

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA RUMAH TAHANAN KELAS I LABUHAN DELI****Joshua Laurent¹, Padmono Wibowo²**Politeknik Ilmu Pemasarakatan¹, Politeknik Ilmu Pemasarakatan²joshuahutasoit0210@gmail.com¹, padmonowibowo@gmail.com²**Abstract**

A leader must be able to approach his employees, so that the leader can apply organizational regulations and delegate responsibilities to employees appropriately. This is in line with the efforts of leaders to grow the organization's commitment from within the employee, so that the leader can increase employee satisfaction with his work. This research aims to find out the influence of Leadership Style on Employee Job Satisfaction in Rutan Class I Labuhan Deli. The method used in this study is quantitative research method. Techniques in data analysis using descriptive analysis techniques through validity, reliability, simple linear regression tests, significance tests, determination tests, and normalities using IBM SPSS Statistics 25. Significant test results (t test) can be seen that the calculated t value > t table (4,953 > 1,984) with a significant ratio of 0.000<0.05. With that being said that Ho was rejected and Ha accepted, it can be said that there is a variable influence of leadership style on the job satisfaction variable. So it can be concluded that there is a positive and significant relationship between Leadership Style to Employee Job Satisfaction in Rutan Class I Labuhan Deli.

Keywords: Leadership Style; Job Satisfaction

Abstrak

Seorang pemimpin harus mampu melakukan pendekatan terhadap pegawainya, sehingga pemimpin dapat menerapkan peraturan organisasi dan melimpahkan tanggung jawab kepada pegawai dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha pemimpin menumbuhkan komitmen organisasi dari dalam diri pegawai, sehingga pemimpin dapat meningkatkan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan

terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Rutan Kelas I Labuhan Deli. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik dalam penganalisisan data menggunakan Teknik analisis deskriptif melalui uji validitas, reabilitas, uji regresi linear sederhana, uji signifikansi, uji determinasi, dan normalitas menggunakan IBM SPSS Statistics 25. Hasil uji signifikan (uji t) dapat dilihat bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($4,953 > 1,984$) dengan perbandingan signifikan yakni $0,000 < 0,05$. Dengan itu dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dikatakan terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Rutan Kelas I Labuhan Deli.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan ; Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan sumber utama dalam menunjang kemajuan dan perkembangan dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia juga memiliki peran sebagai penggerak demi kelancaran kegiatan yang ada di dalam organisasi. Setiap organisasi harus mampu memanfaatkan dan mengelolah sumber daya yang dimilikinya dengan baik dan tepat guna agar dapat mencapai tujuan organisasi sesuai dengan yang di harapkan. Dalam suatu organisasi, pastinya memiliki seorang pemimpin yang menjadi nahkoda dalam menjalankan seluruh kegiatan serta penentu arah kemana organisasi ini akan berjalan. Seorang pemimpin harus memiliki kepribadian dan kemampuan yang baik dan tepat agar mampu mengayomi dan mendorong seluruh pegawai untuk bekerja dengan semaksimal mungkin guna mencapai tujuan organisasi. Hal yang mendasari dan terpenting yang harus di miliki seorang pemimpin adalah Gaya Kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong semangat kerja, kreativitas dan sikap kerja karyawan (Sinurat, 2017). Pemimpin yang baik harus mampu menciptakan hubungan yang baik antara pemimpin dan pegawai serta harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta aman bagi pegawai sehingga pegawai dapat melaksanakan kerja dengan baik. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi dan membangkitkan semangat serta gairah kerja pegawainya, kualitas kehidupan kerja serta meningkatkan prestasi organisasi. Seorang pemimpin yang baik juga harus fleksibel dalam menanggapi

dan memahami segala potensi yang di miliki oleh pegawai dan berbagai permasalahan yang di hadapi oleh pegawainya.

Gaya kepemimpinannya seorang pemimpin memiliki prilaku dan strategi yang sering diterapkan sehingga dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawannya. Apabila kebutuhan karyawan telah terpenuhi, maka karyawan akan bekerja semaksimal mungkin menuju peningkatan kualitas kerja (Herman & Nasruji, 2019). Ketika kebutuhan telah terpenuhi, maka dari situ terciptalah sebuah kepuasan. Sehingga dalam menciptakan semangat kerja dan kepuasan pegawai tergantung dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu melakukan pendekatan terhadap pegawainya, sehingga pemimpin dapat menerapkan peraturan organisasi dan melimpahkan tanggung jawab kepada pegawai dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha pemimpin menumbuhkan komitmen organisasi dari dalam diri pegawai, sehingga pemimpin dapat meningkatkan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah tingkat kenyamanan dan kenikmatan yang di terima oleh pegawai ketika mereka sedang menerima atau mengerjakan suatu tugas dari seorang pemimpin. Keuntungan yang di peroleh Ketika seorang petugas merasa puas dalam melaksanakan kerja maka mereka akan melaksanakan tugas dengan semangat, tidak banyak mengeluh, menyelesaikan tugas dengan cepat, tidak pernah bolos masuk kerja dan lain sebagainya. Kepuasan kerja juga dapat dikatakan sebagai segala sesuatu yang dalam membuat seseorang merasa senang dan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya ataupun diluar pekerjaannya. Namun kepuasan kerja dapat menjadi masalah ketika seorang pemimpin memperlakukan pegawai dengan tidak baik maka kinerja dari pegawai tersebut akan menurun dan pegawai merasakan ketidaknyamanan bekerja untuk organisasi, dikarenakan mereka tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai secara signifikan adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, kondisi atau lingkungan pekerjaan, hubungan dengan pemimpin, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan promosi jabatan, hubungan dengan pengawasan, dan hubungan dengan upah atau gaji. Ketidakpuasan juga dapat terjadi ketika pegawai mengalami konflik dengan pekerjaannya, perputaran pegawai dan kemangkiran.

Rutan Kelas I Labuhan Deli, merupakan unit pelaksanaan Teknik yang beralamatkan di jalan.titi pahlawan, labuhan deli kec. Medan labuhan, yang memiliki 100 pegawai dalam menjalankan tugas organisasi. Pemimpin dirutan kelas I Labuhan Deli adalah Kepala Rutan atau yang sering disebut Karutan. Tentunya Kepala Rutan memiliki tanggungjawab dalam hal melakukan pemeliharaan keamanan serta ketertiban, melakukan pelayanan tahanan serta

pengolahan dan urusan tata usaha rutan. Begitu juga menyiapkan Warga Binaan Pemasyarakatan berintegrasi sehingga dapat kembali kemasyarakatan dengan keadaan sehat dan bertanggungjawab pada hidupnya. Dalam menjalankan tugasnya, Kepala Rutan pastinya butuh bantuan dan kerjasama yang baik dengan seluruh pegawai yang ada sehingga tugas yang ada dapat di selesaikan dan dikerjakan dengan baik. Setiap pegawai dalam sub bagian kerja yang ada di Rutan Kelas I Labuhan Deli, sudah memiliki tugas dan fungsi masing-masing, sehingga peran serta tugas dari Kepala Rutan juga harus dapat memastikan setiap pegawai dapat mengerti dan mengerjakan tugasnya masing-masing sesuai tugas dan fungsinya dengan baik. Kepala Rutan harus dapat menciptakan suasana yang nyaman agar seluruh pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja, karena dengan adanya kepuasan kerja dari pegawai secara langsung dapat meningkatkan kinerja dari setiap pegawai di Rutan Kelas I Labuhan Deli. Hal ini dapat tercapai kalau Kepala Rutan memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan kebutuhan pegawainya. Dengan kata lain gaya kepemimpinan dari Kepala Rutan harus mampu meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja sehingga dengan kepuasan tersebut kinerja dari pegawai pun maksimal. Dalam setiap aktivitas atau kegiatan di Rutan Kelas I Labuhan Deli pastinya tidak luput dan lepas dari permasalahan-permasalahan seputar kepemimpinan yang kadang kala menyebabkan terhambatkan pegawai dalam menjalankan tugas. Dalam menghadapi 100 pegawai, Kepala Rutan takkala mengalami kesulitan dalam memilih gaya kepemimpinan mana yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti membuat suatu hipotesis yakni sebagai berikut;

Ho: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

Landasan Teori

Gaya Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan dalam manajemen adalah suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin agar dapat menambah nilai pada suatu kelompok (Cakrawarti & Artayasa, 2021). Kepemimpinan memiliki beberapa fungsi dalam suatu organisasi diantaranya; mampu memilih dan Menyusun suatu strategi atau taktik yang baik dan tepat, mampu menyelesaikan masalah serta mengambil keputusan yang tepat dalam menyelesaikannya, mampu mengolah manajemen dan pengorganisasian secara baik dan teratur, mampu membangun dan menciptakan relasi yang banyak, memberi pengaruh dan motivasi yang positif terhadap pegawainya, mampu beradaptasi disegala bentuk situasi, serta mampu memberi citra vigur pemimpin yang dapat di contoh.

Menurut (Herawati, N., & Ranteallo, 2020) ada 6 gaya kepemimpinan, yakni sebagai berikut; personal leadership, non-personal leadership, authoritarian leadership, paternal leadership, democratic leadership, dan indigenous leadership. Sedangkan menurut (Estiana & Alfy, 2016) dalam menentukan gaya kepemimpinan ada 3 pola dasar, yakni; beorientasi pada tugas, hubungan kerja, dan hasil yang efektif.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada individu (Anke Priyono, 2012). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda karna pada dasarnya setiap individu memiliki tingkat kebutuhan yang berbedan dan sistem nilai yang ada pada dirinya pun berbeda antara satu individu dengan individu yang lainnya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yakni; pengaruh dari jumlah gaji yang di peroleh, kondisi dan situasi lingkungan kerja, kebijakan dan pengadministrasian organisasi, serta kualitas dari supervisinya. Menurut (Suwarti, 2005) Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan loyalitas pegawai. Adapun kepuasan kerja memiliki 3 dasar teori yakni; Discrepancy theory atau teori ketidaksesuaian yakni perasaan dari tiap individu yang menganggap apakah pekerjaan yang dilakukannya penting atau tidak bagi dirinya; equality theory yakni seputar kepuasan yang di peroleh dari individu yang didapat dari organisasi yakni berupa gaji, kondisi lingkungan, pengakuan, kesempatan dimana hasil ini diperoleh setelah melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya di dalam organisasi; serta two factor theory yakni kepuasan terhadap kebijakan yang adil dari organisasi, perhatian yang didapat dari atas, hubungan dengan sesame pegawai, serta kenaikan pangkat secara berkala.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh penulis di Rumah Tahanan Kelas I Labuhan Deli yang berlokasi di jalan.titi pahlawan, labuhan deli kec. Medan labuhan. Penelitian ini di lakukan pada bulan April 2021. Penelitian yang di gunakan oleh penulis adalah penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner (penyebaran angket).

Penelitian ini menyebarkan kuesioner ke 100 responden dengan menggunakan keseluruhan sampel, dimana objek penelitian yakni seluruh pegawai di Rutan kelas I Labuhan Deli. Metode skala untuk instrumen menggunakan Skala Likert (Darmawan et al., 2018).

Penelitian ini menggunakan Teknik analisis data deskriptif melalui uji validitas, uji regresi linear sederhana, uji signifikansi, dan uji determinasi. Penulis menggunakan IBM SPSS Statistics 25 dalam pengolahan analisis data. Dimana yang bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana variabel independennya adalah gaya kepemimpinan (X) dan variabel dependennya adalah kepuasan kerja (Y).

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden

Berdasarkan data yang di peroleh dari penelitian ini, peneliti melakukan pengelompokkan responden dalam beberapa karakteristik yakni berdasarkan pada kategori jenis kelamin, usia, dan Pendidikan terakhir dari 100 responden. Dibawah ini merupakan uraian penjabaran terkait karakteristik responden dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

Tabel 1. Frekuensi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Perempuan	9	9 %
2.	Laki-Laki	91	91 %
	Total	100	100 %

Tabel 2. Frekuensi karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia/Umur	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	17-22	11	11%
2.	23-28	39	39 %
3.	29-34	17	17 %
4.	35-40	16	16 %
5.	41 Keatas	18	18%
	Total	100	100 %

Tabel 3. Frekuensi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA/Sederajat	48	48 %

2.	D3	5	5%
3.	S1/Sederajat	44	44%
4.	S2	3	3 %
5.	S3	-	-
	Total	100	100 %

Uji Validitas dan Reabilitas

Validitas memiliki arti seberapa tepat atau cermatnya suatu alat ukur dalam melakukan pengukurannya terhadap suatu data, dapat dikatakan valid atau tidaknya suatu data tergantung pada baik atau tidaknya instrumen pengumpulan datanya. Dalam uji validitas, dapat dilakukan dengan melihat korelasi atau hubungan dari skor tiap pertanyaan dengan skor total. Dasar dari uji validitas adalah membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, dimana perbandingannya sebagai berikut;

1. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat dikatakan VALID
2. Jika nilai r hitung $<$ r tabel maka dapat dikatakan TIDAK VALID

r tabel dari N=100 pada signifikan 5% pada nilai r dalam table statistic, maka nilai r tabel adalah 0,195 dengan nilai signifikan sebagai berikut;

1. Jika nilai signifikan $<$ 0,05 maka dapat dikatakan VALID
2. Jika nilai signifikan $>$ 0,05 maka dapat dikatakan TIDAK VALID

Tabel 4. Hasil uji validitas

X	Nilai r hitung	Y	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
	0,492		0,340	0,195	Valid
	0,418		0,260	0,195	Valid
	0,544		0,274	0,195	Valid
	0,328		0,245	0,195	Valid
	0,532		0,464	0,195	Valid
	0,474		0,479	0,195	Valid
	0,515		0,522	0,195	Valid
	0,353		0,573	0,195	Valid
	0,230		0,393	0,195	Valid
	0,258		0,700	0,195	Valid
	0,582		0,508	0,195	Valid
	0,574		0,480	0,195	Valid
	0,524		0,390	0,195	Valid
	0,466		0,543	0,195	Valid

0,535	0.508	0,195	Valid
0,516		0,195	Valid
0,547		0,195	Valid
0,543		0,195	Valid
0,396		0,195	Valid
0,550		0,195	Valid

Melalui hasil uji validitas dari 35 pernyataan kuesioner dengan variable gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja yang disebar kepada pegawai Rutan Kelas I Labuhan Deli, dapat disimpulkan bahwa semua item dari pernyataan tersebut valid.

Reabilitas merupakan suatu ukuran yang menjelaskan bahwa alat ukur yang di gunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan sebagai alat ukur karena mengasilkan kekonsistenan hasil pengukuran yang hasilnya tidak berubah dari waktu-kewaktu. Uji reabilitas dilakukan untuk melihat apakah kuesioner yang di buat oleh penulis memiliki kekonsistenan jika dilakukan pengukuran secara berulang-ulang.

Tabel 5. Hasil uji reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
Gaya Kepemimpinan (X)	0,751	Sangat Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,572	Sangat Reliabel

Dari hasil uji reabilitas diatas menunjukkan bahwa sudah terpenuhinya kriteria yang artinya dari 35 pernyataan kuesioner dengan variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja yang disebar kepada pegawai Rutan Kelas I Labuhan Deli adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu persyaratan dalam penganalisisan data atau dapat disebut sebagai asumsi klasik. Dimana tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui suatu distribusi data mendekati atau mengikuti suatu distribusi normal.

Tabel 6. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unsta ndardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.00000	
	Std. Deviation	2.6009	9418
	Absol ute	.061	
Most Extreme Differences	Positi ve	.061	
	Negati ve	-.056	
	Test Statistic	.061	
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil data uji normlitas menggunakan metode Uji Kolmogorov-Smirnov Test, dapat dilihat dari hasil nilai signifikansi atau Asymp. Sig (2-tailed) memiliki nilai sebesar 0,200. Yang berarti nilai signifikansi pada data penelitian ini yaitu sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan data tersebut terdistribusi secara normal. Sehingga memenuhi syarat untuk proses uji selanjutnya.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 7. Hasil uji regresi linear sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Stand ardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	34.53	6.095		5.	.0
0			Beta	665	00

gaya kepemimpinan	.331	.067	.447	4.	.0
				953	00

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Dari tabel yakni hasil koefisien diatas, dapat dilihat bahwa pada kolom B, terdapat hasil dari nilai konstanta dan nilai koefisien regresi sederhana untuk variabel gaya kepemimpinan. Maka dari itu hasil tersebut apabila dinyatakan kedalam bentuk persamaan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 34,530 + 0.331X$$

Keterangan:

Y = Variabel Kepuasan kerja (Dependen)

X = Variabel Gaya kepemimpinan (Independen)

a = Konstanta

b = Koefisien

Dapat dilihat dari persamaan yang ada diatas menunjukkan bahwa, nilai konstanta sebesar 5,665. hal tersebut berarti bahwa ketika variabel X (Gaya kepemimpinan) bernilai 0, maka variabel Y (Kepuasan kerja) bernilai sama atau 34,861. Selanjutnya nilai koefisien regresi variabel X (Gaya kepemimpinan) sebesar 0,331 dengan arah nilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap peningkatan 1% pada gaya kepemimpinan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,331. Dapat diartikan bahwa dalam sebuah organisasi yakni Rutan Kelas I Labuhan Deli dimana saat gaya kepemimpinan dirasa membutuhkan adanya peningkatan maka diperlukan juga sebuah kepuasan kerja pada pegawai yang ada pada organisasi tersebut, semakin keberhasilan gaya kepemimpinan yang diberikan maka akan semakin meningkat juga kepuasan kerja pegawainya, hal ini dibuktikan dengan persamaan hasil linear diatas, dimana adanya peningkatan sebesar 1% gaya kepemimpinan akan memberikan peningkatan juga terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi atau di Rutan Kelas I Labuhan Deli.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1			

1	.44	.20	.192	2.614
7 ^a	0			

- a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan
- b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berdasarkan dari hasil data pada tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien $R = 0,447$ hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat yaitu sebesar 44,7 %. Kemudian pada nilai koefisien determinasinya sebesar 0,200 yang artinya bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X) memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 20,0 %. Sedangkan sisanya sekitar 80% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini atau dipengaruhi variabel bebas lainnya.

Uji t (Signifikansi)

Pada penelitian ini dalam menentukan nilai t tabel yang akan menjadi patokan, maka diperlukan rumus yaitu $df = n - k$ ($100 - 2 = 98$) dengan nilai signifikansi sebesar 5% atau 0,05, maka untuk responden sebanyak 100 untuk patokan nilai t tabelnya berada pada angka 98 yaitu sebesar 1,984. Selanjutnya kita akan membandingkan nilai t tabel tersebut dengan nilai t hitung yang ditentukan pada hasil dalam tabel berikut:

Tabel 9. Hasil uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Error Std.			
(Constant)	34.53	6.095		5.665	.000
gaya kepemimpinan	.331	.067	.447	4.953	.000

- a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Pada hasil tabel pengujian signifikansi diatas, nilai angka t hitung sebesar 4,953. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung > t tabel dengan yaitu 4,953 > 1,984 dan hasil nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan yang positif antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja. Perolehan hasil uji signifikansi (t) diatas juga dapat menjawab uji hipotesis dalam penelitian ini, antara lain yaitu:

Ho : Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

Maka dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini dengan menggunakan hasil uji t, menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, dikarenakan variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan kerja Pegawai Rutan Kelas I Labuhan Deli.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh peneliti, maka di peroleh kesimpulan sebagai berikut;

1. Terdapat pengaruh signifikan positif antara Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Rutan Kelas I Labuhan Deli. Semakin besar dan berhasilnya gaya kepemimpinan yang ada pada diri Kepala Rutan maka berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada seluruh pegawai di Rutan Kelas I Labuhan Deli.
2. Tingkat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Rutan Kelas I Labuhan Deli memiliki persentase sebesar 20,0% sedangkan sisanya yakni sekitar 80,0% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yakni variabel bebas yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka/References

- Anke Priyono, F. M. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Manajemen Pada Laboratorium Mawar. *Journal of Business and Banking*, 2(1), 113. <https://doi.org/10.14414/jbb.v2i1.436>
- Cakrawarti, J., & Artayasa, I. N. (2021). *Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja anggota organisasi*. 04(01), 37–45.
- Darmawan, A., Batam, P. N., & Putri, M. A. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel*

Interoening Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui. October 2017. <https://doi.org/10.15408/akt.v10i1.6109>

- Estiana, R., & Alfy, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Di Optik Melawai Jakarta Barat. *Jurnal Lentera Bisnis*, 5(1), 85–95.
- Herawati, N., & Ranteallo, T. A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. JMS Jakarta. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 01(10), 1–14.
- Herman, H., & Nasruji, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Lion Mentari Airlines. *Jurnal Dimensi*, 7(3). <https://doi.org/10.33373/dms.v7i3.1707>
- Sinurat, E. (2017). pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Palembang. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 92–106.
- Suwarti, T. N. J. dan. (2005). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mederasi Motivasi. *Jurnal Manajemen*, 2(3), 22–37.