

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR EFEKTIVITAS PEMIMPIN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA KABUPATEN KEDIRI

Heru Setiawan

ABSTRACT

Job satisfaction becomes problem that adequately pulls and essential, since evident big its good benefit for individual behalf, institute and society. For individual, job satisfaction enables to arise it happiness step-up efforts lives. For job satisfaction institute is done in work productivity step-up effort via remedial attitude and its clerk behavior. Meanwhile society of course will enjoy maximum performance result of institute.

How is chief role for can give job satisfaction for clerk Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Kediri? Therefore this research intent for: (1) know chief effectiveness influences with behavioral approaching and boss role that consisting of intern personal behavior factor, information proceedings behavior and decision making behavior to clerk job satisfaction; and (2) know factors that have dominant influence to clerk job satisfactions.

This research is executed at Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Kediri on the fifteenth 15th April 2012 until with 29th August 2012. By takes all clerk that total 60 person as respondent as.

Analysis's tech data that is utilized is linear regression programming. Result observationaling to point out that: (1) Result test f computing be as big as 72,121 (F table 5,39) so f computing > F table (72,121 > 3,59). Its mean that variable together ala behavioral intern personal (X_1), information proceedings behavior (X_2), decision making behavior (X_3) having for significant to jobs satisfactory variable clerk (Y.). And number r square as big as 0,889, it means 88,9% in jobs satisfactory variable clerk simultaneously be regarded by intern personal behavior variable (X_1), information proceedings behavior (X_2), decision making behavior (X_3) and its rest (100% 88,9%) as big as 11,1% regarded by variable any other outdoor variable which is utilized deep model observational it; (2) outgrow independent variable contributions to dependent variable alternately begins that largest is as follows: information proceedings behavior (X_2) as big as 46,10%, decision making behavior (X_3) as big as 30,69%, intern personal behavior (X_1) as big as 19,18%. Of that situation gets to be concluded that behavioral variable contribution information proceedings (X_2) as big as 46,10% are dominant the most.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang bermutu adalah tuntutan eksternal yang harus dipenuhi oleh organisasi, oleh karena itu organisasi sektor publik (termasuk didalamnya) haruslah

selalu mengembangkan potensi yang dimiliki khususnya potensi internal, dimana potensi internal yang dimaksud dapat berupa sumber daya internal organisasi, budaya organisasi, kultur dan sumber daya manusia.

Faktor sumber daya manusia disini sangat erat kaitannya dengan mutu produk organisasi itu sendiri baik produk yang berupa barang maupun publik adalah jasa pelayanan anggota, dimana jika faktor sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik tentunya akan mempengaruhi tingkat kepuasan anggota.

Kepuasan pada dasarnya adalah tingkat keadaan yang dirasakan seseorang (customer) yang merupakan hasil dari membandingkan penampilan atau outcome produk (jasa) yang dirasakan dalam hubungannya dengan harapan seseorang. Dengan demikian kepuasan adalah suatu fungsi dari perbedaan antara penampilan yang dirasakan dan harapan.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, lembaga dan masyarakat. Bagi individu, tentang penelitian sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup. Bagi lembaga, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produktivitas kerja melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawainya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kinerja maksimum dari lembaga.

Bagaimana peran pemimpin untuk dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Kediri Propinsi Jawa Timur ? Bagaimana pemimpin akan dapat menciptakan kondisi tertentu agar pegawai bisa lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja , serta mencegah kelakuan-kelakuan yang dapat merugikan organisasi ?

Salah satu pendekatan yang diduga tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi pegawai Badan Pemberdayaan

Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Kediri adalah dengan melihat efektifitas pemimpin dari faktor perilaku pemimpin dengan indikator peran-peran yang dimainkan oleh seorang pemimpin. Menurut Henry Mintzberg ada 3 (tiga) perilaku yang terdiri dari 10 (sepuluh) macam peran. Tiga kelompok perilaku manajer, yaitu: (1) Perilaku antar-pribadi (interpersonal behavior) yang terdiri dari: peran pemimpin, kepala dan perantara; (2) Perilaku pemrosesan informasi (information processing behavior) yang terdiri dari peran : monitor, penyebar, dan juru bicara, dan (3) Perilaku pengambilan keputusan (decision making behavior) yang meliputi peran : wirausaha, penghalau gangguan, pembagi sumber daya, dan perunding.

Perumusan Masalah

1. Apakah efektifitas pemimpin dengan pendekatan perilaku dan peran-peran pemimpin yang terdiri dari faktor Perilaku antar-pribadi dan Perilaku pengambilan keputusan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Kediri.
2. Manakah dari tiga faktor diatas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Kediri.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh efektifitas pemimpin dengan pendekatan perilaku dan peran-peran pemimpin yang terdiri dari faktor, Perilaku antar-pribadi, Perilaku pemrosesan informasi, dan Perilaku pengambilan keputusan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan

- Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Kediri.
2. Untuk mengetahui faktor yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Kediri. Waktu penelitian mulai pembuatan proposal hingga selesai selama 4 bulan, dimulai tanggal 15 April 2012 sampai 29 Agustus 2012.

Populasi dan Sampel

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Kediri yang berjumlah 60 orang pegawai.

Metode Pengumpulan Data

Sumber Data

1. Data Primer
2. Data Sekunder

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisioner
2. Wawancara
3. Dokumentasi

Karena jawaban dari semua pertanyaan dalam kuesioner tersebut diatas bersifat kualitatif, maka untuk keperluan analisis, data yang sifatnya kualitatif diberi skor atau dikuantitatifkan, dan setiap jawabannya diberi nilai. Untuk pengukuran jawaban responden digunakan skala *Likert*, dimana jawaban untuk pertanyaan dibedakan atas lima skala. Responden akan diminta untuk menyatakan kesetujuan atau ketidaksetujuan atau respon lain yang sejenis terhadap isi pernyataan dalam 5 tingkat

kategori, dari tingkat kategori tertinggi dengan skor 5 hingga terendah dengan skor 1. Skor yang dipilih dari setiap responden tersebut selanjutnya untuk diolah / dianalisis.

Identifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini dapat dikelompokkan ke dalam dua jenis yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi :

- 1 Variabel Perilaku antar-pribadi (X_1),
2. Variabel Perilaku pemrosesan informasi (X_2),
- 3 Variabel Perilaku pengambilan keputusan (X_3),

Variabel terikat

Kepuasan kerja (Y), Indikatornya yaitu pegawai bisa lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja, menepati hari kerja, menepati jam kerja, dan meningkatnya produktivitas kerja.

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua yaitu teknik analisis deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial.

Analisis Deskriptif

Penggunaan analisis ini bertujuan untuk mendeskriptifkan karakteristik distribusi item dari masing-masing variabel, dengan ukuran deskriptifnya adalah pemberian angka, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis inferensial yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas dengan variabel terikat dan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Pada analisis ini dipakai tingkat signifikansi (α)

sebesar 0,05 atau sama dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%.

Dalam hal ini digunakan alat analisis berupa model regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk menguji arah dan kuatnya pengaruh beberapa variabel bebas dengan satu variabel terikat. Formasi tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + \dots + b_nx_n$$

Keterangan :

y = variabel terikat;

a = Konstanta

b_1, \dots, b_n = koefisien regresi

x_1, \dots, x_n = variabel bebas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengambilan Data Primer

Pengambilan data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian meliputi tanggapan responden tentang variabel-variabel yang telah ditetapkan, menggunakan alat kuesioner.

Responden

Populasi dari penelitian ini adalah semua Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Kediri.

Sampel dari penelitian ini telah ditetapkan dengan metode group sampling yaitu mengambil salah satu dari tujuh Balai Pelayanan Kemetrolagian yang ada di Jawa Timur yaitu Balai Pelayanan Kemetrolagian Kediri dengan jumlah Pegawai sebanyak 31 orang yang selanjutnya dijadikan responden.

Validitas dan Reliabilitas

Untuk meyakinkan bahwa instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini benar-benar mengukur variabel yang akan diukur dengan cukup baik dan diterima, maka perlu diuji validitas dan reliabilitasnya.

a. Uji Validitas

Suatu instrumen baru dapat dikatakan valid bila koefisien korelasi dari

masing-masing item memiliki nilai $\geq 0,3$ pada $\alpha - 0,05$ (Sugiono, 2001).

Hasil analisis korelasi dengan menggunakan alat komputer program SPSS 12.0 for Wondows ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Var	Item	r	Sig	Ket.
Y	Y ₁	0.833	0.000	Valid
	Y ₂	0.861	0.000	Valid
	Y ₃	0.934	0.000	Valid
X ₁	X _{1.1}	0.506	0.000	Valid
	X _{1.2}	0.855	0.000	Valid
	X _{1.3}	0.870	0.000	Valid
X ₂	X _{2.1}	0.834	0.000	Valid
	X _{2.2}	0.729	0.000	Valid
	X _{2.3}	0.793	0.000	Valid
X ₃	X _{3.1}	0.884	0.000	Valid
	X _{3.2}	0.590	0.000	Valid
	X _{3.3}	0.602	0.000	Valid
	X _{3.4}	0.658	0.000	Valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk menguji digunakan Alpha Cronbach dengan bantuan alat komputer program SPSS 12.0 for Wondows. Instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien sebesar 0,6 atau lebih (Arikunto 1998).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Y	0.844	Reliabel
X ₁	0.629	Reliabel
X ₂	0.666	Reliabel
X ₃	0.636	Reliabel

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui distribusi frekwensi

jawaban responden dari hasil kuesioner yang terkumpul, dengan variabel bebas : Perilaku antar pribadi (X1), Perilaku pemrosesan informasi (X2), Perilaku pengambilan keputusan (X3). Sedangkan variabel terikat yaitu Kepuasan kerja Pegawai (Y). Untuk lebih jelasnya dibawah ini adalah deskripsi tentang data yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut.

Variabel Perilaku antar pribadi (X₁)

Tabel 2. Distribusi Frekwensi Item Perilaku antar pribadi

Jawaban Responden	Variabel			
	X1.1	X1.2	X1.3	
1	Frek.	0	0	0
	%	0	0	0
2	Frek.	0	2	3
	%	0	6.45	9.68
3	Frek.	8	5	3
	%	25.81	16.13	9.68
4	Frek.	21	22	22
	%	67.74	70.97	70.97
5	Frek.	2	2	3
	%	6.45	6.45	9.68
Mean		3.81	3.77	3.81

Variabel Perilaku pemrosesan informasi (X₂)

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Item Perilaku pemrosesan informasi

Jawaban Responden	Variabel			
	X2.1	X2.2	X2.3	
1	Frek.	0	0	0
	%	0	0	0
2	Frek.	1	0	0
	%	3.23	0	0
3	Frek.	11	3	11
	%	35.48	9.68	35.48
4	Frek.	14	23	18
	%	45.16	74.19	58.06
5	Frek.	5	5	2
	%	16.13	16.13	6.45
Mean		3.74	3.87	3.71

Variabel Perilaku pengambilan keputusan (X₃)

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Item Perilaku pengambilan keputusan

Jawaban Responden	Variabel				
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	
1	Frek.	0	0	0	0
	%	0	0	0	0
2	Frek.	2	1	1	2
	%	6.45	3.23	3.23	6.45
3	Frek.	10	2	14	4
	%	32.26	6.45	45.16	12.90
4	Frek.	15	27	15	25
	%	48.39	87.10	48.39	80.65
5	Frek.	4	1	1	0
	%	12.90	3.23	3.23	0
Mean		3.68	3.90	3.52	3.74

Variabel Kepuasan kerja Pegawai (Y)

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepuasan kerja Pegawai

Jawaban Responden	Variabel			
	Y1	Y2	Y3	
1	Frek.	0	0	0
	%	0	0	0
2	Frek.	0	0	2
	%	0	0	6.45
3	Frek.	15	8	10
	%	48.39	25.81	32.26
4	Frek.	14	20	15
	%	45.16	64.52	48.39
5	Frek.	2	3	4
	%	6.45	9.68	12.90
Mean		3.58	3.84	3.68

Pengujian Asumsi Regresi Berganda

Hasil Analisis Regresi Pengaruh Variabel Bebas (X) Terhadap Variabel Terikat (Y) dikerjakan dengan bantuan alat komputer program SPSS 12.0 For Windows, adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	Var.	B	Beta
Konstanta		-1.583	
Perilaku antar pribadi	X1	0.197	0.167
Perilaku pemrosesan informasi	X2	0.689	0.552
Perilaku pengambilan keputusan	X3	0.528	0.391

Pengujian hipotesis pertama

Pada pengujian hipotesis pertama digunakan dua pengujian yaitu :

- a. Menggunakan Uji Regresi Secara Simultan atau uji F.
- b. Menggunakan Koefisien Determinasi Simultan (R^2).

a. Uji Regresi Secara Simultan (uji F).

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bermakna atau tidak variabel bebas terhadap variabel tergantung dengan tingkat signifikan tertentu. Hal ini dilakukan dengan cara membandingkan hasil uji F dengan F tabel.

Jika ternyata F hitung lebih besar dari F tabel, berarti berada daerah penolakan untuk H_0 atau H_a diterima demikian juga sebaliknya.

Dari tabel hasil uji berganda ditemukan F hitung adalah sebesar 72,121 (F tabel 5,39) jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ (72,121 > 5,39). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel Perilaku antar pribadi (X1), Perilaku pemrosesan informasi (X2), Perilaku pengambilan keputusan (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja Pegawai (Y).

b. Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Analisis dengan menggunakan koefisien Simultaneus atau R^2 , dimana koefisien determinasi tersebut akan

menunjukkan besarnya sumbangan atau kontribusi seluruh variabel bebas terhadap variabel tergantung, dengan kata lain seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel bebas secara serempak mempengaruhi terhadap terhadap variabel tergantungnya.

Dengan menggunakan koefisien simultaneus atau R^2 maka besarnya koefisien determinasi dari hasil hitungan SPSS 12.0 for windows didapat sebesar 0,889 , hal ini berarti 88,9 % didalam variabel Kepuasan kerja Pegawai secara serempak dipengaruhi oleh variabel Perilaku antar pribadi (X1), Perilaku pemrosesan informasi (X2), Perilaku pengambilan keputusan (X3) dan sisanya (100 % - 88,9 %) sebesar 11,1 % dipengaruhi variabel-variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam model penelitian ini.

Berdasarkan uraian dan temuan diatas, dapat dijelaskan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan :

“ Diduga ada pengaruh variabel Perilaku antar pribadi (X_1), Perilaku pemrosesan informasi (X_2), Perilaku pengambilan keputusan (X_3) terhadap Kepuasan kerja Pegawai “ adalah diterima.

Pengujian hipotesis kedua

Dalam pengujian hipotesis kedua juga akan dilakukan dengan menggunakan dua analisis, yaitu :

- 1. Menggunakan Uji t.
- 2. Menggunakan Koefisien Determinasi Parsial (r^2).

a. Menggunakan Uji t.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung. Dengan uji t akan diketahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial berpengaruh pada variabel tergantung.

Untuk melihat apakah pengaruh tersebut bermakna atau tidak, dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel dengan tingkat signifikan tertentu. Jika t hitung lebih besar dari t tabel, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel tergantung.

Hasil perhitungan dan analisis variabel bebas berupa variabel Perilaku antar pribadi (X1), Perilaku pemrosesan informasi (X2), Perilaku pengambilan keputusan (X3), yang berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai disajikan pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil Perhitungan t hitung Variabel Independen yang berpengaruh terhadap Variabel Dependen

No	Variabel Independen	Var.	t hitung	t tabel
1	Perilaku antar pribadi	X1	2,530	1,645
2	Perilaku pemrosesan informasi	X2	4,809	1,645
3	Perilaku pengambilan keputusan	X3	3,460	1,645

Melihat besarnya koefisien determinasi pada masing-masing variabel bebas maka diperoleh seberapa besar sumbangan masing-masing variabel bebas yaitu variabel Perilaku antar pribadi (X1), Perilaku pemrosesan informasi (X2), Perilaku pengambilan keputusan (X3) terhadap variabel tergantung yaitu Kepuasan kerja Pegawai. Dari tabel diatas dapat diuraikan secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas secara terinci sebagai berikut :

1. t hitung untuk variabel Perilaku antar pribadi (X1) sebesar 2,530 lebih besar dari t tabel sebesar 1,645

pada taraf signifikan tertentu yaitu 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel Perilaku antar pribadi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang sangat bermakna terhadap Kepuasan kerja Pegawai.

2. t hitung untuk variabel Perilaku pemrosesan informasi (X2) sebesar 4,809 lebih besar dari t tabel sebesar 1,645 pada taraf signifikan tertentu yaitu 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel Perilaku pemrosesan informasi (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang sangat bermakna terhadap Kepuasan kerja Pegawai.
3. t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 3,460 lebih besar dari t tabel sebesar 1,645 pada taraf signifikan tertentu yaitu 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel Perilaku pengambilan keputusan (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang sangat bermakna terhadap Kepuasan kerja Pegawai.

b. Menggunakan Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Setelah melakukan uji t , analisis berikutnya adalah dengan menggunakan koefisien determinasi parsial atau r^2 , dimana koefisien determinasi tersebut menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung.

Analisis dengan menggunakan koefisien determinasi parsial atau r^2 menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu Perilaku antar pribadi, Perilaku pemrosesan informasi, Perilaku pengambilan keputusan terhadap Kepuasan kerja Pegawai.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial Variabel Independen yang berpengaruh terhadap Variabel Dependen

No	Variabel Independen	Var.	r	r ²
1	Perilaku antar pribadi	X1	0,438	0,1918
2	Perilaku pemrosesan informasi	X2	0,679	0,4610
3	Perilaku pengambilan keputusan	X3	0,554	0,3069

Pengaruh dari masing-masing variabel bebas diuraikan seperti berikut :

1. Variabel Perilaku antar pribadi (X1) sebesar 0,1918 atau 19,18 %.
2. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Perilaku antar pribadi secara parsial mempunyai kontribusi terhadap Kepuasan kerja Pegawai adalah sebesar 19,18 %.
3. Variabel Perilaku pemrosesan informasi (X2) sebesar 0,4610 atau 46,10 %.
4. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Perilaku pemrosesan informasi secara parsial mempunyai kontribusi terhadap Kepuasan kerja Pegawai adalah sebesar 46,10 %.
5. Variabel Perilaku pengambilan keputusan (X3) sebesar 0,3069 atau 30,69 %.
6. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Perilaku pengambilan keputusan (X3) secara parsial mempunyai kontribusi terhadap Perilaku pengambilan keputusan adalah sebesar 30,69 %.

Tabel 10. Urutan Kontribusi Variabel Independen yang berpengaruh terhadap Variabel Dependen

Tingkat	Var.	r ²	%
1	X2	0,4610	46,10
2	X3	0,3069	30,69
3	X1	0,1918	19,18

Berdasarkan tabel analisis diatas didapatkan nilai koefisien parsial (r²) tertinggi adalah r² pada variabel Perilaku pemrosesan informasi (X2) sebesar 0,4610 atau 46,10 %. Jadi nilai r² pada variabel Perilaku pemrosesan informasi (X2) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kepuasan kerja Pegawai sebesar 46,10 %.

Dari hasil uraian tersebut, dapat dijelaskan bahwa hipotesis kedua bahwa:

“ Diduga ada salah satu variabel yang mempunyai pengaruh dominan yaitu variabel Perilaku pemrosesan informasi (X2) terhadap Kepuasan kerja Pegawai “ adalah diterima.

Pembahasan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel Perilaku antar pribadi (X₁), Perilaku pemrosesan informasi (X₂), Perilaku pengambilan keputusan (X₃), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai (Y).

Mengacu pada uji serentak dari variabel : Perilaku antar pribadi (X₁), Perilaku pemrosesan informasi (X₂), Perilaku pengambilan keputusan (X₃), berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,943 dan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,889 yang berarti 89,90 % Kepuasan kerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel Efektivitas Pemimpin. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori bahwa Pemimpin dikatakan efektif manakala bawahan merespons karena ingin melakukan tugas

dan menemukan kompensasinya, lalu bawahan menghormati, patuh dan taat kepada pemimpin, dan dengan senang hati bekerja sama dengannya. Kemudian merealisasikan bahwa permintaan pemimpin konsisten dengan beberapa tujuan pribadi bawahan.

Berdasarkan tabel analisis di atas didapatkan nilai koefisien parsial (r^2) tertinggi adalah r^2 pada variabel Perilaku pemrosesan informasi (X2) sebesar 0,4610 atau 46,10 %. Jadi nilai r^2 pada variabel Perilaku pemrosesan informasi (X2) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kepuasan kerja Pegawai sebesar 46,10 %. Perilaku pemrosesan informasi (information processing behavior) yang terdiri: monitor, penyebar, dan juru bicara.

Sesuai dengan teori bahwa Peran pemantau atau monitor adalah peranan yang mengharuskan seorang pemimpin untuk menjadi pencari, penerima dan pengumpul informasi agar supaya mampu mengembangkan pengertian yang baik dari organisasi yang dipimpinnya. Peran sebagai monitor menuntut seorang pemimpin untuk selalu aktif mencari informasi yang dapat bermanfaat untuk organisasi. Menghimpun informasi dari pihak luar, dan mengirim bawahan ke pihak luar (organisasi) merupakan bagian penting dalam perannya sebagai penghubung. Untuk dapat terlaksananya peran tersebut, seorang pemimpin harus selalu mengikuti berita, membaca buku-buku terkait dan memanfaatkan perannya sebagai liasion. Informasi yang terbaru selalu dibutuhkan oleh Pegawai, terkait dengan teknis pelaksanaan tugas. Pegawai akan merasa puas apabila pekerjaan yang dilakukan selalu mengikuti peraturan yang terbaru yang berlaku saat itu.

Peran penyebar adalah peran yang menempatkan pemimpin sebagai penyebar informasi ke seluruh jajaran organisasi yang

menjadi tanggung jawabnya. Ini dimungkinkan pada semua informasi melalui peran monitornya. Sebagai kelanjutan dari perannya sebagai monitor, pemimpin perlu meneruskan informasi yang diterima dari pihak luar atau dari bawahan kepada anggota organisasi. Informasi itu bisa diperoleh dari hasil kunjungan ke suatu lembaga baik dalam maupun luar negeri, hasil seminar, dan pelatihan. Informasi yang diperoleh tersebut dapat diteruskan dengan mengadakan pertemuan-pertemuan untuk maksud informasi atau percakapan singkat. Pegawai selalu membutuhkan pengarahan dari atasannya yang bisa memotivasi dirinya untuk bekerja dengan baik sehingga mejadikan dirinya puas dalam bekerja.

Peran juru bicara adalah peran pemimpin mewakili organisasi untuk menyampaikan informasi ke luar lingkungan organisasinya. Peran juru bicara memposisikan pemimpin sebagai wakil organisasi dalam menyampaikan informasi ke pihak luar. Adanya hirarki dalam manajemen mencerminkan masing-masing pemimpin bagian akan melaporkan hasil bagiannya kepada pemimpin puncak. Pemimpin dalam hal ini berfungsi sebagai pakar berkenaan dengan organisasi yang dipimpinnya. Pegawai selalu membutuhkan jawaban dari segala permasalahan yang dilaporkan pada pemimpinnya. Setiap bekerja pegawai berhadapan dengan permasalahan, dan akan menjadikan pegawai puas apabila segala permasalahan yang dihadapi bisa terpecahkan dengan bantuan pemimpinnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil uji F hitung adalah sebesar 72,121 ($F_{\text{tabel } 5,39}$) jadi $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ (72,121 > 5,39). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel Perilaku antar pribadi (X_1), Perilaku pemrosesan informasi

(X_2), Perilaku pengambilan keputusan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja Pegawai (Y). Dan angka R Square sebesar 0,889, hal ini berarti 88,9 % didalam variabel Kepuasan kerja Pegawai secara serempak dipengaruhi oleh variabel Perilaku antar pribadi (X_1), Perilaku pemrosesan informasi (X_2), Perilaku pengambilan keputusan (X_3) dan sisanya (100 % - 88,9 %) sebesar 11,1 % dipengaruhi variabel-variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam model penelitian ini.

2. Besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara berurutan mulai yang paling besar adalah sebagai berikut : (1) Perilaku pemrosesan informasi (X_2) sebesar 46,10 %, (2) Perilaku pengambilan keputusan (X_3) sebesar 30,69 %, (3) Perilaku antar pribadi (X_1) sebesar 19,18 %. Dari keadaan tersebut dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel Perilaku pemrosesan informasi (X_2) sebesar 46,10 % adalah yang paling dominan

Saran-saran

1. Bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti mengenai Efektivitas Pemimpin dan Kepuasan kerja dengan obyek yang sama dan waktu yang berbeda atau obyek yang berbeda waktu yang berbeda dapat mengembangkan penelitiannya pada hubungan dan pengaruh antara Efektivitas Pemimpin dan Kepuasan kerja, serta melihat bagaimana pengaruh faktor lain Efektivitas Pemimpin terhadap Kepuasan kerja.
2. Bagi pihak Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Kediri, mengingat kontribusi Efektivitas Pemimpin dengan variabel Perilaku

pemrosesan informasi dalam mempengaruhi Kepuasan kerja Pegawai cukup besar, maka Efektivitas Pemimpin pada variabel Perilaku pemrosesan informasi perlu dikembangkan di masa mendatang agar Pegawai lebih puas untuk bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, (2002) *Sepuluh Model Penelitian dan Pengolahannya*, Wahana Komputer. Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. (1998) *Prosedur penelitian ; suatu pendekatan praktek*, Edisi Revisi IV, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, G. (1995) *Management Personalialia*. Alih Bahasa Agus Dharma, Edisi Ketiga, Erlangga.
- Dharma, A. (1991) *Manajemen Prestasi Kerja: Pedoman Praktis Bagi Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. Rajawali Pess, Jakarta.
- Gary Dessler, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi bahasa Indonesia, Jilid I, Prenhallindo, Jakarta.
- Handoko, Hani, (2002) *Manajemen*, BPFE. Jogjakarta.
- Henry Simamora, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Edisi Kedua, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Rao, T.V. (1996) *Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek*, Seri Manajemen No. 125, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Robin Stephen dan Coulter Mary, (2004) *Manajemen Edisi Tujuh*, PT. Indeks Group Gramedia. Jakarta

- Siagian Sondang, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sjafri Tb. P, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia. Jakarta Selatan.
- Soeramto, 1989, *Metodologi Penelitian Kualitatif* Penerbit BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Sugijono, 1998, *Metodologi Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono (2001) *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Supranto J.,MA , 1992, *Statistik Teori dan Aplikasi, Jilid 2*. Cetakan keempat. Erlangga. Jakarta.
- Thoha Miftah, 1983, *Perilaku Organisasi*, Rajawali, Jakarta.
- Thoha Miftah, (2003) *Kepemimpinan dalam manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Winarno Surachmat , 1989, *Metode, Teknik Penelitian*, LP3.ES, Jakarta.
- Winarno Surakhmad, Prof, Dr., 1978 *Dasar Dan Tehnik Metode Penelitian Ilmiah* Penerbit CV. Tarsito, Bandung.

