

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Sharp Electronic Indonesia Cabang Makassar

Michael Sonny¹, Syahrir², Nurhaedah³

^{1,2,3}Manajemen, STIMI-YAPMI Makassar, Makassar, Indonesia

Abstrak:

Ketika gaya kepemimpinan bertolak belakang dengan harapan dari para karyawan, hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan (otokratis, demokratis dan laissez faire) dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sharp Electronic Indonesia cabang Makassar. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan metode asosiatif. Sampel digunakan sebesar 56 karyawan PT. Sharp Electronic Indonesia cabang Makassar. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik random sampling. Dengan teknik analisis menggunakan analisis data deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil persamaan regresi sederhana pada penelitian ini adalah $Y = 1,112 + 0,334X_1 + 0,561X_2 + 0,372X_3$. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Disarankan agar gaya kepemimpinan demokratis lebih dipertahankan agar lebih dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Sharp Electronic Indonesia cabang Makassar.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan pengamatan awal penulis, PT. Sharp Electronic Indonesia cabang Makassar sering menghadapi fenomena pengunduran diri pada karyawan. pengunduran diri karyawan tersebut membuktikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan yang rendah, terutama bagi karyawan yang saat ini telah mengundurkan diri dari perusahaan. Dari hasil informasi terhadap berberapa karyawan yang saat ini telah mengundurkan diri, hal ini terjadi karena adanya miss communication antara pimpinan dengan karyawannya, pemimpin kurang menginformasikan kebijakan perusahaan kepada karyawannya. Arus informasi dari atasan ke bawahan

yang dianggap kurang sehingga sering terjadi kesalahpahaman dan pimpinan kurang mengerti apa yang diinginkan karyawannya

Dari latar belakang permasalahan tersebut, penulis tertarik mengambil judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sharp Electronic Indonesia cabang Makassar." Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya pada latar belakang, maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: "Apakah gaya kepemimpinan (Otokratis, Demokratis dan *Laissez Faire*) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sharp Electronic Indonesia cabang Makassar ?"

Tujuan Penelitian dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas yaitu: "Untuk menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan (Otokratis, Demokratis dan *Laissez Faire*) dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Sharp Electronic Indonesia cabang Makassar.". Manfaat dari penelitian ini terbagi menjadi menjadi 2 (dua) bagian yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun 2 (dua) bagian manfaat penelitian yang dimaksud adalah manfaat teoritis dan manfaat praktis

TINJAUAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan sumber daya yang paling penting guna mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya, oleh karena itulah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menekankan pada pengelolaan manusia bukan pada sumber daya yang lainnya. Secara umum manajemen mencakup bidang yang sangat luas, salah satu bagiannya adalah manajemen sumber daya manusia yang memfokuskan diri pada peranan dalam perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara optimal. Pengelolaan sumber daya manusia ini merupakan hal yang penting karena sumber daya manusia berkaitan langsung dengan proses produksi dalam perusahaan, yaitu dimana manusia yang akan menggunakan dan memanfaatkan unsur sumber daya lainnya seperti money, material, machine, method dan market demi mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan setiap orang tidak akan mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya.

Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin cenderung memiliki gaya atau cara yang tersendiri dalam memimpin perusahaannya. Tiga komponen gaya kepemimpinan utama dalam manajemen yang dikemukakan oleh Kurt Lewin diterjemahkan Robbins (2010: 179) yang terdiri dari:

1. Gaya Otokratis, pemimpin yang cenderung memusatkan wewenang, mendiktekan metode kerja, membuat keputusan unilateral, dan membatasi partisipasi karyawan. Mendiktekan metode kerja, memusatkan pengambilan keputusan dan membatasi partisipasi.
2. Gaya Demokratis, pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja.
3. Gaya *Laissez Faire*, pemimpin yang umumnya memberi kelompok kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai.

Kepuasan Kerja

Suwatno dan Priansa (2011: 263) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011: 203).

Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini yang bertindak sebagai variabel yang mempengaruhi atau variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan tiga komponen gaya kepemimpinan utama dalam manajemen yang dikemukakan oleh Kurt Lewin diterjemahkan Robbins (2010: 179) yang terdiri dari gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan *Laissez Faire*. gaya kepemimpinan tersebut dianalisis untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan kemudian di uji pengaruhnya terhadap variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi yaitu variabel kepuasan kerja. Semakin baik gaya kepemimpinan diterapkan dalam perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Sharp Electronic Indonesia cabang Makassar.

METODOLOGI

Jenis Penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yang diangkat dan tujuan penelitian yang telah ditentukan pada penelitian ini yang bersifat asosiatif, maka jenis pendekatan dari penelitian ini merupakan pendekatan asosiatif, yang menghubungkan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012: 55). Sementara itu hubungan antara variabel dalam penelitian ini adalah hubungan kausal, yaitu

hubungan yang bersifat sebab akibat, ada variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi (Sugiyono, 2012: 56).

Penelitian ini dilakukan PT. Sharp Electronic Indonesia cabang Makassar dengan alamat kantor: Komp Ruko Bulusaraung Blok A No.1A Makassar. Adapun alasan penulis memilih PT. Sharp Electronic Indonesia cabang Makassar sebagai objek penelitian adalah karena secara geografis letak PT. Sharp Electronic Indonesia cabang Makassar berada dekat dengan tempat tinggal yaitu satu kota dengan peneliti sehingga peneliti dapat lebih efisien waktu dan biaya dalam melakukan penelitian dan memperoleh data.

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data. Cara ini digunakan untuk memperoleh data yang objektif yang diperlukan untuk menghasilkan kesimpulan penelitian yang objektif pula. Adapun bagian dari uji instrument dalam penelitian ini yakni antara lain:

- a. Uji Validitas; Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data.
- b. Uji Reliabilitas; Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali dikutip oleh Pradipta, 2012). Dengan menggunakan bantuan SPSS, uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha (α) dari Cronbach Alpha.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sharp Electronic Indonesia cabang Makassar yang berjumlah 127 karyawan. Kategori populasi penelitian ini adalah Probability Sampling atau pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Menurut Umar (2013: 78), "Sampel merupakan himpunan bagian (subset) dari unit populasi dan sampel diambil dengan menggunakan Rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Di mana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Error (Persen kelonggaran ketidaktelitian 10%.)

Berdasarkan pedoman rumus di atas, maka sampel dalam penelitian ini ditentukan sebagai berikut:

$$n = \frac{127}{1 + 127 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{127}{1 + 1,27}$$

n= 55,94 dibulatkan menjadi 56 responden

Berdasarkan perhitungan di atas jumlah sampel yang diambil 55, 94 dibulatkan menjadi 56 responden. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah sampel acak sederhana (*simple random sampling*) adalah cara pengambilan sampel dengan besar peluang setiap anggota populasi untuk menjadi sampel sangat besar (Sugiyono, 2012: 75). Pelaksanaan sampel random sampling disebabkan anggota populasi ini dianggap homogen karena sampel yang diambil adalah hanya karyawan tetap yang berada PT. Sharp Electronic Indonesia cabang Makassar.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas responden merupakan uraian mengenai kriteria responden responden jika dilihat dari jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Berikut ini dijelaskan secara rincinya.

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin;

Hasil distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

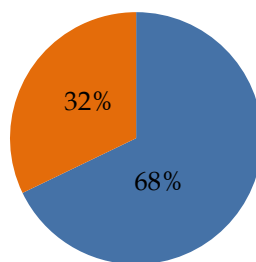
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	38	68%
Perempuan	18	32,1%
Jumlah	56	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 38 orang (68%), dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang (32%).

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut ini:

■ Laki-Laki ■ Perempuan



Gambar 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Penulis, 2024

Identitas Responden Berdasarkan Usia;

Hasil distribusi frekuensi responden menurut usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

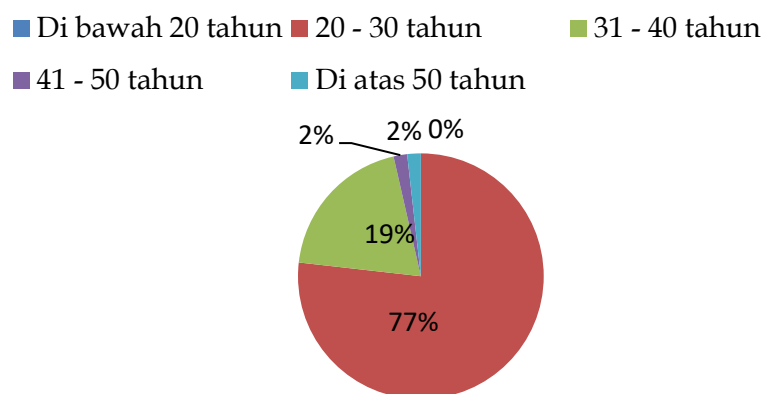
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Kategori Usia	Frekuensi	Persentase
Di bawah 20 tahun	0	0%
20-30 Tahun	43	77%
31-40 Tahun	11	20%
41-50 Tahun	1	2%
Di atas 50 Tahun	1	2%
Jumlah	56	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel menunjukkan data bahwa responden dengan usia sebanyak 56 orang (100%), responden di bawah usia 20 tahun yaitu 0 orang (0%), responden dengan usia 20-30 tahun yaitu 43 orang (77%), responden dengan usia 31-40 tahun yaitu 11 orang (20%), responden dengan usia 41-50 tahun yaitu 1 orang (2%), dan responden di atas usia 50 tahun yaitu 1 orang (2%).

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut ini:



Gambar. 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Penulis, 2024

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir;

Hasil distribusi frekuensi responden menurut pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

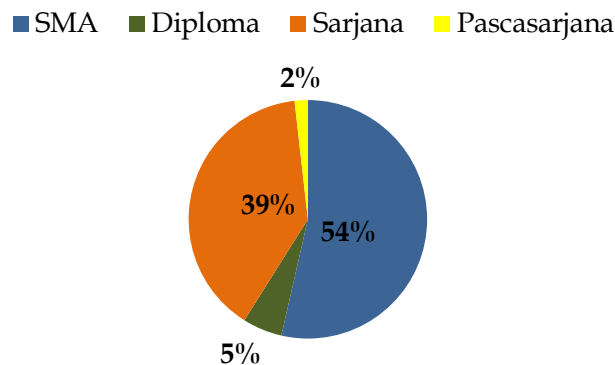
Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	30	53,6%
Diploma	3	5,4%
Sarjana	22	39,3%

Pascasarjana	1	1,8%
Jumlah	56	100 %

Sumber: Data Primer Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel menunjukkan data responden tingkat pendidikan terakhir berjumlah 56 orang (100%), responden di tingkat pendidikan SMA sebanyak 30 orang (54%), responden di tingkat pendidikan Diploma sebanyak 3 orang (6%), responden di tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 22 orang (39%), dan responden di tingkat pendidikan Pascasarjana sebanyak 1 orang (2%).

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut ini:



Gambar. 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Penulis, 2024

Analisis Data

Adapun bagian dari analisis data yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Uji Instrumen Penelitian

Tujuan uji coba instrumen adalah upaya untuk mengetahui validitas dan reliabilitas. Suatu instrumen itu valid, apabila dapat mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan tinggi reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat mengukur apa yang dimaksud dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan diantara subjek (Arikunto, 2011: 167). Adapun hasil analisis mengenai uji validitas dan reabilitas dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Validitas;

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2010: 363). Sebuah item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total variabel. Besarnya korelasi tiap item pernyataan dapat dilihat dari hasil uji dengan menggunakan SPSS pada kolom Corrected Items-Total Correlation. Kriteria uji validitas secara singkat) adalah jika korelasi sudah lebih besar dari 0,30 maka pernyataan yang dibuat dikategorikan valid/sahih (Arikunto, 2010: 168). Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Kode Item	Corrected Item-Total Correlation	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Otokratis (X_1)		
$X_{1,1}$	0,920	Valid
$X_{1,2}$	0,882	Valid
$X_{1,3}$	0,856	Valid
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_2)		
$X_{2,1}$	0,899	Valid
$X_{2,2}$	0,899	Valid
$X_{2,3}$	0,864	Valid
Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i> (X_3)		
$X_{3,1}$	0,746	Valid
$X_{3,2}$	0,834	Valid
$X_{3,3}$	0,762	Valid
Kepuasan Kerja (Y)		
$Y_{1,1}$	0,883	Valid
$Y_{1,2}$	0,881	Valid
$Y_{1,3}$	0,846	Valid
$Y_{1,4}$	0,841	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024.

Tabel 4.8 merupakan hasil pengujian validitas atas pengaruh gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan laissez faire terhadap kepuasan kerja di PT. *Sharp Electronic* Indonesia cabang Makassar. Maka dari indikator pernyataan yang diuji ternyata semua item pernyataan yang telah diisi oleh responden sudah sah (valid), sebab 13 item pernyataan memiliki nilai memenuhi koefisien korelasi minimal (Corrected Item-Total Correlation) yaitu sudah di atas 0,30 sehingga daya pembeda pada penelitian dianggap memuaskan atau sudah sah (valid).

b. Uji Reliabilitas;

Pengujian reliabilitas pada umumnya dikenakan untuk pengujian stabilitas instrumen dan konsistensi internal instrumen. Dalam menguji reliabilitas digunakan uji konsistensi internal dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpha Cronbach > 0,60 (Umar, 2011: 85). Untuk memudahkan dalam menganalisis, akan digunakan program analisis SPSS yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis windows. Adapun hasil uji instrumen pada pengaruh gaya Kepemimpinan Otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan laissez faire terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. *Sharp Electronic* Indonesia cabang Makassar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Otokratis (X_1)	0,944	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_2)	0,944	Reliabel
Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i> (X_3)	0,887	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,943	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 21.0, 2024.

Dari tabel 4.9 yakni hasil uji reliabilitas atas pengaruh gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, *Laissez Faire* terhadap kepuasan kerja di PT. Sharp Electronic Indonesia cabang Makassar menunjukkan semua variabel pada item kuesioner penelitian ini sudah berada pada posisi reliabel dan konsisten, hal tersebut dibuktikan dari nilai cronbach's alpha (α) nya yang secara keseluruhan nilainya sudah berada di atas 0,60.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan". Dalam penelitian ini variabel dependennya ialah Kepuasan Kerja (Y), sedangkan variabel independennya adalah gaya kepemimpinan otokratis (X_1), gaya kepemimpinan demokratis (X_2) dan gaya kepemimpinan *laissez faire* (X_3).

Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,112	,436		2,548	,014
Gaya Kepemimpinan Otokratis (X_1)	,334	,109	,286	3,052	,004
1 Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_2)	,561	,109	,450	5,134	,000
Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i> (X_3)	,372	,112	,267	3,323	,002

Variabel Dependen: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data diolah SPSS 21.0, 2024

Formulasi persamaan regresi berganda berdasarkan tabel 4.10 di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,112 + 0,334X_1 + 0,561X_2 + 0,372X_3$$

Hasil interpretasi dari persamaan regresi yang diperoleh dari variabel pengaruh gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan *Laissez Faire* terhadap kepuasan kerja di PT. Sharp Electronic Indonesia cabang Makassar atau yang didapatkan dengan persamaan $Y = 1,112 + 0,334X_1 + 0,561X_2 + 0,372X_3$, adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 1,112; artinya jika variabel gaya kepemimpinan otokratis (X_1), gaya kepemimpinan demokratis (X_2) dan gaya kepemimpinan *laissez faire* (X_3) bernilai 0 (nol) atau tetap, maka kepuasan kerja (Y) di PT. *Sharp Electronic* Indonesia cabang Makassar sebesar 1,112.
- b. Koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan otokratis (X_1) sebesar 0,334; artinya jika variabel gaya kepemimpinan otokratis mengalami kenaikan sebanyak satu-satuan unit, maka kepuasan kerja karyawan di PT. *Sharp Electronic* Indonesia cabang Makassar akan mengalami peningkatan sebesar 0,334.
- c. Koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_2) sebesar 0,561; artinya jika variabel gaya kepemimpinan demokratis mengalami kenaikan sebanyak satu-satuan unit, maka kepuasan kerja karyawan di PT. *Sharp Electronic* Indonesia cabang Makassar akan mengalami peningkatan sebesar 0,561.
- d. Koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan *laissez faire* (X_3) sebesar 0,372; artinya jika variabel gaya kepemimpinan *laissez faire* mengalami kenaikan sebanyak satu-satuan unit, maka kepuasan kerja karyawan di PT. *Sharp Electronic* Indonesia cabang Makassar akan mengalami peningkatan sebesar 0,372.

Berdasarkan interpretasi dari persamaan regresi berganda di atas maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan *laissez faire* maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja di PT. *Sharp Electronic* Indonesia cabang Makassar. Oleh karena itu, penulis menyarankan sebaiknya gaya kepemimpinan demokratis lebih dipertahankan agar lebih dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik di PT. *Sharp Electronic* Indonesia cabang Makassar.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menguji pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel dependennya ialah kepuasan kerja (Y), sedangkan variabel independennya adalah gaya kepemimpinan otokratis (X_1), gaya kepemimpinan demokratis (X_2) dan gaya kepemimpinan *laissez faire* (X_3). Dapat diketahui sebelumnya bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan *laissez faire* berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT. *Sharp Electronic* Indonesia cabang Makassar. Uji t dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi, nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} , yang pengujiannya dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 21.0.

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, maka adapun hasil interpretasi dari hasil uji parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis terhadap Kepuasan Kerja;

Pada variabel gaya kepemimpinan otokratis (X_1) menunjukkan tingkat signifikansi 0,00 karena 0,004 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t_{hitung} yang positif sebesar 3,052. Artinya; gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja di PT. Sharp Electronic Indonesia cabang Makassar.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kepuasan Kerja;

Pada variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_2) menunjukkan tingkat signifikansi 0,000 karena 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t_{hitung} yang positif sebesar 5,134. Artinya; gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sharp Electronic Indonesia cabang Makassar.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez Faire terhadap Kepuasan Kerja;

Pada variabel gaya kepemimpinan laissez faire (X_3) menunjukkan tingkat signifikansi 0,002 karena 0,002 lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t_{hitung} yang positif sebesar 3,323. Artinya; gaya kepemimpinan laissez faire berpengaruh signifikan dan positif terhadap dan kepuasan kerja karyawan di PT. Sharp Electronic Indonesia cabang Makassar.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel dependennya ialah kepuasan kerja (Y), sedangkan variabel independennya adalah gaya kepemimpinan otokratis (X_1), gaya kepemimpinan demokratis (X_2) dan gaya kepemimpinan laissez faire (X_3). Adapun dasar pengambilan keputusan pengujian ini adalah jika nilai signifikansi < 0,05 maka, hipotesis yang diajukan diterima sebaliknya, jika signifikansi > 0,05 maka, hipotesis yang diajukan ditolak. Adapun hasil uji simultan yang disajikan kedalam bentuk tabel:

Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1871,880	3	623,960	360,101	,000 ^b
	<i>Residual</i>	90,102	52	1,733		
	<i>Total</i>	1961,982	55			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Laissez Faire (X_3), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_2), Gaya Kepemimpinan Otokratis (X_1)

Sumber: Data diolah SPSS 21.0, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.11 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} yang positif sebesar 360,101 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 karena 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan laissez faire secara statistik

sudah berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kepuasan kerja di PT. Sharp Electronic Indonesia cabang Makassar atau dengan kata lain hipotesis dalam penelitian ini sudah diterima.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian, pengujian dan analisis pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut :

- a. Semua item dalam penelitian ini sudah sah (valid) dan sudah reliabel hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji validitas dari 16 item yang diajukan sudah memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation yang sudah di atas dari 0,30 dan nilai cronbach's alpha (α) dari semua variabel sudah di atas 0,60. Artinya; pengujian instrumen dalam penelitian ini sudah terpenuhi.
- b. Hasil formulasi dari olahan data pada regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah $Y = 1,112 + 0,334X_1 + 0,561X_2 + 0,372X_3$. Sehingga disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan Laissez Faire memiliki hubungan yang linear, atau dengan kata lain semakin baik bahwa semakin baik gaya kepemimpinan (otokratis, demokratis, dan laissez faire) maka akan semakin baik pula gaya kepemimpinan di PT. Sharp Electronic Indonesia cabang Makassar.
- c. Hipotesis dalam penelitian ini sudah diterima. gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan laissez faire berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Sharp Electronic Indonesia cabang Makassar baik secara parsial atau secara bersama-sama (simultan). Hal tersebut dibuktikan melalui nilai koefisien yang positif dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 karena $0,00 < 0,05$ pada masing-masing variabel gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan laissez faire dalam mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Sharp Electronic Indonesia cabang Makassar.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

- a. Untuk di PT. Sharp *Electronic* Indonesia cabang Makassar; Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan laissez faire sudah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sharp *Electronic* Indonesia cabang Makassar baik parsial ataupun secara bersama-sama (simultan). Namun jika dilihat secara berdasarkan namun jika dilihat dari nilai koefisien secara parsial maka gaya kepemimpinan demokratis memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan gaya kepemimpinan otokratis dan gaya

kepemimpinan laissez faire. Oleh karena itu penulis menyarankan sebaiknya gaya kepemimpinan demokratis lebih dipertahankan agar lebih dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Sharp Electronic Indonesia cabang Makassar.

- b. Untuk Peneliti selanjutnya; Dengan memperhatikan keterbatasan-keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, penulis memberikan saran untuk peneliti selanjutnya yaitu peneliti hanya mengambil sampel yang terbatas yaitu hanya 56 responden, sehingga penulis menyarankan agar populasi serta sampel penelitian agar dibuat lebih banyak lagi sehingga permasalahan dapat digeneralisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ucapkan banyak terimakasih kepada pihak yang telah banyak membantu penulis. Secara khusus, penulis mengucapkan terimakasih kepada bapak selaku dosen pembimbing yang telah sabar, meluangkan waktu, merelakan tenaga dan pikiran serta turut memberi perhatian dalam memberikan pendampingan selama proses penulisan skripsi ini.

Terimakasih juga kepada bapak/ibu pimpinan serta staf/karyawan di PT. Sharp Electronic Indonesia Cabang Makassar atas diberikannya kesempatan untuk dapat melakukan penelitian di sana.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, Ani Khuryatul. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Columbia Cabang Palu." *Jurnal Sinar Manajemen* 8(1): 7-13.
- Fajriyah, S. & Iwan Prasetya, R. Syarifatul Fajriyah. 2020. " Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" *Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Hamsal. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau." *Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi* 2(1): 15-29.
- Iskandar, Yan, & Inge Andriani. 2019. "Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pada Pekerja Bumh." *Jurnal Psikologi* 12(2): 169-78.