beberapa staff yang mengusulkan mutasi ke instansi lain, beban kerja rendah, motivasi kerja rendah, dualism kepemimpinan di kantor KPU Kabupaten Pamekasan. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kantor menderita tingkat satisfaction rendah. Sementara banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja staf, penelitian ini difokuskan hanya pada kepemimpinan dan kepuasan kerja. Dari sudut pandang ini, datanglah pernyataan masalah? Kepemimpinan actuating terhadap kepuasan kerja dari staf di KPU Kabupaten Pamekasan penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut : untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja staf di KPU Kabupaten Pamekasaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kwantatif menggunakan populasi yang diperoleh dari KPU Kabupaten Pamekasaan staf. Ada 30 staf tunduk pada sampling sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik documenter dengan instrumen kuesioner dan skala likert untuk pengukuran. Data yang dikumpulkan oleh Rank Kendall wereanalysed correlation. The penelitian menghasilkan sebagai berikut : kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja staf di KPU Kabupaten Pamekasaan. The simultan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di staf di KPU Kabupaten Pamekasaan adalah 73.5%. efek lainnya 26.5% berasal dari variable lain selain leadership. In kesimpulan, atasan KPU Kabupaten Pamekasaan dapat meningkatkan kepuasan kerja staf dengan cara meningkatkan kepemimpinan mereka, nbaik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci : kepemimpinan, kepuasan kerja

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja dalam teori motivasi maslow mempunyai tingkatan yang paling tinggi, sebab kepuasan kerja berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan pengakualisasikan potensi yang ada pada dirinya dalam pekerjaannya, namun kadang motivasi ini terbandung oleh berbagai macam runitas, hambatan lingkungan kerja yang kurang seimbang, atau situasi dan perangkat kerja yang secara ergonomis tidak mendukung peningkatan produktivitas pekerjaan. Stress yang dialami oleh karyawan dan kepuasan kerja yang didambakan seolah merupakan dua kondisi yang berkaitan.

Menurut handoko dan asa'ad sebagaimana dikutip oleh umar (2001:36), kepuasan kerja tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Dampak kepuasan kerja perlu dipantau dengan mengaitkannya pada output yang dihasilkannya, antara produktivitas, turnover, absensi, kecelakaan kerja, dan kemampuan mempelajari pekerjaan baru.

Bawahan dan pimpinan merupakan dua hal yang tidak bias dipisahkan. Bawahan memegang peranan yang utama dalam menjelangkan roda organisasi, demikian juga halnya dengan atasan atau pimpinan yang mempunyai tanggung jawab untuk mengarahkan ke mana arah tujuan dari organisasi tersebut . apabila karyawan mempunyai produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi maka laju organisasi pun akan berjalan dengan kencang yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapain yang baik bagi organisasi. Disisi lain, bagaimana mungkin roda organisasi akan berjalan dengan baik, apabila karyawannya tidak produktif atau karyawan tidak memiliki semangat yang tinggi. Tidak ulet dalam bekerja serta memiliki moral yang rendah.

Adalah tugas dari pimpinan atau manajemen agar karyawan mempunyai semangat kerja dan moril yang tinggi sehingga akan ulet dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas dengan apa yang diperolehnya dalam oraganisasi akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia terus berusaha untuk memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya, apabila karyawan yang mepunyai kepuasan yang rendah terhadap organisasinya, maka ia akan cenderung melihat bahwa pekerjaan sebagai sesuatu yang sangat menjemukan dan membosankan, sehingga ia akan bekerja dalam keterpaksaan dan asal-asalan. Untuk itu merupakan sebuah keharusan bagi manajemn untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang akan membuat karyawan merasa puas dalam lingkungannya. Dengan tercapainya kepuasan kerja maka tujuan organisasi akan dengan mudah akan cepat tercepat.

Banyak pihak berkeyakinan bahwa pendapatan, gaji atau salary merupakan faktor terpenting dalam mempengaruhi kepuasan bagi karyawan. Sehingga ketika manajemen merasa sudah memberikan gaji yang cukup maka manajemen akan merasa bahwa karyawannya sudah puas. Sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata walaupun hal ini merupakan faktor penting yang tidak bias diabaikan begitu saja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan,

diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi termasuk didalamnya kesempatan untuk mengembangkan diri, lingkungan pekerjaan, motivasi karyawan itu sendiri serta yang tidak kalah pentingnya adalah perilaku atasan atau kepemimpinan.

Kepemimpinan yang cocok bagi bawahan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka yaitu dengan adanya kepuasan kerja bagi mereka sehingga karyawan/bawahan dalam melaksanakan tugas akan merasa lebih aman, terlindungi dan cukup. Bawahan memiliki kinerja melebihi level minimum organisasi disebabkan karena pada dirinya sudah mempunyai motivasi dan semangat kerja yang tinggi.

Dalam teori pengharapan dikatakan bahwa orang akan termotivasi untuk berperilaku tertentu yang memberikan kombinasi akibat/hasil yang diharapkan. Di sini persepsi memegang peranan sentral karena menentukan pada kemampuan kognitif untuk mengantisipasi konsekuensi perilaku yang mungkin terjadi. Kemampuan kognitif ini terutama berhubungan dengan apakah usaha akan mengarahkan pada kinerja, apakah perilaku tertentu akan mengarahkan pada hasil, dan bagaimana nilai yang diletakan pada hasil tersebut. Kesemuan faktir ini akan memberikan tingkat motivasi tertentu pada individu.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) kabupaten pamekasan sebagai lembaga dituntut mampu melaksanakan kegiatan pemilihan umum, baik dalam pemilihan anggota DPRD kabupaten, provinsi, DPR, presiden, pemilihan kepala daerah propinsi jawa timur maupun pemilihan kepala daerah kabupaten pamekasan. Kegiatan KPU kabupaten pamekasan dapat berjalan baik bila kebutuhan para karyawanya dapat dicukupi sesuai dengan keinginan para karyawan sehingga menimbulkan kepuasan kerja para karyawanya. Disamping itu, lingkungan kerja juga sangat mendukung bagi peningkatan motivasi kerja para karyawan.

Dalam keputusan presiden nomor 54 tahun 2003 tentang pola organisasi dan tata kerja dilingkungan KPU disebutkan bahwa secara organisasi KPU merupakan lembaga vertical dimana KPU kabupaten, KPU propinsi maupun KPU mempunyai hubungan yang bersifat hierarkhis, artinya bahwa KPU yang ada dipusat, sedangkan dalam hal kepegawaian karyawan yang ada dilingkungan KPU masih merupakan pegawai otonom daerah yang pembinaannya masih tetap berada dibawah bupati untuk KPU kabupaten dan gubernur untuk KPU propinsi. Ini berarti bahwa karyawan di lingkungan KPU mempunyai dua pimpinan yaitu KPU itu sendiri dan buoati atau gubernur di sisi lain.

Tugas Komisi Pemilihan Umum (KPU) yang berfungsi sebagai pelaksana kegiatan pemilihan umum baik anggota legislative dan dewan perwakilan daerah, pemilihan presiden dan wakil presiden serta pemilihan kepala daerah membuaatan kerja yang ada pada KPU menjadi tidak sama dari tahun ke tahun. Ada kalanya dalam satu tahun sangat berat beban kerjanya bahkan ada dalam 1 tahun sangat ringan beban tugasnya. Posisi sekretariat KPU sebagai unsure pemerintahan dalam pelayanan administrasi bagi Komisi

Pemilihan Umum untuk melaksanakan kegiatan pemilu legislatif, pemilihan presiden dan wakil presiden, pemilihan gubernur dan wakil gubernur serta pemilihan bupati dan wakil bupati dirasakan sangat penting peranannya dalam kesuksesan kegiatan tersebut diatas. Faktor kepemimpinan, lingkungan kerja serta motivasi terhadap staf dilingkungan sekretariat dalam menentukan kepuasan kerja mereka. Apabila kesan tidak puas timbul maka para karyawan akan melampiaskan ketidakpuasan dengan cara diam, malas masuk kerja dan bahkan lebih ekstrim lagi mereka akan keluar atau pindah dari organisasi, akan tetapi apabila mereka puas dengan pekerjaannya maka mereka akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi bagi organisasi. Identifikasi masalah yang muncul dari uraian diatas secara sistematis dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja karyawan sekretariat KPU Kabupaten Pamekasan belum maksimal
2. Tingkat kehadiran kerja bebrapa karyawan sekretariat KPU Kabupaten Pamekasaan menurun pada saat tertentu.
3. Rendahnya beban kerja karyawan sekretariat KPU Kabupaten Pamekasan pada waktu-waktu tertentu
4. Adanya karyawan sekretariat KPU mengajukan mutasi atau pindah ke lain instansi dan
5. Terjadinya dualism kepemimpinan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi terhadap permasalahan di KPU Kabupaten Pamekasan, maka rumusan penelitian ini adalah adakh hubungan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan KPU Kabupaten Pamekasaan.

Organisasi yang siap berkomptensi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeen dibidang. Disisi lain pembinaan para karyawan termasuk tugas utama manajemen, proses belajar harus menjadi budaya organisasi sehingga keterampilan karyawan dapat dipelihara dan ditingkatkan. Dalam hal ini kepuasan kerja karyawan harus menjadi perhatian.

Hal diatas sangat sesuai seperti pendapat yang dikemukakan oleh hamid (2003), karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin dan kemampuan professional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang professional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, mempunyai loyalitas tinggi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan dengan moral kerja, kedisiplin dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi keduanya. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan pekerjaan yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam

pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Peningkatan sikap perjuangan, pengabdian, disiplin kerja dan kemampuan professional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menjadi sebuah kenyataan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja. Hal diatas sangat sesuai dengan pendapat (martoyo, 200) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dan manajemen dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan .

Menurut miner mengenai kepuasan kerja (1988, dalam robbins 2006), kepuasan kerja sering kali disamakan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Sikap di sini diartikan sebagai tingkat perasaan positif atau negative yang dirasakan seseorang terhadap obyek tertentu, seperti tempat, benda atau orang lain robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Dilain pihak pandangan menegani kepuasan kerja dikemukakan oleh luthans (1995) kepuasan kerja merupakan hasil persepsi pegawai tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang anggap penting. Karena ini adalah masalah persepsi, maka kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh seseorang berbeda dengan orang lain, karena hal yang dianggap penting oleh masing-masing orang adalah berbeda.

Lebih jauh diungkapkan oleh luthans (1995) yang mebagi kepuasan kerjadi menjadi 3 dimensi yaitu :

1. Kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja. Hal ini tidak dapat dilihat, tetapi hanya dapat diduga. Atau hal ini tidak dapat dinyatakan, tetapi akan bercermin dalam sikap pegawai
2. Kepuasan kerja dinyatakan dengan perolehan hasil yang sesuai, atau bahkan melebihi dari yang diharapkan, misalnya seseorang bekerja sebaik yang mampu dilakukannya dan berharap mendapat imbalan yang sepadan. Pada kenyataannya, dia mendapat gaji sesuai dengan yang diharapkan dan mendapat pujian dari atasan karena prestasi yang mampu diraihny. Maka pegawai seperti akan merasa puasa dalam bekerja dan
3. Kepuasan kerja biasanya dinyatakan dalam sikap. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan tercermin melalui sikap, misalnya dia akan semakin loyal pada instansi, bekerja dengan baik, berdedikasi tinggi, tertib, dan mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan instansi, serta sikap-sikap lain yang bersifat positif.

Hal senada mengenai kepuasan kerja dikemukakan oleh locke (1976) yang dikutip dari luthans (1995), kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan senang atau emosi positif yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya. Locke juga menegaskan bahwa kepuasan kerja berkenanan dengan individu buka keluarga dan menyangkut kondisi masa lalu.

Dari definisi, definisi diatas tersebut dapat ditarik tiga aspek kepuasan yaitu :

1. Kepuasan kerja merupakan fungsi dari nilai-nilai apa yang diinginkan seseorang secara sadar atau tidak untuk diraih
2. Masing-masing karyawan mempunyai pandangan yang berbeda mengenai nilai mana yang penting dalam penentuan bentuk dan kepuasan kerja, dan
3. Persepsi seseorang tentang keadaan sekarang berhubungan dengan nilai-nilai (values) yang berarti bagi individu. Persepsi seseorang mungkin bukanlah refleksi konkrit yang lengkap tentang pekerjaan dan masing-masing individu dalam situasi yang sama dapat memiliki pandangan yang berbeda.

Hal yang dikemukakan diatas diperkuat dengan riset yang dilakukan oleh Herzberg menghasilkan 2 kesimpulan. *Pertama*, ada serangkaian kondisi intrinsik, yaitu isi pekerjaan (job content), yang apabila ada di dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dan menghasilkan prestasi kerja yang baik sehingga dapat memuaskan *job content* disebut satisfiers/motivator, yang meliputi prestasi (achievement), pengakuan (recognition), pekerjaan itu sendiri (the work itself), tanggung jawab (responsibility), dan kemajuan (advancement). Jika faktor-faktor ini ada di dalam pekerjaan seseorang, maka kepuasan kerja akan terwujud. *Kedua*, ada serangkaian kondisi ekstrinsik yaitu keadaan pekerjaan (job content), yang apabila ada di dalam pekerjaan akan menghasilkan ketidakpuasan pegawai. Faktor-faktor yang termasuk dalam *job content* disebut *dissatisfiers/hygiene factors*, yang meliputi upah, kondisi kerja, jaminan pekerjaan, status social, prosedur/kebijakan instansi, mutu supervisor, dan hubungan antar pegawai. Jika faktor-faktor ini ada di dalam pekerjaan seseorang, maka dapat mengurangi ketidakpuasan kerja tetapi tidak menimbulkan kepuasan kerja pegawai.

Kondisi kepuasan dan ketidakpuasan kerja menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja diwaktu yang akan datang. Sangat sesuai dengan apa yang diungkapkan menurut Strauss dan Sayles (1980, dalam Steers, 1995), kepuasan kerja juga penting untuk mengaktualisasikan diri. Karyawan yang tidak mendapat kan kepuasaan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi beban bagi karyawan itu sendiri maupun organisasi lingkungan kerja kerjanya. Desler (1982, dalam Steers, 1995) mengemukakan bahwa yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya akan mempunyai catatan kehadiran kerja yang lebih baik, demikian juga sebaliknya apabila karyawan tidak mempunyai kepuasan kerja maka ia akan mempunyai catatan kehadiran kerja yang buruk. Selanjutnya dalam penelitian ini hanya diarahkan pada gaya kepemimpinan menurut Goleman, gaya kepemimpinan dihasilkan dari komponen kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengatur diri kita sendiri dan hubungan kita dengan orang lain secara efektif, yang terdiri dari empat kemampuan mendasar: kesadaran diri, manajemen diri, kesadaran sosial, dan kemampuan sosial.

Secara umum, sedikitnya ada tiga kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menggerakkan unsur manusia dalam organisasi, yakni : kemampuan memimpin, kemampuan memotivasi, dan kemampuan berkomunikasi. Ketiga keterampilan tersebut diperlukan karena seseorang yang bertugas memimpin memerlukan kemampuan bukan hanya memimpin saja, akan tetapi juga harus memiliki kemampuan motivator, dan juga sebagai komunikator yang handal. Dalam perkembangannya, seorang pemimpin bukan hanya sebagai pemimpin saja, akan tetapi juga sebagai trainer, fasilitator, consultant, motivator, dan bahkan juga dituntut mampu membuat prediksi tentang kegiatan masa depan ( darmanto,dan toha, 2002).

Selain memimpin, seorang pemimpin juga harus meningkatkan produktivitas dengan cara memotivasi bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi yang harus ditetapkan . untuk itu, seorang pemimpin juga harus memiliki kemampuan untuk menyediakan fasilitas, sarana dan prasarana yang diperlukan dapat terlaksana. Seorang pemimpin juga diminta mampu membuat prediksi tentang perubahan, tantangan, dan persaingan yang akan terjadi, dan perkiraan ketersediaan sumber daya yang tersedia (thoha, 2007)

Berikut ini pendapat-pendapat dari para ahli, diantaranya Gibson (1997:5) usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Pendapat lainnya juga dikemukakan rivai (2003:3), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Definisi-definisi kepemimpinan tersebut mencerminkan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan kepemimpinan. Elemen kedua dalam definisi melibatkan pentingnya menjadi agen bagi perubahan, mampu mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya. Terakhir, definisi itu memusatkan pada pencapaian tujuan. Pemimpin yang efektif harus menghadapi tujuan-tujuan individu, kelompok an organisasi.

Dalam suatu organisasi yang hirarkis, manajer yang ditunjuk dapat mengarahkan, menginstruksikan atau memerintah, tetapi bila pengikut tidak memiliki pilihan untuk mengikuti atau tidak, maka di sini tidak ada kepemimpinan. Bila pengikut tidak memiliki pilihan, yang ada hanyalah dominasi dan intimidasi. Kepemimpinan terjadi bila seseorang mempengaruhi pengikutnya untuk menerima permintaanya tanpa adanya penggunaan kekuatan. Disimpulkan oleh Gibson bahwa melalui kemampuan mempengaruhi sang pemimpin membentuk dan menggunakan kekuatan serta otoritas yang diterima dari pengikutnya (Gibson, 1997:6-7).

Seperti rumah tangga, kepemimpinan tidak akan pernah dapat dijadikan sains. Namun juga bukan merupakan suatu misteri bagi mereka mempraktikkannya. Lingkungan organisasi berubah secara terus menerus, dan seorang pemimpin harus meresponnya



dengan baik. Jam ke jam, hari ke hari, minggu ke minggu, para pemimpin harus memainkan gaya kepemimpinan mereka seperti orang yang sudah ahli menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat pada saat dan pada takaran yang tepat (Golema, 2003:56)

Dari uraian tersebut, terlihat bahwa seorang pemimpin harus menguasai banyak gaya kepemimpinan yang dihasilkan dari komponen kecerdasan emosional yang berbeda. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk mengatur diri kita sendiri dan hubungan kita dengan orang lain secara efektif, yang terdiri dari empat kemampuan mendasar : kesadaran diri, manajemen diri, kesadaran sosial, dan kemampuan sosial.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KPU Kabupaten Pamekasan yang berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner. Instrument penelitian menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran menggunakan skala likert. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan korelasi Rank Kendall.

Sesuai dengan tujuan penelitian sebagaimana yang telah diuraikan di depan, maka dalam penelitian ini menggunakan penjelasan (*explanatory research*). Menurut singarimbun, (1997:4) dalam penelitian yang berusaha mengembangkan konsep, menghimpun fakta, dan jelaskan hubungan kausal antara variable-variabel penelitian melalui pengujian hipotesa.

Penelitian ruang lingkup penelitian dalam penelitian kuantitatif dimaksudkan untuk membatasi hanya pada studi kuantitatif, sekaligus untuk membatasi peneliti dalam memilih data yang relevan dan yang tidak relevan (Moleong, 1998) dengan berpedoman pada focus penelitian, maka peneliti membatasi hanya pada bidang masalah yang sesuai dengan arah penelitian sebagai berikut :

1. Pelaksanaan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di komisi pemilihan umum kabupaten pamekasan.
2. Tingkat hubungan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dikomisi pemilihan umum kabupaten pamekasan.

Dalam menentukan lokasi penelitian terdapat beberapa faktor yang dapat dipertimbangkan oleh peneliti, Moleong (1998) berpendapat bahwa cara terbaik yang perlu ditempuh dalam penentuan lapangan penelitian adalah dengan mempertimbangkan teori substantive, pergilah dan jajagilah lapangan untuk melihat apakah ada kesesuaian dengan kenyataan yang ada di lapangan. Berbagai keterbatasan waktu, tenaga, biaya serta peralatan perlu pula dijadikan pertimbangan dalam penentuan lokasi penelitian. Dari gambaran di atas maka pada penelitian ini, lokasi yang dijadikan sasaran penelitian adalah lingkungan KPU Kabupaten Pamekasan.

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai test atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian (Nawawi, 2001:141). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dilingkungan KPU Kabupaten Pamekasaan yang berjumlah 30 orang. Sekelompok individu yang diambil dari populasi untuk dijadikan sebagai obyek penelitian dinamakan sampel. Pemilihan responden secara purposive dilakukan karena informan yang dipilih adalah orang yang benar-benar mengetahui atau terlibat langsung serta fokus terhadap permasalahan yang akan diteliti. Dalam penelitian ini jumlah anggota populasi hanya 30 orang, maka pengambilan sampel menggunakan teknik sensus, yaitu semua anggota populasi dijadikan anggota sampel penelitian.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Definisi Operasional**

Dalam penelitian ini digunakan 1(satu) variabel independent dan 1 (satu) variabel dependent, sebagai berikut :

1. Variabel dependent/variabel tergantung (Y) adalah kepuasan kerja karyawan di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Pamekasaan
2. Variabel independent/variabel bebas adalah kepemimpinan (X)
3. Kepuasan kerja (Y), adalah suatu sikap yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya,
4. Kepemimpinan (X) adalah kemampuan untuk mempengaruhi anggota dalam usaha menuju pencapaian tujuan. Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel-variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang diamati (Azwar, 1997:74). Adapun variabel dalam penelitian ini meliputi variabel kepuasan kerja dan kepemimpinan.

Indikator-indikator kepuasan dan kepemimpinan dalam penelitian ini mengacu kepada :

- 1 kepuasan kerja, dapat dilihat dari (Anthony J. Celluci dan David L. Devries, dalam Mas'ud, 2004) : (a) dukungan rekan kerja; (b) perasaan nikmat berkerja dengan teman; (c) promosi; (d) tingkat kemajuan; (e) perhatian pimpinan; (f) dukungan pimpinan; (g) keseimbangan penghasilan dengan tanggung jawab; (h) penerimaan tunjangan; (i) ketertarikan pada pekerjaan; dan (l) kesenangan pada tanggung jawab
- 2 kepemimpinan dilihat dari (Goleman, 2003) : (a) kesadaran diri emosional, (b) kepercayaan diri; (c) kepantasan untuk dipercaya; (d) kemampuan beradaptasi; (e) inisiatif; (f) empaty; (g) orientasi jasa; (h) mengembangkan orang lain; (i) membangun ikatan; (j) pengaruh.

### **Distribusi Frekuensi Skor; Kepuasan Kerja (Y)**

Untuk memberikan gambaran tingkatan persepsi mengenai kepuasan kerja, dimana setiap pertanyaan mempunyai rentang jawaban 1 sampai 4 dengan jumlah ronden 30, akan dihitung menggunakan interval. Nilai rata-rata tertinggi adalah 4 da nilai rata-rata terendah adalah 1. Adapun rata-rata tertimbang dari variabel kepuasan kerja dari 30 orang responden dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 1**

**Distribusi Frekuensi Skor Kepuasan Kerja Karyawan**

No Kuesioner	Skor Jawaban				Bobot	Rata-Rata	Kategori
	1	2	3	4			
1	0	0	10	20	110	3.67	Sangat Puas
2	5	4	13	8	84	2.80	Cukup Puas
3	2	0	27	1	87	2.90	Cukup Puas
4	3	5	9	13	92	3.07	Cukup Puas
5	0	3	9	18	105	3.50	Sangat Puas
6	0	1	6	23	112	3.73	Sangat Puas
7	0	2	8	20	108	3.60	Sangat Puas
8	0	0	19	11	101	3.37	Sangat Puas
9	0	0	27	3	93	3.10	Cukup Puas
10	0	0	9	21	111	3.70	Sangat Puas
	Rata-Rata					3.51	Sangat Baik

Sumber: Pertanyaan 1-10 Variabel Y

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai yang paling banyak muncul untuk variabel kepuasan kerja mempunyai rata-rata tertimbang sebesar 3.34 (kategori sangat puas), jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan pegawai KPU Kabupaten Pamekasaan sangat baik.

Tabel: 1 juga menunjukkan bahwa nilai yang paling banyak muncul untuk variabel kepuasan kerja adalah nilai 4 (jawaban a) dan nilai 3 (jawaban b). dengan demikian secara keseluruhan kepuasan kerja pegawai KPU Kabupaten Pamekasaan cenderung sangat baik. Kondisi ini juga didukung dengan besarnya nilai minimum hanya sedikit..

Tabel: 1 juga memperlihatkan bahwa indikator variabel kepuasan kerja yang mempunyai nilai mean pling rendah adalah indikator 2 (Suasana Bekerja Dengan Teman Sekantor) sebesar 2.80, sedangkan yang paling tinggi indikator 6 (Dukungan Pimpinan Terhadap Pekerjaan Responden) sebesar 3.73. dengan demikian, indikator yang paling lemah adalah indikator suasana bekerja dengan teman sekantor, sedangkan indikator yang paling kuat adalah indikator dukungan pimpinan terhdap pekerjaan responden.

**Kepemimpinan (X)**

Untuk memberikan gambaran tingkatan persepsi mengenai variabel kepemimpinan, dimana setiap pertanyaan mempunyai rentang jawaban 1 sampai 4 dengan jumlah responden 30, akan dihitung menggunakan interval. Nilai rata-rata tertinggi adalah 4 dan nilai rata-rata terendah adalah 1.

**Tabel 2**  
**Distribusi Frekuensi Skor Kepemimpinan**

No Kuesioner	Skor Jawaban				Bobot	Rata-Rata	Kategori
	1	2	3	4			
11	0	0	33	76	109	3.36	Sangat Baik
12	0	0	12	104	116	3.87	Sangat Baik
13	2	2	69	16	89	2.97	Cukup Baik
14	4	8	27	52	91	3.30	Cukup Baik
15	0	0	6	112	118	3.93	Sangat Baik
16	0	16	0	88	104	3.47	Sangat Baik
17	0	4	3	108	115	3.83	Sangat Baik
18	0	0	18	96	114	3.80	Sangat Baik
19	0	0	72	24	96	3.20	Cukup Baik
20	0	0	54	48	102	3.40	Sangat Baik
	Rata-Rata					3.51	Sangat Baik

Sumber: Pertanyaan 11-20 Variabel X

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai yang paling banyak muncul untuk variabel kepemimpinan di lingkungan KPU Kabupaten Pamekasaan mempunyai rata-rata skor tertimbang 3.51 (kategori sangat baik). Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai yang paling banyak muncul untuk variabel kepemimpinan adalah nilai 4 (jawaban a). dengan demikian, secara keseluruhan kepemimpinan di lingkungan KPU Kabupaten Pamekasaan cenderung sangat baik. Kondisi ini juga didukung dengan besarnya nilai maksimum yang hampir semuanya hanya 3 dan 4. Tabel 2 juga memperlihatkan bahwa indikator variabel kepemimpinan yang mempunyai nilai mean paling rendah adalah indikator 13 (kepantasan untuk dipercaya) yaitu sebesar 2.97, sedangkan yang paling tinggi adalah indikator 15 (inisiatif untuk kemajuan organisasi) sebesar 3.93. dengan demikian, indikator yang paling lemah adalah indikator-indikator yang paling lemah indikator kepantasan untuk dipercaya, sedangkan indikator yang paling kuat adalah indikator inisiatif untuk kemajuan organisasi.

### **Analisis Korelasi Antar Variabel**

Korelasi berarti hubungan timbale balik. Jika dua gejala berjalan sejajar atau searah berarti korelasi antara dua gejala itu disebut positif. Sebaliknya jika berlawanan arah korelasinya disebut negatif. Besar kecilnya korelasi selalu dinyatakan dalam angka yang disebut dengan koefisien korelasi. Koefisien korelasi selalu bergerak di antara 0,00 dan  $\pm 1,00$  menunjukkan korelasi yang positif, sedangkan 0,00 sampai -1,00 menunjukkan korelasi negatif. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 11 diperoleh besarnya koefisien korelasi dari masing-masing variabel penelitian yang dapat dilihat tabel: 3 berikut ini.

**Tabel 3****➤ CORRELATIONS****Correlations**

		<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>Kepemimpinan</b>
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	<b>1</b>	<b>.747***</b>
	Sig, (2-tailed)	<b>.</b>	<b>.000</b>
	N	<b>30</b>	<b>30</b>
Kepemimpinan	Pearson Correlation	<b>.747***</b>	<b>1</b>
	Sig, (2-tailed)	<b>.000</b>	<b>.</b>
	N	<b>30</b>	<b>30</b>

**\*\*.** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 3 dapat dijelaskan bahwa koefisien korelasi hubungan kepemimpinan dengan kepuasan kerja sebesar 0,747 dan bertanda positif, maka kepemimpinan berhubungan positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, apabila kepemimpinan membaik maka kepuasan kerja pegawai membaik.

**Hubungan Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 11 diperoleh nilai koefisien korelasi kepemimpinan dengan kepuasan kerja sebesar 0,747 pada tingkat signifikan 0,000 dan bertanda positif. Artinya, secara signifikan kepemimpinan mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja pegawai di lingkungan KPU Kabupaten Pamekasan. Dengan demikian, apabila kepemimpinan membaik maka kepuasan kerja karyawan di lingkungan KPU Kabupaten Pamekasan juga membaik, sebaliknya apabila kepemimpinan memburuk maka kepuasan kerja juga memburuk. Jadi terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 11.

**Tabel 4****Test Statistic**

N	<b>30</b>
Kendall's W <sup>a</sup>	<b>.318</b>
Chi-Square	<b>28.575</b>
Df	<b>3</b>
Asymp. Sig	<b>.000</b>

<sup>a</sup> Kendall's Coefficient Of Concordance

diperoleh nilai koefisien konkordansi kendall sebesar 0,318 dengan Chi-Square (X<sup>2</sup>) sebesar 28.575 dan df = 3. Oleh karena X<sup>2</sup> tabel pada df=3 dengan tingkat signifikan 0,05 adalah 7,815 maka hubungan antara kepemimpinan (X

dengan kepuasan kerja (Y) adalah signifikan karena  $X^2$ -hitung lebih besar dari  $X^2$ -tabel ( $28.575 > 7.815$ ).

## **PEMBAHASAN**

Hasil pengolahan data sebagaimana terlihat koefisien korelasi kepemimpinan sebesar 0,747 pada tingkat signifikan 0,000 dan bertanda positif, artinya bila kepemimpinan meningkat, maka kepuasan kerja pegawai juga meningkat. Dengan demikian, bila pimpinan di lingkungan KPU Kabupaten Pamekasaan ingin meningkatkan kepuasan kerja pegawai bawahannya, maka pimpinan dapat melakukannya dengan meningkatkan atau memperbaiki kepemimpinannya karena terbukti kepemimpinan berhubungan positif dengan kepuasan kerja pegawai.

Selanjutnya juga dapat dijelaskan bahwa indikator variabel kepemimpinan yang paling lemah adalah indikator kepastian untuk dipercaya. Dengan demikian, bila pimpinan ingin memperbaiki kepemimpinannya, maka arah perbaikan indikator kepastian untuk dipercaya.

Hasil pengolahan data sebagaimana terlihat dalam lingkungan kerja sebesar 0,548 pada tingkat signifikan 0,002 dan bertanda positif, artinya bila lingkungan kerja pegawai juga meningkat. Dengan demikian, bila pimpinan di lingkungan KPU Kabupaten Pamekasaan ingin meningkatkan kepuasan kerja pegawai bawahannya, maka pimpinan dapat melakukannya dengan meningkatkan atau memperbaiki kepemimpinannya berhubungan positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dari hasil pengolahan data juga diketahui bahwa dari 10 indikator variabel kepuasan kerja pegawai di lingkungan KPU Kabupaten Pamekasaan, yang paling lemah adalah indikator 2 (suasana bekerja dengan teman sekanter). Dengan demikian, bila pimpinan ingin meningkatkan kepuasan kerja bawahannya, selain dengan berusaha memperbaiki kepemimpinannya, lingkungan kerja dan motivasi kerja juga dapat dilakukan kerja dan motivasi kerja juga dapat dilakukan dengan berusaha memperbaiki kepuasan kerja itu sendiri.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis pengolahan data statistic untuk data kepuasan kerja dan kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial berhubungan positif dengan kepuasan kerja pegawai kerja pegawai di lingkungan KPU Kabupaten Pamekasaan
2. Variabel kepemimpinan besar pengaruhnya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan
3. Meskipun terjadi signifikan tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan besarnya pengaruh tersebut 73.5%, namun diduga terdapat variabel lain yang ikut menentukan pencapaian kepuasan kerja yang besarnya 26.5%.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA Anwar Prabu Mangkunegara, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- As'ad, Moh. (2003), psikologi industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Liberty, Jakarta.
- Azwar, Saifuddin, 1997, Realiabilitas dan Valiaditas (Edisi Ketiga), Pustaka Pelajar, Offset, Yogyakarta
- Darmanto dan Toha, 2002 Perilaku Organisasi, UT, Jakarta
- Ghozali, imam. 2005. Aplikasi Analisis multivariate dengan program SPSS, badan. Penerbit universitas diponegoro, semarang
- Gibson L, Ivancevich, John M., James h. Donnely. 1996. Informasi manajemen (Terjemahan Djoerban wahid). Jakarta: Cv Erlangga
- Goleman, Daniel. 1999. Kecerdasan emosi untuk mencapai puncak prestasi. Ahli bahasa alex tri kantjono widodo, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Gomes, F.C., 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi. Yogyakarta
- Hamid, E.S., Rowi, Budiman. 2003 Membangun Professional Muhammadiyah Yogyakarta: LPTP Muhammadiyah dan UAD PRESS
- Handoko,Hani T, 1984, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu, SP., 1991, Oraganisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas, Bumi Aksara, Cetakan Pertama, Jakarta.
- Heidrachman dan Husnan, S., (2003), Manajemen Personalia, BPFE, Yogyakarta.  
Jakarta: PT Gunung Agung
- Joko Purnomo, 2008, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Pamekasan, [http : jurnal daya saing](http://jurnal.daya.saing).