

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pos Indonesia Kab. Banyuwangi

Influence of Participative Leadership Style and Work Discipline on Job Satisfaction Employee

PT. Pos Indonesia Kab. Banyuwangi

DICKY APRIVIANTO

sailormonwanita@gmail.com

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Ekonomi Muhammadiyah Jember.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *gaya kepemimpinan dan Disiplin Kerja* secara parsial maupun simultan terhadap *kepuasan kerja*. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pos Indonesia Kab. Banyuwangi. Sampel yang digunakan sebanyak 86 responden, menggunakan teknik *proporsional random sampling*. Hasil penelitian ini membuktikan *bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja* secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap *Kepuasan kerja*. Semua variabel independen memiliki nilai koefisien regresi positif, artinya semakin tinggi *Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja* maka *Kepuasan kerja* akan semakin meningkat. dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,299 . Hal ini berarti 29,9% variasi variabel kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh *Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja* sedangkan sisanya sebesar 0,701 atau 70,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti *human relations, reward, punishment* dan karakteristik individu dll.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership style and Work Displini partially or simultaneously to job satisfaction. Quantitative descriptive research type with causal research design. Population in this research is all employees of PT. Pos Indonesia Kab. Banyuwangi. The sample used is 86 respondents, using proportional random sampling technique. The results of this study prove that the Style of Leadership and Discipline Work partially or simultaneously have a significant effect on job satisfaction. All independent variables have positive regression coefficient value, meaning the higher Leadership Style and Work Discipline then Job satisfaction will increase. It can be seen that the coefficient of determination obtained by 0.299. This means that 29.9% variation of employee job satisfaction variable can be explained by leadership style and work discipline while the rest of 0,701 or 70,1% explained by other variable not submitted in this research like human relations, reward, punishment and individual characteristic etc. .

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, and Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah satu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam meningkatkan mutu kerja, suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu mendukung perusahaan untuk bisa bersaing secara maksimal di pasar global. Era global membutuhkan tenaga manajemen sumberdaya manusia (MSDM) yang terampil serta memiliki daya saing tinggi. Sehingga penilaian pegawai bukan hanya dilihat untuk memenuhi lowongan kebutuhan tenaga kerja semata namun lebih dari itu (Fahmi, 2016).

Sumber daya manusia adalah faktor utama keberhasilan dari pencapaian organisasi. Hal ini diperkuat dengan ditematkannya tenaga kerja sebagai urutan satu dalam unsur-unsur manajemen. Manusia yang menjadi unsur utama keberhasilan menyebabkan perlunya seorang pemimpin yang unggul dan berkompeten, agar jasa pelayanan yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut dapat berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat berkaitan dengan kepuasan pegawai dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menentukan kesuksesan dari sebuah organisasi. Kurangnya perhatian terhadap kepuasan kerja pegawai dapat menimbulkan efek negatif pada karyawan yang akhirnya dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri.

Pemimpin memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan kepuasan kerja para pegawainya, tetapi hal ini tidaklah mudah karena kepuasan kerja tercipta jika variabel – variabel tersebut mempengaruhinya, yaitu salah satunya gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja para pegawai dengan baik dan diterima oleh semua pegawai di dalam suatu organisasi/perusahaan. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja bagi pegawainya yang maksimal dalam membawa pengaruh nilai perusahaan, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang (Fahmi, 2016).

Kepuasan kerja dalam bekerja memiliki peran yang sangat strategi dalam perusahaan, bahkan dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting untuk dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Seperti yang diungkapkan oleh Sutrisno (2016) “Kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan”. Namun yang menjadi permasalahan saat ini yaitu tidak mudah pemimpin dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.

Pegawai yang merasa tidak puas akan membentuk suatu perilaku dalam organisasi. Jika perilaku tersebut menjadi kebiasaan, maka perilaku itu menjadi suatu budaya dalam organisasi di dalam perusahaan dan akan menjadikan kebiasaan buruk kedepan. Seperti yang dijabarkan oleh Robbins (2007) “para pegawai membentuk suatu persepsi subyektif mengenai seluruh organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi risiko, tekanan pada tim dan dukungan organisasi”. Persepsi yang mendukung atau tidak mendukung ini akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, dengan dampak yang lebih besar.

Seperti yang telah diketahui disiplin kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja para pegawai. Maka disiplin kerja harus diterapkan pada suatu perusahaan. Faktor yang sangat penting

untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para karyawan, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2016).

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjelaskannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya Fahmi (2016).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai atau karyawan. Hal ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan sebagai tolak ukur dalam keberhasilan kerja maupun pencapaian tujuan pekerjaan (Dzulkifli, 2013).

Kepuasan kerja yang menurun harus segera dicari cara pemecahannya karena bisa mengakibatkan menurunnya moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja, dan menurunnya tingkat kualitas kerja. Selain faktor kedisiplinan kepuasan kerja gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin haruslah sesuai dengan situasi yang ada di kantor atau perusahaan. Situasi pekerjaan yang rumit akan memberikan dampak kepada kepuasan pegawai dalam bekerja (Mulyadi, 2009). Seorang pemimpin perusahaan tentunya mempunyai cara untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Pemimpin perusahaan akan menggunakan teknik gaya kepemimpinan yang merupakan pola pendekatan dan mempengaruhi orang lain Tintin (2010). Kepemimpinan yang efektif selalu memainkan peran penting dalam pertumbuhan dan kinerja yang lebih baik dari organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah pola tindakan pimpinan secara keseluruhan sebagaimana yang digambarkan oleh para pegawainya Nugroho & Suwanti. (2005). Gaya kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif menciptakan kerja sama yang serasi menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Gaya kepemimpinan dikelompokkan menjadi dua antara lain, gaya dengan orientasi tugas dan gaya dengan orientasi karyawan. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas berfungsi untuk memonitoring pekerjaan pegawai agar dapat selesai dan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hal ini menyebabkan adanya pengaruh terhadap jumlah kehadiran pegawai yang telah dijabarkan sebelumnya mengenai kedisiplinan kerja. Tingkat absensi memberi arti adanya suatu permasalahan dari gaya kepemimpinan karena penerapannya belum tepat (Hidayati, L. 2009).

PT. Pos Indonesia (PERSERO) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa. Sangat baik tentunya bahwa PT. Pos Indonesia (PERSERO) masih dapat bersaing di tengah-tengah perusahaan jasa yang bermunculan saat ini. PT. Pos Indonesia tentunya selalu berupaya untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam layanan jasa komunikasi, melalui pembinaan sumber daya manusianya yang terarah dan berkesinambungan. Sebagai perusahaan yang besar PT Pos Indonesia (Persero) mengharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai, maka dari itu perusahaan harus dapat memenuhi kepuasan kerja pegawainya. Maka sebab itu strategi PT. Pos Indonesia menekankan pada peningkatan kualitas sumber daya manusianya.

Kantor Pos Kabupaten Banyuwangi merupakan salah satu kantor pos cabang yang berada di Banyuwangi. Study pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti jumlah pegawai sebanyak 86 pegawai. Selain itu peneliti juga melakukan wawancara kepada kepala pimpinan cabang kantor Pos Banyuwangi yang bernama Eko Sugiarto beliau menyatakan bahwa: "...sampai saat ini belum ada cara yang benar untuk mengukur kepuasan pegawai itu sendiri, dan tidak ada peningkatan kepuasan kerja para pegawai. Namun dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya dan berbagai indikasi yang timbul pada sikap pegawai terhadap pekerjaannya seperti pemanfaatan waktu kerja yang kurang optimal, pegawai kelihatan malas hal ini ditandai dengan masih banyaknya pegawai yang terlambat masuk jam kerja". Hal ini merupakan salah satu pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai dan bisa dijadikan indikator dalam mengukur tingkat kepuasan kerja pegawai. Maka tingkat kedisiplinan pegawai dirasa semakin berkurang. Kepuasan kerja mempunyai kaitan yang sangat erat dengan tingkat kedisiplinan pegawai khususnya pada tingkat absensi pegawainya, hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Mengenai tingkat ketidakhadiran pegawai pada bulan Januari-Desember 2016.

No	Bulan	Kriteria absensi					Jumlah Absensi	Rata-rata (%)
		Jumlah karyawan	Alpha	Sakit	Cuti	Izin		
1.	Januari	30	1	-	1	-	2	6,6
2.	Februari	30	1	-	-	-	1	3,3
3.	Maret	30	-	1	-	-	1	3,3
4.	April	30	2	-	-	-	2	6,6
5.	Mei	30	-	-	1	-	1	3,3
6.	Juni	30	2	-	-	-	2	6,6
7.	Juli	30	1	1	1	-	3	10
8.	Agustus	30	-	-	1	1	2	6,6
9.	September	30	-	1	1	1	3	10
10.	Oktober	30	1	2	-	1	4	13,3
11.	November	30	-	-	-	2	2	6,6
12.	Desember	30	1	1	-	-	2	6,6

Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai kantor pos kab. Banyuwangi mengalami peningkatan pada bulan september-desember setelah pergantian kepemimpinan ini menandakan bahwa ketidakpuasan pegawai menurun. Hal dapat diartikan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai menjadi salah satu indikator dalam mengukur ketidakpuasan kerja pegawai. Seperti yang diungkapkan oleh Sondang (2006) dalam Mardiono (2014), tingkat kemangkiran merupakan salah satu indikator yang dapat menunjukkan tingkat ketidakpuasan kerja seorang karyawan. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kemangkiran pegawai, maka semakin rendah kepuasan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kemangkiran pegawai semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pos Kabupaten Banyuwangi?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pos Kabupaten Banyuwangi?
3. Apakah gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pos Kabupaten Banyuwangi?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pos Kabupaten Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pos Kabupaten Banyuwangi.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pos Kabupaten Banyuwangi.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan atau digunakan bagi:

1. Pegawai dan pimpinan Kantor Pos
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pembinaan sumber daya manusianya yang berkenaan dengan Kepemimpinan, disiplin kerja dan Kepuasan kerja pegawai dalam upaya optimalisasi kinerja instansi.
2. Institusi
Hasil penelitian ini merupakan sumbangan pemikiran yang nantinya diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti lain untuk karya ilmiah selanjutnya.
3. Penulis
Penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis dan menambah wawasan serta pengalaman mengenai teori kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yaitu pola perilaku yang diperlihatkan orang itu padasaat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain tersebut (dalam Hidayat dkk, 2013:1).

Gaya kepemimpinan adalah pola tindakan pimpinan secara keseluruhan sebagaimana yang digambarkan oleh para karyawannya (Baihaqi, 2010).

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandangan. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Sifat ekstrem ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut. Kombinasi dari kedua faktor inilah yang menentukan pada tingkat mana seorang pemimpin mempraktikkan perilaku kepemimpinan.

2.1.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun indikator-indikator gaya kepemimpinan menurut Martoyo (2000:176-179) antara lain:

1. Kemampuan analitis
Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan persyaratan untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
2. Keterampilan berkomunikasi
Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
3. Keberanian
Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan kepadanya.
4. Kemampuan mendengar
Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran oranglain, terutama bawahan-bawahannya.

1.2 Disiplin kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Untuk dapat mewujudkan cita-cita perusahaan sangatlah diperlukan disiplin kerja yang tinggi, atau dengan kata lain diperlukan mentalitas nasional yang sesuai dengan watak pembangunan, yang arahnya adalah menuju kepada pertumbuhan, perubahan, dan kemajuan. Apabila pegawai yang menjadi subyek dan sekaligus obyek pembangunan tersebut tidak memiliki mentalitas pembangunan yang sesuai, maka sangat mengganggu jalannya perusahaan tersebut. Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadwiryo, 2006:291).

Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara pegawai Siagian (2002). Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2. Tininya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.

1.3 Kepuasan kerja

2.3.1 Pengertian Kepeuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai. Kepuasan kerja dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi (Martoyo, 2008:115). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko,2012:193). kepuasan kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Wibowo, 2012:78).

Para pemimpin seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja dalam organisasi mereka sekurang-kurangnya dengan tiga alasan:

1. Ada bukti yang jelas bahwa pegawai yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri.
2. Telah diperagakan bahwa pegawai yang puas mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia lebih panjang.
3. Kepuasan pada pekerjaan (Robbins, 2001)

Indikator kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2008:127) merumuskan sebagai berikut :

1. Kondisi kerja
Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
2. Fasilitas
Cuti dan dana pensiun merupakan standart suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.
3. Tingkat ketidakhadiran kerja
Pegawai yang kurang puas biasanya cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subyektif.
4. Umur
Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada yang berumur relatif muda. Hal ini diansumsikan bahwa pegawai yang lebih tua berpengalaman

menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan, dapat menyebabkan menjadi tidak puas.

3. METODE PENELITIAN

Dalam merancang suatu penelitian, dikenal penelitian ekplanatoris dan konklusif, dimana penelitian konklusif dapat diklasifikasikan lagi atas penelitian diskriptif dan kausal. Jika dilihat dari variabelnya yaitu variabel bebas dan terikat, penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas bertujuan mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan terikatnya. Dengan kata lain penelitian kausalitas mempertanyakan masalah sebab akibat (Kuncoro 2009: Penjelasan yang dilakukan dalam karya ilmiah ini adalah menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dan untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti. Mengingat data yang dikumpulkan kualitatif maka akan dikuantitatifkan dengan memberi bobot penilaian antara 5 (lima) sampai dengan 1 (satu). Pengumpulan dilakukan dengan menggunakan kuesioner, observasi, dan wawancara.

Penelitian ini dilakukan pada Pada pegawai PT. Pos Indonesia kab. Banyuwangi. Objek penelitian berhubungan dengan gaya kepemimpinan partisipatif, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, bagaimanakah pengaruh secara bersama-sama gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

3.1 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan pada lingkup yang tidak terlalu luas maka dalam penelitian ini nantinya peneliti memilih kuesioner (angket) yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, selain itu kuesioner juga berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, wawancara. Angket diberikan kepada pegawai dan pimpinan secara langsung oleh peneliti, dan pengembaliannya diambil langsung oleh penulis ke kantor tersebut.

Wawancara dilakukan kepada 1 (satu) pimpinan, sebelum wawancara dilakukan penulis terlebih dahulu membuat janji dengan pimpinan.

4. HASIL

4.1 Analisis Statistik Inferensif

a. Uji Asumsi Multikolinieritas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Varian Inflation Faktor (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2011).

Tabel 4.10 Ringkasan Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,945	1,058
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,945	1,058

Dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas variabel bebas dalam model regresi.

b. uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.11 Hasil Uji t, Uji F, koefisien Determinasi (R^2)

No	Variabel	Uji t		Uji F		Koefisien Determinasi
		Taraf Sig.	Sig. Hitung	Taraf Sig.	Sig. Hitung	
1	GayaKepemimpinan	0,05	0,003	0,05	0,000	0,299
2	Disiplin Kerja	0,05	0,000	-	-	-

Dari tabel 4.11, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji Gaya kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,003 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (3,022) > t_{tabel} (1,663)$ yang berarti bahwa hipotesis Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang berarti semakin baik Gaya kepemimpinan akan berdampak pada semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.
2. Hasil uji disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (4,544) > t_{tabel} (1,663)$ yang berarti bahwa hipotesis disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang berarti semakin baik disiplin kerja akan berdampak pada semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada Normal P-Plot of Regression Standardized Residual dari variabel terikat. Ketentuan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2 Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil pengujian koefisien regresi untuk variabel bebas gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,003 ($p < 0,05$) membuktikan gaya kepemimpinan Kerja mempengaruhi terhadap kepuasan Kerja pegawai. Hasil pengujian koefisien regresi untuk variabel bebas disiplin Kerja (X2) menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) membuktikan bahwa disiplin Kerja mempengaruhi terhadap kepuasan Kerja pegawai.

Sedangkan diantara variabel bebas (gaya kepemimpinan dan disiplin Kerja) yang dominan mempengaruhi variabel terikat (kepuasan Kerja) adalah variabel yang memiliki nilai beta yang telah distandarisasi (*Standardized Coefficients*) terbesar yaitu variabel disiplin Kerja dengan Beta *Standardized Coefficients* sebesar 0,341.

PEMBAHASAN

Dari hasil pembahasan koefisien analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja dan variabel yang paling dominan adalah variabel disiplin kerja. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT.Pos kab. Banyuwangi

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT.Pos kab. Banyuwangi dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipoteses yang menyatakan ada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja PT.Pos kab. Banyuwangi adalah diterima. Hal ini mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam kepuasan kerja pada PT.Pos kab. Banyuwangi.

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan data analisis dapat disimpulkan gaya kepemimpinan partisipatif persentase pada pernyataan indikator pimpinan sering menekankan pentingnya ketelitian dan meminta pegawai melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, pemimpin selalu memberikan bimbingan kepada pegawai, pemimpin berani bertanggung jawab apabila lalai bertugas, dan pemimpin memberi kebebasan untuk mengajukan pendapat sangatlah berpengaruh terhadap para pegawai. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terhadap pengaruh antara Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,003 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung}

$(3,022) > t_{\text{tabel}} (1,663)$ yang berarti hipotesis diterima. Artinya bahwa ada pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya Nimpuno (2015), Nugroho dan Suwarti (2005) dan Hidayati (2009) yang menyatakan ada pengaruh pemberian Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan data analisis dapat disimpulkan disiplin kerja persentase pada pernyataan indikator anda melakukan pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, datang lebih awal ke tempat kerja memberikan ketenangan, melakukan pemeriksaan peralatan sebelum memulai pekerjaan, dan dikekanakan sanksi apabila tidak menggunakan seragam saat bekerja sangatlah berpengaruh terhadap para pegawai. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terhadap pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{\text{hitung}} (4,544) > t_{\text{tabel}} (1,663)$ yang berarti hipotesis diterima. Artinya bahwa ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya Nimpuno (2015), Mardiono (2014) yang menyatakan ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap kepuasan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

3. Berdasarkan data analisis dapat disimpulkan kepuasan kerja persentase pada pernyataan indikator peralatan yang digunakan dalam bekerja cukup lengkap dan canggih, merasa puas dengan lingkungan kantor, tidak sedikit pegawai yang absen karena tidak suka dengan pimpinan, dan instansi memberi jenjang karier yang jelas sangatlah berpengaruh terhadap para pegawai. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ sebesar $19,155 > 3,1065$ dengan taraf signifikan hitung sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka H_0 ditolak H_a diterima, pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Pos Indonesia kab. Banyuwangi dapat dilihat sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja pegawai PT. Pos Indonesia kab. Banyuwangi dapat diketahui dari dua kriteria yaitu gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja sangatlah berpengaruh signifikan. Dari semua indikator dari variabel X1 dan X2 kepuasan kerja sangatlah berpengaruh signifikan. Hasil dari pengujian analisis regresi linier berganda variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai adalah disiplin kerja karena mempunyai koefisien regresi paling besar yaitu 0,341.
2. Gaya kepemimpinan partisipatif PT. Pos Indonesia kab. Banyuwangi pada pimpinan yang sekarang sangatlah bagus. Pimpinan sudah banyak merubah cara kerja pegawai menjadi lebih ketat. Banyak pegawai merasa diarahkan oleh pimpinan agar pegawai

bisa lebih leluasa berkarier lebih untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya. Hasil pengujian hipoteses telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan akan meningkatkan terhadap kepuasan kerja pegawai

3. Disiplin kerja PT. Pos Indonesia kab. Banyuwangi sudah berjalan dengan baik. Dari pernyataan responden umumnya banyak pegawai yang lebih menaati peraturan perusahaan. Hasil pengujian hipoteses telah membuktikan terdapat pengaruh dan signifikan dari reliabel disiplin kerja dan akan meningkatkan terhadap kepuasan kerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut ;

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku partisipatif dalam kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pos Indonesia kab. Banyuwangi, hasil ini hendaknya menjadi pemikiran pimpinan, yaitu dengan meningkatkan perilaku partisipatif pegawai. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang selama ini diberikan dapat tetap dipertahankan, selain itu pimpinan juga tetap menaruh pengetahuan dan perhatian yang serius pada perilaku pegawai pada semua permasalahan kebutuhan baik dengan memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu pegawai yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Pimpinan juga patut memberikan contoh rasa bertanggung jawab apabila terjadi kelalaian dalam bertugas. Pegawai sebaiknya lebih banyak berinteraksi dengan pegawai lain sehingga kehadirannya dapat diterima dengan baik oleh pegawai yang lain serta pegawai kantor lebih empati, sehingga pegawai merasa mendapatkan pengakuan dan penghargaan yang dapat menunjang kemampuannya dalam bekerja.
2. Pegawai harus lebih tepat waktu dalam bekerja, misalnya masuk kantor lebih awal, pulang kantor tepat waktu. Pimpinan juga harus memperlihatkan contoh yang baik dengan masuk kerja dengan tepat waktu.
3. Pegawai harus meningkatkan ketaatan dengan mematuhi aturan kantor, antara lain memakai seragam dinas sesuai jadwal. Pimpinan juga harus tegas dengan tanggung jawabnya memperhatikan para pegawainya agar PT. Pos Indonesia kab. Banyuwangi menjadi contoh yang baik bagi PT. Pos Indonesia di kabupaten lainnya.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar penelitian selanjutnya diperluas dan lebih dalam dengan menambah objek/variable penelitian agar mendapatkan gambaran yang lebih lengkap, sehingga hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, H & Soejono. 2006. *Metode penelitian suatu pemikiran dan penerapan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ahmad Tohardi, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Amilin, R. 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating*. Yogyakarta : JAAI.
- As'ad. 2001. *Psikologi industri*. Edisi keempat. Cetakan keenam. Yogyakarta. Liberty.
- Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel intervening. Skripsi Sarjana (S1) Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*. Semarang.
- Dzul kifli, M. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Diakses tanggal 17 Desember 2018.
- Fahmi, I. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hidayat, dkk. 2006. *Mikrobiologi Industri*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hidayati, L. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Studi Empiris Pada Karyawan FISE Universitas Negeri Yogyakarta. Diakses tanggal 18 Desember 2016.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indrianto, Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Edisi Pertama, Penerbit BPFE.
- Kartini, Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2011. *Manajemen sumber daya perusahaan*. Ceteka kesepuluh. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mardiono, D. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. Diakses tanggal 18 Desember 2016.

- Martoyo. 2000. *Kepemimpinan yang Efektif*. UGM. Yogyakarta.
- Martoyo, S. 2000. Manajemen sumber daya manusia. Edisi keempat. BPFE. Yogyakarta.
- Martoyo, S. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Kelima. Cetakan Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Mulyadi, D. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nimpuno, G. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Pustaka Pelajar Yogyakarta*. Program Studi Manajemen – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Diakses tanggal 18 Desember 2016.
- Nugroho & Suwarti. 2005. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Moderasi Motivasi Vol 2, Edisi 3*. Telaah Manajemen, Magister Manajemen Universitas Stikubank Semarang. Diakses tanggal 18 Desember 2016.
- Pradipto, S. 2015. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Robbins, S. & Timothy, A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2006. *Manajemen tenaga kerja indonesia; Pendekatan administratif dan operasional*. Cetakan kedua. Penerbit PT. Bumi aksara. Jakarta.
- Siagian. 2002. *Sumber daya manajemen manusia*. Jakarta: Bumi aksara
- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. ALFABETA.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif ,kualitatif dan R&D*. AFABETA : Bandung.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung. ALFABETA.
- Sutrisno, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Tintin. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada SBU Pos Prima Direktorat Operasi Pt Pos Indonesia (PERSERO)*. *Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 2, Mei*. Politeknik Bandung. Diakses Tanggal 20 Desember 2016.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*, Edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers