

SISTIM KOMUNIKASI DALAM GAYA KEPEMIMPINAN UNTUK MENDAPATKAN KEPUASAN KERJA DOSEN

Yuni Retna Dewi

Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta
awieq@yahoo.co.id

Abstract

This study is intended to show the impacts of management behavior and organization climate that are related to the job satisfaction on lecturers from the Faculty Communication Science, the University Of Prof. DR. Moestopo (Beragama)-FIKOM UPDM (B). The Research was carrying out by survey's method and it was done by simple-random sampling technique with the respondents are about 75 lecturers from the faculty, as well as it was using questionnaire. The results of this study are as follows: Significant positive correlation between management behavior and lecturer's Job Satisfaction. Equation regression is $Y = 30,109 + 0,373 X_1$, with person product moment is about 0,522 or 22,72% of X_1 . Significant positive correlation between organization climate and lecturer's Job Satisfaction. From the equation regression: $Y = 22,342 + 0,502 X_2$, and Finally There was significant positive correlation between a combination of management behavior and organization climate that is related to job satisfaction of lecturer. The equation regression result is $Y = 18,388 + 0,264 X_1 + 0,329 X_2$, the determination coefficient is 0,597, while the contribution of management behavior and organization climate to the lecturer's job satisfaction is about 35,4 5

Keywords: Management style, organization climate, satisfaction, pearson product moment

Kepuasan kerja dapat tercermin di dalam perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Fungsi keorganisasian mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Di samping itu, berbagai kegiatan kepegawaian mempunyai dampak pada iklim dan suasana di dalam suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah. Iklim ini memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam organisasi di mana hal itu selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian kepuasan kerja menjadi sangat diperlukan atau dibutuhkan untuk memelihara dosen agar lebih tanggap terhadap tuntutan lingkungan (motivasi) yang diciptakan.

Untuk dapat mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan kepemimpinan perlu lebih dahulu mengerti dan paham tentang batasan atau definisi kepemimpinan. Beberapa definisi kepemimpinan yang dikutip oleh Wahjosumidjo (1994:21), di antaranya sebagai berikut: 1. Leadership is the process of influencing group activities towards goal setting

and goal achievement (Stogdill 1948) (Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan).

Berdasarkan pada penjabaran diatas maka muncul pertanyaan, apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen, lalu Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen serta apakah gaya kepemimpinan dengan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen.

Kerangka Teori

Richarh N. Osborn, James G. Hunt and Lawrence R. Jauch (1980). Leadership- all in which one person exert influence over others. (Kepemimpinan ialah semua cara yang seseorang mempunyai pengaruh). 2 Kae H. Chung dan Leon C. Megginson (1981). Leadership is the process of achieving shared goals (Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dengan maksud untuk mencapai tujuan bersama). 3. R.D. Agarwal (1982) Leadership is the art of influencing others to direct then will, abilities and efforts the achievement of leader's goals. In the context of organizations, leadership lies

in influencing individual and group effort toward the optimum achievement organization objectives (Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan kemampuan dan usaha untuk mencapai tujuan pimpinan. Dalam hubungan dengan organisasi, kepemimpinan terletak pada mempengaruhi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal). 4. James A.F. Stoner (1982) We will define managerial leadership as the process of directing and influencing the task related activities of group members (Kami akan mendefinisikan kepemimpinan manajerial sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas hubungan tugas anggota kelompok). 5. Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard (1982) Leadership is the process of influencing the activities of an individual or a group in effort toward goal achievement in a given situation. (Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individual atau kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu). (Djanaid Djanalis 1992: 4-7).

Berdasarkan rumusan di atas dapat ditarik unsur-unsur kepemimpinan sebagai berikut: 1) Aktivitas mempengaruhi, 2) Kemampuan mengarahkan, 3) Proses mempengaruhi, 4) Usaha mengarahkan, 5) Saling pengaruh antar pribadi, 6) Seni mempengaruhi, 7) Proses mengarahkan

Masing-masing teori di atas memberikan model-model kepemimpinan tertentu yang dapat memberikan hasil manajemen secara efektif, tetapi keputusan pemilihan atas model-model tersebut lebih ditekankan pada ketajaman persepsi pemimpin serta keterampilan yang dimilikinya untuk mengambil keputusan terhadap situasi yang dihadapinya, mengingat bahwa pada dasarnya dalam mengaturnya mempunyai jiwa seni (an-art) dari pada sebagai scientific calculation dalam praktiknya.

Setiap organisasi atau perusahaan, faktor penting yang perlu diperhatikan dan dipahami oleh setiap pemimpin organisasi dari perusahaan adalah tabiat (habit) atau perangai (trait). Soedjadi (1995: 56) mengungkapkan mengenai seorang pemimpin profesional, sebagai berikut: Seorang pimpinan yang profesional apabila mempunyai pendidikan dan pengalaman serta memiliki kemampuan, ketrampilan dan bersikap baik terhadap karyawannya

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan merupakan suatu penelitian mengenai ciri-ciri atau perilaku dalam menentukan keberhasilan yang memberikan upaya bagi pihak karyawan. Meski demikian tidak ada ciri-ciri atau perilaku kepemimpinan universal yang dapat membuat setiap tingkat manajemen menjadi efektif (Edgar H. Schein, 1989:125). Hal ini disebabkan setiap orang mempunyai gaya kepribadian sendiri-sendiri yang menjadi kekhasan seseorang dalam kepribadiannya untuk

melakukan bentuk-bentuk kepemimpinan mereka masing-masing. Menurut Mifthah Thoha (1990:49) yang dimaksud gaya kepemimpinan adalah: "norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti pengertian di atas memperlihatkan bahwa cara yang digunakan pimpinan sebagai usaha untuk mempengaruhi bawahan yang dapat menerima kepemimpinannya dan tanpa terpaksa mau bekerjasama dengannya.

Secara konseptual mengacu pada sintesis pengertian kepemimpinan yaitu seorang pimpinan yang profesional adalah apabila ia baik karena pendidikan maupun pengalamannya memiliki kemampuan, keterampilan, keahlian dan menguasai serta menekuni bidang tugas pekerjaannya, serta benar-benar berkemampuan untuk melaksanakan dengan penuh tanggung jawab bagi kemanfaatan pihak-pihak yang harus dilayaninya ataupun bagi keberhasilan organisasi yang dipimpinnya.

Sedangkan secara operasional pada hakikatnya kepemimpinan akan diukur seberapa besar kepemimpinan dapat mempengaruhi Kepuasan kerja, dengan demikian variabel kepemimpinan diukur dari indikator otoriter, paternalistik dan demokratis.

Gibson Ivancevich dan Donnelly (1996:702) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung ataupun tidak langsung oleh para karyawan yang di asumsikan merupakan kekuatan yang besar dalam mempengaruhi perilaku karyawan

Herzberg dalam Hersey dan Blanchard (1996:64) menyatakan bahwa iklim organisasi harus diciptakan sedemikian rupa sehingga pekerja merasa nyaman dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Lingkungan atau iklim organisasi yang kondusif mendorong pekerja untuk lebih berpartisipasi secara optimal sesuai minat dan kemampuannya

Steers (1991: 120) mengemukakan bila kita membahas iklim organisasi, kita berbicara mengenai sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi, dan dianggap mempengaruhi perilaku kemudian. Jadi iklim organisasi ini menjadi dasar bagi para pekerja untuk menafsirkan dan memahami keadaan sekitar mereka dan menentukan hubungan antara reward and punishment.

Kemudian ditekankan bahwa iklim organisasi terdapat beberapa dimensi, yaitu : (a) struktur tugas; (b) hubungan imbalan hukuman; (c) sentralisasi keputusan; (d) tekanan pada prestasi; (e) tekanan pada latihan dan pengembangan; (f) keamanan kerja; (g) keterbukaan; (h) status dan semangat; (i) pengakuan dari um-

pan balik; dan (j) kompetensi dan keluwesan organisasi secara umum.

Penciptaan iklim organisasi yang kondusif merupakan tanggung jawab dari pimpinan puncak organisasi dalam hal ini adalah pimpinan unit kerja. Definisi Konseptual yang mengacu pada sintesis pengertian Iklim Organisasi yaitu khususnya ditemukan bahwa iklim yang lebih konsultatif terbuka dan mementingkan karyawan dihubungkan dengan sikap kerja yang lebih positif dapat dirumuskan konstruk iklim organisasi adalah suatu tingkat kesadaran untuk menyesuaikan diri dengan iklim organisasi dengan memperhatikan kemampuan dan keinginan untuk mempertahankan identitas dan integritas system sosialnya dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi operasional: Pada hakikatnya, Iklim organisasi akan mengukur seberapa besar kepemimpinan mempengaruhi Kepuasan kerja, dengan demikian variabel Iklim organisasi diukur dari indikator beban tugas, jadwal penugasan, sarana prasarana, lingkungan kerja.

Kepuasan kerja adalah sebuah respons yang bersifat emosional dan afektif terhadap situasi dan lingkungan pekerjaan. Afektif dimaksud sebagai perasaan suka atau tidak suka. Oleh karena itu kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang memperoleh kesenangan dari pekerjaan. Locke (1997) memberikan pengertian kepuasan kerja sebagai "a pleasurable organisation positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or experiences".

Konsep kepuasan sering dikaitkan dengan konsep moral dan keterlibatan kerja (job involvement). Meskipun demikian terdapat perbedaan di antara konsep-konsep tersebut, konsep moral dan kepuasan berhubungan dengan situasi emosi yang dialami seorang pekerja. Vitals (dalam Dunnette 1983) mengatakan bahwa moral adalah "an attitude of satisfaction with, desire to continue in and willingness to strive for the goals of a particular group or organization".

Konsep ini menekankan pada dua hal. Pertama, moral berorientasi lebih ke masa depan, sedangkan kepuasan lebih berorientasi pada masa sekarang dan masa lampau; kedua, moral merupakan suatu referensi kelompok yang meyakini bahwa tujuan kelompok dapat dicapai dan selaras dengan tujuan individu, sedangkan kepuasan khusus merujuk pada penilaian individu terhadap situasi pekerjaannya.

Lodahl dan Kejner (Muchinsky, 1987) membedakan kepuasan kerja dari keterlibatan kerja. Terlibat berarti mengikatkan diri atau menerima secara penuh. Individu yang memiliki keterbatasan kerja selalu melakukan pekerjaannya dengan serius karena mempertaruhkan nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Perasaan

dan pengalaman-pengalaman individu secara mental mengikatkan diri individu dengan pekerjaannya.

Siegel dan Lane (1987) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cara seseorang pekerja merasakan pekerjaannya yang merupakan generalisasi sikap pekerja terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya. Sikap individu terhadap pekerjaan merupakan refleksi pengalaman individu. Baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan serta harapan-harapan tentang masa depannya.

Keith Davis (1985) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka

Schermhorn dan Obsorn (1985) menyatakan bahwa job satisfaction is the degree to which an individual feels positively organisation negatively about the various facet of the job task, the work setting and relationship with co-workers (kepuasan kerja adalah suatu tingkatan perasaan individu yang positif atau negative tentang beberapa aspek dari pekerjaan, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja).

Gibson dan kawan-kawan (1996) mengatakan bahwa kepuasan kerja tergantung dari tingkat perolehan intrinsik dan ekstrinsik dan tergantung dari pandangan pekerja terhadap perolehan tersebut. Tingkat perolehan mempunyai nilai yang berbeda-beda bagi setiap individu.

Bagi orang tertentu, pekerjaan yang penuh tantangan dan menuntut tanggung jawab yang besar mungkin menghasilkan perolehan yang netral atau negative. Sedangkan bagi orang lain, hal yang sama menghasilkan nilai positif. Setiap orang mempunyai nilai (valensi) yang berbeda-beda yang dikaitkan dengan perolehan pekerjaan. Perbedaan tersebut mempengaruhi tingkat kepuasan kerja meskipun menghadapi tugas pekerjaan yang ada pada dasarnya sama

Banyak faktor yang menentukan kepuasan kerja seperti pembayaran (upah, gaji bonus dan sebagainya) kondisi kerja, keamanan, pengakuan, kesempatan berkembang dan sebagainya. Locke (dalam Robbins 1998) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel dependen ditentukan oleh faktor-faktor sebagai berikut:

Pekerjaan yang menantang, para pekerja cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada mereka untuk memanfaatkan ketrampilan dan kemampuan mereka serta menawarkan keanekaragaman tugas, kebebasan dan umpan balik tentang bagaimana baiknya mereka lakukan. Hackman dan Oldham (dalam Siegel, 1987) mengemukakan lima dimensi kerja yang terkait dengan kepuasan kerja yaitu : Keragaman ketrampilan, Makna tugas, Otonomi, Imbalan yang adil

kondisi kerja yang mendukung, Dukungan rekan kerja dan supervisi

Luthans (1992) mengemukakan enam dimensi yang berhubungan dengan pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja yaitu pembayaran, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, kelompok kerja dan kondisi-kondisi kerja

Kepuasan kerja sebagai variabel dependen dipengaruhi atau ditentukan oleh banyak faktor. Sebaliknya sebagai variabel independen, kepuasan kerja memberi dampak pada beberapa hal sebagai berikut: 1) Dampak pada produktifitas, 2) Kemangkiran dan pindah kerja, 3) Dampak terhadap kesehatan-kesehatan psikologis

Ada beberapa pendekatan dasar dalam menilai kepuasan kerja. Luthans (1992) menguraikan beberapa cara mengukur kepuasan kerja yaitu: Rating Scales, Wawancara, Critical Incident. Definisi Konsep: Dengan mengacu pada sintesis pengertian Kepuasan Kerja yaitu enam dimensi yang berhubungan dengan pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja yaitu pembayaran, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, kelompok kerja dan kondisi-kondisi kerja, dapat dirumuskan konstruk Kepuasan Kerja adalah suatu tingkat puas yang ditentukan oleh beberapa faktor dengan memperhatikan kemampuan, keinginan dan sarana serta prasarana untuk mempertahankan identitas dan integritas sistem sosialnya dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Definisi operasional: Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan ukuran dari seberapa besar kepemimpinan dan iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja, dengan demikian variabel Kepuasan Kerja diukur dari indikator Tugas Pekerjaan yang dilakukan, prestasi yang dicapai, tanggung jawab, pengembangan karier, penghargaan, hubungan dengan atasan dan teman, jaminan sosial, gaji yang diterima dan kepastian akan pekerjaan.

Gaya organisasi sebagai variabel bebas (independent variable) dengan indikator: beban tugas, jadwal penugasan, sarana dan prasarana, lingkungan kerja dan hubungan internal.

Kepuasan kerja merupakan variabel terikat/tidak bebas atau "dependent variable" dengan indikator: tugas atau pekerjaan yang dilakukan, prestasi yang dicapai, tanggung jawab, kemungkinan berkembang dalam karir, penghargaan, hubungan dengan atasan dan teman, jaminan sosial, gaji, yang diterima dan kepastian akan pekerjaan

Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif asosiatif. Tempat Dan Waktu Penelitian; Penelitian ini diadakan di Fikom UPDM (B) Jl. Hang

Lekir I/8 Jakarta Pusat mulai bulan Februari 2012 sampai selesai

Kerangka Variabel Penelitian

Penelitian ini meliputi 3 (tiga) variabel yaitu Gaya Kepemimpinan dan Iklim organisasi sebagai variabel independen dan Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner untuk mengukur variabel-variabel penelitian berdasarkan atas indikatornya. Kuesioner/angket yang dibagi-bagikan terdiri atas daftar pertanyaan di mana jawabannya terbentuk dalam pilihan ganda menurut skala likert

Teknik Sampling

Dalam penentuan teknik sampling penulis menggunakan sampel jenuh artinya responden adalah semua Dosen Fakultas Ilmu Komunikasi UPDM (B) yaitu yang berjumlah 75 orang dosen

Teknik Pengumpulan Data

Data hasil penelitian diperoleh dengan menggunakan data primer yaitu survei menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden yaitu Dosen Fakultas Ilmu Komunikasi UPDM (B) dan data sekunder yaitu data mengenai dosen Fakultas Ilmu Komunikasi UPDM (B). Setelah angket diisi dan terkumpul dilakukan tabulasi data yang selanjutnya data diolah menggunakan software yaitu SPSS (Statistical Program Service and Solution)

Rancangan Analisis Data

Untuk menganalisis rangkaian permasalahan maka penulis membagi penelitian ke dalam struktur sebagai berikut: Validitas, uji Reliabilitas, uji Normalitas Data, uji Homogenitas Data, Regresi, Regresi Berganda, Uji Linearitas, uji Keberartian, uji F, uji t, Koefisien Determinasi

Hasil Penelitian

Data hasil penelitian dihimpun selanjutnya dipergunakan sebagai data mentah penelitian untuk diproses lebih lanjut dalam analisis penelitian. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, terhadap data tersebut telah dilakukan pengujian validitas dan reliabilitasnya. Dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product Service And Solution), dapat diperoleh perhitungan bahwa data hasil penelitian dengan tingkat keandalan instrumen penelitian yaitu Alpha untuk variabel Kepuasan

Normalitas Data:

	Variabel Kepuasan Kerja (Y)	Variabel Kepemimpinan (X ₁)	Variabel Iklim Organisasi(X ₂)
Skewness	- 0,342	0,196	0,466
Std. Error Skewness	0,277	0,277,	0,277,
Rasio Skewness	- 1,234	0,707	1,682
Kurtosis	- 0,479	0,139	0,007
Std. Error Kurtosis	0,548	0,548,	0,548,
Rasio Kurtosis	- 0,874	0,253	0,012,

Kerja (Y) = 0,7393, variabel Kepemimpinan (X₁) = 0,9005, dan variabel Iklim Organisasi (X₂) = 0,8739.

Uji Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan analisis terhadap data hasil penelitian dilakukan pengujian normalitas dan homegenitas data yang akan dilakukan

Pengujian normalitas data dapat dilakukan melalui metode Ratio Skewness dan Ratio Kurtosis .Apabila rasio skewness dibagi standard error of skewness dan rasio kurtosis dibagi standard error of kurtosis menghasilkan angka ± 2 , maka distribusi data variabel tersebut adalah normal atau dapat di dekati dengan distribusi normal.

Homogenitas Varians Data Hasil Penelitian

Varians data hasil penelitian dinyatakan homogen apabila diperoleh tingkat signifikansi $>0,05$.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikansi adalah $\text{Sig}>0,05$ artinya bahwa varians homogeny dan memenuhi persyaratan untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Deskripsi Data

Lihat Deskripsi data hasil penelitian

Analisis Hipotesis Penelitian

Hipotesis I:

Terdapat Hubungan antara Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dengan Variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan persamaan regresi $Y = 30,109 + 0,373 X_1$.

Pengujian Keberartian Regresi

$F_{hitung} (27,407) > \text{dari } F_{tabel} (3.13)$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 30,109 + 0,373 X_1$ signifikan dan persamaan regresi dinilai mempunyai keberartian.

Pengujian Linearitas Regresi

$F_{hitung} (1,203) < F_{tabel} (1,640)$ dan tingkat signifikansi $(0,286) > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 30,109 + 0,373 X_1$ adalah linear.

Korelasi

Dari hasil perhitungan pada lampiran IV.6 dapat diperoleh angka korelasi antara Kepemimpinan (X₁) dengan Kepuasan Kerja (Y) $r_{y_1} = 0,522$.Angka tersebut menunjukkan terdapat hubungan positif pada tingkat sedang antara Kepemimpinan (X₁) dengan Kepuasan Kerja (Y).

Uji Signifikansi korelasi

Tingkat signifikansi korelasi X₁ terhadap Y sebesar $\text{sig} (0,000) < 0,05$ angka tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara Kepemimpinan (X₁) dengan Kepuasan Kerja (Y) adalah signifikan.

Koefisien Determinasi

Dengan menggunakan angka korelasi di atas dapat diperoleh angka koefisien determinasi $r_{y_1}^2 = 0,522^2 = 0,2724$ atau 27,24%. Dengan demikian 27,24 % variasi Kepuasan Kerja (Y) dapat ditentukan oleh Kepemimpinan (X₁), sedangkan 72,76% lainnya ditentukan oleh faktor lain.

Korelasi Partial

Korelasi antara variabel Y dengan X₁ adalah 0,522 namun apabila variabel X₁ dikontrol variabel X₂ menghasilkan korelasi partial $r_{y_1.2} = 0,3784$ dan menunjukkan hubungan positif yang relative rendah

Hipotesis II.

Terdapat Hubungan antara Iklim Organisasi (X₂) dengan Kepuasan Kerja (Y) dengan persamaan regresi $Y = 22,342 + 0,502 X_2$

Pengujian Keberartian Regresi

$F_{hitung} (24,226) > \text{dari } F_{tabel} (3,13)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 22,342 + 0,502 X_2$ signifikan dan persamaan regresi dinilai mempunyai keberartian.

Pengujian Linearitas Regresi

$F_{hitung} (0,859) < F_{tabel} (1,75)$ dan tingkat signifikansi $0,655 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 22,342 + 0,502 X_2$ adalah linear.

Korelasi

Dari hasil perhitungan dapat diperoleh angka korelasi antara Iklim Organisasi (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y) $r_{y2} = 0,499$. Angka tersebut menunjukkan terdapat hubungan positif dan kekuatan relatif sedang antara Iklim Organisasi (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y).

Uji Signifikansi korelasi

Angka $t_{hitung} (4,193) < \text{dari } t_{tabel} (1,658)$. Hal tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara Iklim Organisasi (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y) adalah berarti. Dengan tingkat signifikansi korelasi X_2 dengan Y sebesar sig $(0,000) < 0,05$. Angka tersebut di atas menunjukkan bahwa korelasi antara Iklim Organisasi (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y) adalah signifikan.

Koefisien Determinasi

Dengan menggunakan angka korelasi di atas dapat

diperoleh angka koefisien determinasi $r_{y2}^2 = 0,499^2 = 0,2490$ atau 24,90 %. Dengan demikian 24,90 % variasi Kepuasan Kerja (Y) dapat ditentukan oleh Iklim Organisasi (X_2) sedangkan 75,1 % lainnya ditentukan oleh faktor lain.

Korelasi Partial

Korelasi antara variabel Y dengan variabel X_2 adalah $r = 0,3394$ namun apabila variabel X_2 dikontrol dengan variabel X_1 , menghasilkan korelasi partial 0,3251 dan menunjukkan hubungan positif pada tingkat relative rendah.

Hipotesis III.

Terdapat hubungan antara Kepemimpinan (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan persamaan regresi $Y = 18,388 + 0,264 + 0,329 X_2$

Pengujian Keberartian Regresi

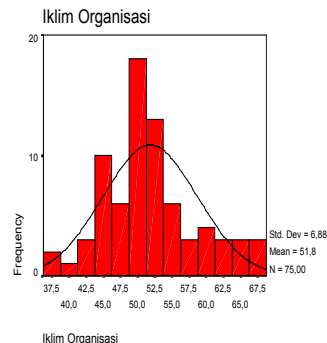
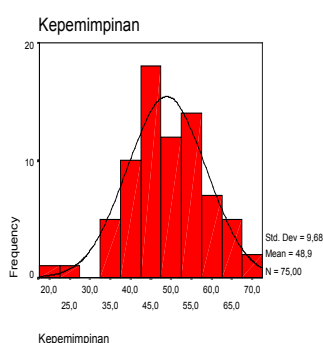
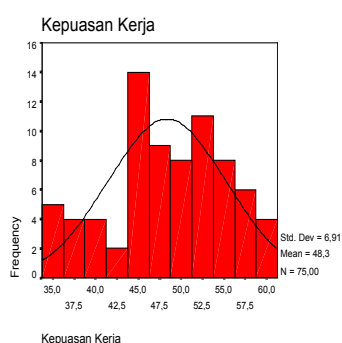
$F_{hitung} (19,961) > \text{dari } F_{tabel} (3,13)$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $Y = 18,388 + 0,264 + 0,329 X_2$ signifikan dan persamaan regresi dinilai mempunyai keberartian.

Uji Korelasi

Angka korelasi antara Kepemimpinan (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y) $R = 0,597$ angka tersebut terdapat hubungan positif pada tingkat

Deskripsi data hasil penelitian

	Variabel Kepuasan Kerja (Y)	Variabel Kepemimpinan (X_1)	Variabel Iklim Organisasi (X_2)
Means	48,35	48,91	51,83
Median	48.00	48.00	51,00
Modus	45	43	50
Std. deviasi	6,91	9,68	6.88
Varians	47,77	93,76	47,28



sedang antara Kepemimpinan (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja (Y).

Uji Signifikansi

Analisis uji keberartian korelasi antara Kepemimpinan (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja (Y) dapat diperhitungkan dimana diperoleh angka $t_{hitung} (3,608) > \text{dari } t_{table} (1,658)$. Hal tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara Kepemimpinan (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja (Y) adalah signifikan

Disamping itu tingkat signifikansi menunjukkan $sig (0,046) < 0,05$ sehingga korelasi antara Kepemimpinan (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan signifikan.

Koefisien Determinasi

Dengan menggunakan angka korelasi di atas dapat diperoleh angka koefisien determinasi $R_{y.12}^2 = 0,597^2 = 0,3556$ atau 35,56 %. Dengan demikian 35,56 % dari Kepuasan Kerja dapat ditentukan oleh Kepemimpinan (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) secara bersama-sama, sedangkan 64,44 % lainnya ditentukan oleh faktor lain.

Keterbatasan Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah para Dosen Fikom UPDM (B). Dengan demikian keterbatasan yang dihadapi dalam penelitian ini adalah waktu yang dimiliki oleh responden. Maka pengambilan data yang dilakukan melalui kuesioner dimungkinkan masih terjadinya kurang tepatnya responden untuk memberikan jawaban atas kuesioner

Adanya keterbatasan waktu pengambilan data yang dikarenakan penelitian dilakukan pada saat Dosen akan atau setelah melakukan aktivitas mengajar, sehingga dimungkinkan pengisian kuesioner mengalami hambatan kurang seriusan yang akan mempengaruhi ketelitian dalam mengisi kuesioner karena waktu yang terbatas.

Masih banyak faktor lain diluar Kepemimpinan dan Iklim Organisasi yang berpengaruh pada Kepuasan Kerja, seperti kompensasi, Fasilitas, Sistem Informasi, sarana dan prasarana dan lain sebagainya yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini

Kesimpulan

Analisis hasil penelitian lapangan secara berurutan menghasilkan sebagai berikut:

Analisis hubungan antara Kepemimpinan (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y) menghasilkan persamaan regresi $Y = 30,109 + 0,373 X_1$ dengan korelasi sebesar

0,522. Dari hasil uji t terhadap korelasi antara y dengan X_1 adalah signifikan, yang berarti terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja. Hasil persamaan regresi menjelaskan bahwa setiap kenaikan satu satuan Kepemimpinan (X_1) akan berakibat meningkatkan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.373 satuan. Tingkat peranan Kepemimpinan terhadap pembentukan Kepuasan Kerja hanya memberikan kontribusi sebesar 27,72% menggambarkan bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja relatif rendah apabila dibandingkan dengan faktor lain sebesar 72,28 %.

Analisis hubungan antara Iklim Organisasi (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y) menghasilkan persamaan regresi $Y = 22,342 + 0,502 X_2$ dengan korelasi sebesar 0,499. Dari hasil uji t terhadap korelasi antara y dengan X_2 adalah signifikan, yang berarti terdapat hubungan positif antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja. Hasil persamaan regresi menjelaskan bahwa setiap kenaikan satu satuan Iklim Organisasi akan berakibat meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,502 satuan. Tingkat peranan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja tidak cukup dominan dengan hanya memberikan kontribusi sebesar 24,90%, dibandingkan pengaruh faktor lain sebesar 75,1 %.

Analisis hubungan antara Kepemimpinan dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja menghasilkan persamaan regresi $Y = 18,388 + 0,264 + 0,329 X_2$ dengan korelasi sebesar 0.597. Dari hasil uji t terhadap korelasi antara y dengan X_1 dan X_2 adalah signifikan, yang berarti terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan dan Iklim Organisasi secara bersama-sama dengan Kepuasan Kerja. Tingkat peranan Kepemimpinan dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja relatif rendah dengan kontribusi sebesar 35,64 %, dibandingkan pengaruh faktor lainnya sebesar 64,36 %.

Implikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan Kepemimpinan dan Iklim Organisasi baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama tidak cukup dominan untuk meningkatkan Kepuasan Kerja. Dengan demikian kemungkinan terdapat faktor-faktor lain yang lebih berperan terhadap peningkatan Kepuasan Kerja.

Terbuka peluang bagi peneliti lain untuk mengadakan penelitian lebih mendalam, untuk mencari faktor lain yang mungkin mempunyai pengaruh besar terhadap peningkatan Kepuasan Kerja

Penelitian ini dilakukan Fikom UPDM (B), dengan obyek penelitian satu lokasi. Dengan memper-

besar jumlah lokasi dan sample mungkin dapat memberikan hasil yang berbeda.

Saran

Dengan melihat hasil penelitian pada kesimpulan diperoleh pengaruh yang relatif rendah dari kedua variabel yang mempengaruhi Kepuasan kerja. Karenanya perlu dilakukan langkah-langkah untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Dosen Dengan demikian perlu dilakukan upaya untuk mengetahui faktor apa yang sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Upaya penelitian untuk menguji faktor Kepemimpinan dan Iklim Organisasi perlu dilanjutkan dengan mengadakan penelitian yang sama di tempat lain, atau di lokasi lain dengan sampel yang lebih banyak.

Meneruskan penelitian dengan menggunakan variabel bebas lain untuk mengetahui faktor yang dapat meningkatkan Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian dapat dimanfaatkan sebagai bahan pengambilan keputusan oleh Fikom UPDM (B) untuk menyusun dan merencanakan program pengembangan produk dan penetapan Iklim Organisasi karena dari hasil penelitian ini variabel Iklim Organisasi menghasilkan pengaruh Iklim Organisasi yang dihubungkan dengan Kepuasan Kerja yang relatif rendah.

Daftar Pustaka

- Amstrong, M 1984., Manajemen Sumber Daya Manusia (terjemahan; Sofjan Cikmat dan Haryanto) Elex Media Komputindo, Jakarta
- As'ad Moh., Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan, Liberty., Yogyakarta.
- Beck, Robert C. 1990, Motivation New Jersey : Prentice Hall Inc.,
- Casco, Wayne F, 1995, Manageing Human Resources, (New York :Mc.Graw Hill.
- Crubbin, James J, 1990. Kepemimpinan Strategi Mengembangkan Organisasi, terjemahan. Ny. Rochmuyati Hamzah. Jakarta Pustaka Binaman Pressindo.
- Cruder, Andrew B., et. Al. 1995, Psychology, (San Francisco: McGraw Hill. Inc.
- Davis, Keith, and Newstrom, John. W, (1993), Organizational Behaviour, Human Behavior at Work, Auland.
- Davis, Keith and John W. Newston, 1996, Perilaku Dalam trganisasi, terjemahan; Agus Dharma. Jakarta : Erlangga.
- Donnelly, James H. Jr., James L. Gibson, and John M. Ivancevich 1987, Fundamentals of Management, New York: Business Publications. Inc.
- Duncan, W. Jack, 1983, Management Progressive Responsibility in Administration. New York Random House Inc.
- Flippo. E.B., 1992., Manajemen Personal (terjemah ; Moh Masud) Erlangga Jakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donelly, (1996), Organisasi, Prilaku, Struktur dan Proses, Jakarta : Erlangga.
- Iman Nurul 1995, Motivasi dan Kepribadian, Jakarta : Raja Wali, 1995.
- J.E. Winardi, (2001), Motivation dan Pemotivasian dalam manajemen Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kartini Kartono, (1998), Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta, Rajawali, Pres.
- Koontz Harold, Cyril O' Donnell, and Hemz Weihrich, 1984. Management New York. McGraw-Hill Book Company.
- Koswara, E, 1989., Motivasi teori dan Penelitiannya, Bandung : Alumni.
- Kotter, John P. 1988. The Leadership Factor, New York The Free Management Division of MacMillan. Inc.
- Lock dan Associate, (1997), Esensi Kepemimpinan, Empat Kunci Untuk Memimpin Dengan Penuh Keberhasilan, Jakarta : Mitra Utama.
- Lassey, William R. and Marshal Sashkin, 1976. Leadership and Social Change, New York : University Associates, Inc.
- Lunenburg, Freed C. dan Allan C. Omstein, 1991. Education Administration : Concepts and Practices. California : Wadsworth Inc.
- Moh, Nazir, (1988), Metode Penelitian, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Kal. Susilo, 1990., Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta BPFE Yogyakarta
- Maslow, A.B., 1970., Motivation and Personality. New York ; Harper & Row Publisher.
- Miftah Thoha, 1996, Perilaku Organisasi, Konsep dan Aplikasinya, Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Minto Purwo. S. Drs. & Tim Ekonomi, 1997, Pelajaran Ekonomi, Jakarta, Yudistira.
- Porter, Lyman W., dan Lawler, Edward E, (1987), The Effect of Performance on Job Satisfaction, Industrial Relation.
- Soebagio, Sastrodiningrat, Kapita Selektta Manajemen dan Kepemimpinan, Jakarta : Ind-Hill. Co.
- Steers, Richard M, dan Porter, W. Lyman, (1991), Motivation and Work Behavior, Highstown, NJ, McGraw-Hill, Inc.
- Sugiyono, (1997), Metode Penelitian Bisnis, Bandung : Alfabeth.
- , 1997., Metode Penelitian Bisnis., Alfabeta, Bandung.
- Sastrodiningrat, Soebagio., 1998, Kapita Selektta Mana-