



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KONSIDERASI DAN STRUKTUR INISIASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MUHAMMADIYAH CIAMIS

Susan Sintia Ramdhani

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis
e-mail : susanramdhani@gmail.com

Article History :

Recieved 22 Nopember 2017
Recieved in revished form
26 Nopember 2017
Accepted 5 May 2017
Available offline 20 Oktober 2017
Available online 20 Oktober 2017

Language Transcript : Indonesia

Key Words :

Gaya Kepemimpinan
Konsiderasi
Struktur Inisiasi
Kepuasan Kerja Karyawan

Abstract - Artikel ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan konsiderasi dan struktur inisiasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Ciamis. Sedangkan tujuan yang digunakan dalam artikel ini bertujuan untuk mempelajari, mengetahui, dan menganalisis (1) Pengaruh gaya kepemimpinan konsiderasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sekolah Tinggi Kesehatan Muhammadiyah Ciamis. (2) Pengaruh gaya kepemimpinan struktur inisiasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sekolah Tinggi Kesehatan Muhammadiyah Ciamis. (3) Pengaruh gaya kepemimpinan konsiderasi dan struktur inisiasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sekolah Tinggi Kesehatan Muhammadiyah Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey explanatory. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan konsiderasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya jika gaya kepemimpinan konsiderasi ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula. (2) Gaya kepemimpinan struktur inisiasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya jika gaya kepemimpinan struktur inisiasi ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula. (3) Gaya kepemimpinan konsiderasi dan struktur inisiasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya jika gaya kepemimpinan konsiderasi dan struktur inisiasi ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat pula.

1. PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan sumberdaya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada

produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi.

Suatu organisasi yang bergerak dalam berbagai bidang pelayanan dituntut untuk senantiasa dinamis dan kompetitif dalam memacu diri menjadi sebuah organisasi yang menghasilkan kinerja terbaik atau pelayanan prima.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan

hasil kerja yang optimal. Rivai (2010: 856) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Luthan (2006:243) mengatakan bahwa untuk dapat memperoleh kepuasan kerja ada lima cara dapat dilakukan oleh perusahaan, namun salah satunya memberikan contoh kepemimpinan (*leadership*) yang baik dalam perusahaan tersebut. Dengan adanya kedua aspek tersebut yang dapat dilakukan secara baik oleh organisasi, maka karyawan yang ada akan menjadi lebih terpacu dan termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

Seorang pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peran untuk memberikan suatu pengarahan bagi seluruh pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Tugas seorang pemimpin dalam mengelola organisasi merupakan tugas yang paling penting dan juga rumit, khususnya dalam mengelola sumber daya manusia yang merupakan asset utama dalam produktivitas organisasi. Dalam hal ini perlu diketahui bahwa produktivitas yang baik memerlukan profesionalisme dari pegawai yang mana menjadi tugas bagi seorang pemimpin untuk dapat mengarahkan, memotivasi dan menciptakan suatu sikap profesionalisme dari pegawai di organisasi tersebut. Apabila seorang pemimpin memiliki sikap yang baik maka akan berdampak pada keberhasilan dari suatu tujuan organisasi dan sebaliknya.

Studi Ohio dan Michigan dalam (Molan, 2006 : 436) menyatakan bahwa: Pimpinan-pimpinan yang memberikan perhatian yang baik dan seimbang terhadap tugas (struktur inisiasi) maupun orang/karyawan (konsiderasi) lebih kuat dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan keseimbangan antara Struktur Inisiasi dan Konsiderasi maka karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif tanpa adanya

beban dan paksaan semata, karyawan akan lebih merasa bertanggung jawab atas pekerjaan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Ciamis bahwa terdapat beberapa kondisi yang belum optimal dalam organisasi yaitu kurangnya dorongan pimpinan terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja organisasi, karyawan kurang dilibatkan pimpinan dalam mengambil keputusan, pimpinan kurang melakukan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan, belum optimalnya interaksi karyawan dengan atasan, karyawan kurang puas atas gaji yang diberikan oleh organisasi, hal ini terlihat dari beban kerja yang diberikan, tidak sebanding dengan gaji yang diterima karyawan, dan penghargaan yang diberikan pimpinan terhadap karyawan yang berprestasi masih kurang. Penelitian ini ditujukan untuk mempelajari, mengetahui, dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Konsiderasi dan Struktur Inisiasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Ciamis.

2. METODOLOGI

Dalam penelitian ini digunakan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh (Sugiyono (2010: 417) “metode survey yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis”).

Desain/jenis penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah desain penelitian kuantitatif yaitu

desain yang dilakukan pada empirik tidak secara mendalam melainkan meluas, untuk memperoleh pengetahuan ilmiah yang bersifat abstrak, general dan universal (Rusidi dan Enas, 2011:27).

Tempat/lokasi penelitian dilakukan di STIKES Muhammadiyah Ciamis. Objek penelitian terdiri dari dua elemen, yaitu populasi dan sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Ciamis sebanyak 105 orang. Proses pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Adapun rumus besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)} \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah populasi
- d = Tingkat kepercayaan (0,1)

maka didapat:

$$n = \frac{105}{1 + 105(0,1^2)}$$

$$n = \frac{105}{1 + 1,05}$$

$$n = \frac{105}{2,05}$$

n = 51,2 dibulatkan 51

Berdasarkan hasil diatas maka yang dijadikan sampel adalah 51 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil penyebaran angket kepadaseluruh karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Ciamis. Sedangkan data sekunder diperoleh

dari Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Ciamis.

Teknik dan instrumen pengumpulan data diusahakan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam analisis tesis ini. Pengumpulan data tersebut meliputi:

- 1) *Observasi*, yaitu mengamati kegiatan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Ciamis.
- 2) *Kuesioner*, yang diberikan kepada seluruh karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Ciamis, dengan cara mengajukan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan bersifat pertanyaan tertutup/berstruktur yang menyangkut pendapat responden tentang pengaruh gaya kepemimpinan konsiderasi dan struktur inisiasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian yaitu uji validitas, Uji Reliabilitas, Statistik deskriptif, Analisis Statistik Induktif (Inferensial).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Konsiderasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Interprestasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh gaya kepemimpinan konsiderasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam Tabel 1.

Berdasarkan tabel *coefficients* diketahui bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan konsiderasi (X1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi yaitu diambil dari akar kuadrat dari nilai beta $\sqrt{(0,433)}$ adalah 0,658. Berdasarkan Tabel 1. angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel (X1) dengan (Y). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1)

terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinan sebesar 0,433. Artinya kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan konsiderasi sebesar 43,3%, sedangkan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan konsiderasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel *coefficient* tersebut pun dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 2,541 dengan signifikansi $0,014 < 0,05$. Dan nilai t_{tabel} dengan $df = 51 - 2 = 49$ pada tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 2,009. Dengan demikian, karena $t_{hitung} 2,541 > t_{tabel} 2,009$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan konsiderasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan konsiderasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Studi Michigan University mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan yang sama dengan studi yang dilakukan oleh Ohio State University salah satunya yaitu gaya kepemimpinan konsiderasi. Menurut Rivai (2010:62) bahwa "Gaya kepemimpinan struktur konsiderasi adalah gaya pemimpin yang berorientasi kepada perilaku hubungan antara atasan dan bawahan".

Gaya kepemimpinan konsiderasi ini diindikasikan oleh adanya rasa yang ditunjukkan pimpinan dalam memahami persahabatan dengan para bawahan dan menciptakan suasana keakraban di dalam organisasi, menumbuhkan rasa saling mempercayai, Sejauh mana pimpinan bersedia untuk memiliki kepercayaan besar kepada para bawahan agar bawahan lebih merasa dihargai oleh pimpinan, dan menciptakan hubungan yang baik, Sejauh mana pimpinan bersedia untuk menjalin

hubungan baik dengan bawahan dan menjalin iklim keterbukaan dengan para bawahan Untuk mempertegas adanya keterkaitan antara gaya kepemimpinan konsiderasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Jewel dan Siegeld dalam (Molan, 2006 : 435) menyatakan bahwa perilaku pemimpin-pemimpin yang berorientasi terhadap orang/karyawan (konsiderasi) lebih kuat dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi gaya kepemimpinan konsiderasi semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan

3.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Struktur Inisiasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh gaya kepemimpinan struktur inisiasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam Tabel 2.

Berdasarkan tabel *coefficients* diketahui bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan struktur inisiasi dengan kepuasan kerja karyawan (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi yaitu diambil dari akar kuadrat dari nilai beta $\sqrt{(0,361)}$ adalah 0,601.

Berdasarkan Tabel 2 angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel (X2) dengan (Y). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X2) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinan sebesar 0,361. Artinya kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan struktur inisiasi sebesar 36,1%, sedangkan sisanya sebesar 63,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan

struktur inisiasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel *coefficient* tersebut pun dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 2,119 dengan signifikansi $0,039 < 0,05$. Dan nilai t_{tabel} dengan $df = 51 - 2 = 49$ pada tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 2,009. Dengan demikian, karena $t_{hitung} 2,119 > t_{tabel} 2,009$, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan struktur inisiasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan struktur inisiasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas manajer apabila kepemimpinan telah efektif maka diharapkan karyawan pun dapat bekerja secara efektif pula. Karena itu kita ketahui bahwa keberadaan pemimpin dapat mempengaruhi penyelesaian tugas yang efektif, hal ini bersangkutan dengan gaya kepemimpinan struktur inisiasi yang dimana gaya kepemimpinan ini berorientasi pada tugas yang mengacu kepada perilaku pemimpin dalam menggambarkan hubungan antara dirinya dengan anggota kelompok kerja dalam upaya membentuk pola organisasi, saluran komunikasi, dan metode atau prosedur yang ditetapkan dengan baik dalam penyelesaian tugas yang efektif.

Hal ini sangat penting karena akan mengakibatkan karyawan akan semakin giat jika masing-masing individu mengerti dan paham tentang uraian dan penjelasan tugas yang dijabarkan oleh atasan. Oleh karena itu pemimpin dibebani tanggung jawab untuk mengarahkan suatu tindakan yang dapat memungkinkan setiap individu dapat menyelesaikan setiap tugas dari organisasi dan perusahaan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Jewel dan Siegel dalam (Molan, 2006 : 437) menyatakan bahwa pemimpin-pemimpin yang memberikan perhatian baik terhadap tugas mampu mengubah perilaku bawahannya diantaranya rasa puas dalam bekerja. Semakin tinggi gaya kepemimpinan struktur inisiasi semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

3.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Konsiderasi dan Gaya Kepemimpinan Struktur Inisiasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh gaya kepemimpinan konsiderasi (X1) dan gaya kepemimpinan struktur inisiasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam Tabel 3.

Berdasarkan tabel *model summary* diketahui bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan konsiderasi (X1) dan gaya kepemimpinan struktur inisiasi (X2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,762. Berdasarkan Tabel 3 angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel (X1) dan (X2) dengan (Y). Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X1) dan (X2) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinan sebesar 0,580. Artinya kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan konsiderasi dan gaya kepemimpinan struktur inisiasi sebesar 58,0%, sedangkan sisanya sebesar 42,0% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan konsiderasi dan gaya kepemimpinan struktur inisiasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan dengan menggunakan uji anova, maka disajikan dalam Tabel 4. Berdasarkan tabel *Anova* dapat dilihat bahwa diperoleh F_{hitung} sebesar 33,143 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Nilai F_{tabel} dengan $dk = 51 - 2 = 49$ maka diperoleh F_{tabel} 3,19. Dengan demikian karena F_{hitung} 33,143 > F_{tabel} 3,19, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Artinya terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan konsiderasi (X_1) dan gaya kepemimpinan struktur inisiasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

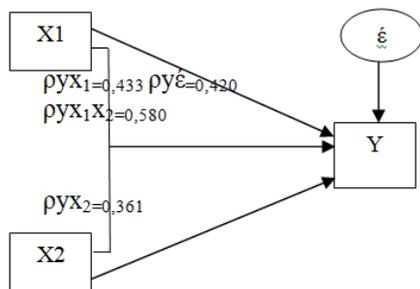
Berdasarkan Tabel 4. *coefficient* kita bisa menyusun matriks jalur yaitu sebagai berikut:

$$\rho_{YX_1} = 0,433$$

$$\rho_{YX_2} = 0,361$$

Dari Beta tersebut dapat dihitung koefisien jalur variabel lain diluar model yakni $\rho_{Y\epsilon}$ dengan rumus: $\rho_{Y\epsilon} = 1 - 0,580 = 0,420$. Semua perolehan hasil perhitungan di atas dapat digambarkan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,433X_1 + 0,361X_2 + 0,420\epsilon$$



Gambar 1. Diagram Jalur

Keterangan:

- $\rho_{YX_1} = 0,433$ = Koefisien Jalur Gaya Kepemimpinan Konsiderasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
- $\rho_{YX_2} = 0,361$ = Koefisien Jalur Gaya Kepemimpinan Struktur Inisiasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
- $\rho_{YX_1X_2} = 0,580$ = Koefisien Jalur Gaya Kepemimpinan Konsiderasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan Struktur Inisiasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
- $\rho_{Y\epsilon} = 0,420$ = Koefisien Jalur variabel lain (ϵ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kepuasan kerja menurut Menurut Herzberg dalam (Hasibuan, 2005: 15) mengemukakan bahwa istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Ketidakuasan kerja akan berdampak pada tiga hal, yaitu: produktivitas kerja, kemangkiran dan keluarnya tenaga kerja, serta kesehatan dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2005:203) mengemukakan bahwa” Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pemimpin dalam gaya kepemimpinannya, memunculkan dan mengembangkan system motifasi terbaik untuk merangsang kesediaan bekerja dari para pengikut dan anak buahnya. Pemimpin merangsang bawahan, agar mereka mau bekerja guna mencapai sasaran organisasi maupun kepuasan kerja setiap karyawannya”.

Studi Ohio dan Michigan dalam (Molan, 2006 : 436) menyatakan bahwa : Pimpinan-pimpinan yang memberikan perhatian yang baik dan seimbang terhadap tugas (struktur inisiasi) maupun orang/karyawan (konsiderasi) lebih kuat dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dengan keseimbangan antara Struktur Inisiasi dan Konsiderasi maka karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif tanpa adanya beban dan paksaan semata, karyawan akan lebih merasa bertanggung jawab atas pekerjaan dan kelangsungan hidup perusahaan. Semakin tinggi gaya kepemimpinan konsiderasi dan gaya kepemimpinan struktur inisiasi semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1. Gaya Kepemimpinan Konsiderasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,810	3,013		6,244	,000
	Gaya_Kepemimpinan_Konsiderasi	,329	,130	,433	2,541	,014
	Gaya_Kepemimpinan_Struktur_Inisiasi	,223	,105	,361	2,119	,039

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Karyawan

Tabel 2. Gaya Kepemimpinan Struktur Inisiasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,810	3,013		6,244	,000
	Gaya_Kepemimpinan_Konsiderasi	,329	,130	,433	2,541	,014
	Gaya_Kepemimpinan_Struktur_Inisiasi	,223	,105	,361	2,119	,039

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Karyawan

Tabel 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Konsiderasi dan Gaya Kepemimpinan Struktur Inisiasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 ^a	,580	,562	3,55087

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan_Struktur_Inisiasi, Gaya_Kepemimpinan_Konsiderasi

Tabel 4. Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Konsiderasi dan Gaya Kepemimpinan Struktur Inisiasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	835,765	2	417,883	33,143	,000 ^a
	Residual	605,215	48	12,609		
	Total	1440,980	50			

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kepemimpinan_Struktur_Inisiasi, Gaya_Kepemimpinan_Konsiderasi

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja_Karyawan

4. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan konsiderasi dengan nilai tertinggi pada indikator saling percaya. Artinya gaya kepemimpinan konsiderasi sangat dipengaruhi oleh indikator saling percaya. Gaya kepemimpinan konsiderasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Ciamis. Artinya jika gaya kepemimpinan konsiderasi ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Ciamis akan meningkat pula.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan struktur inisiasi dengan nilai tertinggi pada indikator menetapkan pola dan saluran komunikasi. Artinya gaya kepemimpinan struktur inisiasi sangat dipengaruhi oleh indikator menetapkan pola dan saluran komunikasi. Gaya kepemimpinan struktur inisiasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Ciamis. Artinya jika gaya kepemimpinan struktur inisiasi ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Ciamis akan meningkat pula.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja karyawan pada dengan nilai tertinggi pada indikator faktor psikologi. Artinya kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh indikator faktor psikologi. Gaya kepemimpinan konsiderasi dan gaya kepemimpinan struktur inisiasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Ciamis. Artinya jika gaya kepemimpinan konsiderasi dan gaya kepemimpinan struktur inisiasi ditingkatkan, maka

kepuasan kerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Ciamis akan meningkat pula.

5. DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Bandung : Alumni.
- Handyaningrat, Suwarno. 2004. *Pengantar Ilmu administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung.
- Handoko T. Hani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Karyadi, M. 2004. *Kepemimpinan (Leadership)*. Bandung : Rajawali.
- Lawyer David. 2004. *Human Resources Manajemen*. New Jersey : Prentice Hall.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Martoyo, Susilo. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Molan Benyamin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, P Stephen dan Mary Coulter. 2012. *Manajemen*, Jakarta : Indeks.
- Rusidi dan Enas. 2001. *Metode Penelitian (Elaborasi Pedoman Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi)*. Bandung : Dewa Ruchi.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Agus. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : IPWI.
- Thoha, Miftah. 2010. *Perilaku Organisasi*.

Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.