ANALISIS PENGARUH PRAKTIK-PRAKTIK KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI

Said Almaududi[1]

Abstract

This research analyzed the influence of the dimensions of leadership practices on employee job satisfaction. Object of this study is the University of Batanghari Jambi. Research problem refers to the phenomenon of data at the University of Batanghari Jambi, which is indicated by the number of employees in and out within the last 3 years, as well as some of the complaints are often perceived by employees. The problem that arises is: whether the dimensions of leadership practices have an influence on employee job satisfaction.

The study used 80 respondents and all respondents were employee University of Batanghari Jambi. Multiple Regression Analysis.

The results of this study indicate that such practices are leadership dimensions and dimension empower others encourage both partial and simultaneous positive effect on employee job satisfaction University of Batanghari.

Keywords: Leadership Practices and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan, pemasaran serta produknya, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Saat ini sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan.

Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah organisasi, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Bagi karyawan, lingkungan kerja yang kondusif tersebut diharapkan mampu menciptakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kepuasan kerja merupakan dampak atau hasil dari keefektifan performance dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari : Menurunnya pelaksanaan tugas, Meningkatnya absensi, dan Penurunan moral organisasi. (Yukl, 1989). Sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja, berkaitan dengan : Keinginan yang besar untuk keluar dari kerja, Meningkatnya stress kerja, dan Munculnya berbagai masalah psikologis dan fisik. Kepuasan kerja karyawan merupakan pencerminan sikap yang dapat bersifat positif ataupun negatif dalam menyikapi perilaku pada pekerjaannya. Keadaan ini berkaitan dengan perasaan yang menyenangkan waktu bekerja, suasana ini terjadi dengan atasan, sesama karyawan maupun dengan staf lainnya.

Universitas Batanghari Jambi merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi yang ada di Provinsi Jambi. Sebagai sebuah lembaga pendidikan yang memberikan pelayanan pendidikan dan pengajaran bagi para mahasiswa maka lembaga ini dituntut untuk melakukan pengelolaan aktivitas ke organisasian secara efektif dan efisien. Pencapaian tujuan-tujuan lembaga sangat tergantung dari sumberdaya yang dimiliki, terutama sumberdaya manusianya yakni tenaga administrasi ataupun tenaga pengajarnya, hal ini tertuang dalam visi dan misi Universitas Batanghari yaitu : Visi : Pada tahun 2025 UNBARI menjadi pusat unggulan dalam pembelajaran dan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, atas dasar akhlak mulia untuk kesejahteraan masyarakat. Misi : Menyelenggarakan pendidikan dan kegiatan pembelajaran yang berkualitas, efisien, efektif, dan akuntabel dengan suasana akademik yang kondusif, Mengembangkan penelitian melalui riset dan pengembangan, Melaksanakan tanggung jawab sosial kepada masyarakat dengan penerapan hasil-hasil penelitian, Mengembangkan kurikulum yang fleksibel dan relevan dengan kebutuhan lokal, nasional, dan regional, Mewujudkan organisasi yang sehat dan memiliki keunggulan kompetitif.

[1] Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

Berhasil atau tidaknya Universitas Batanghari dalam mewujudkan visi dan misi organisasi sangat tergantung dari peran seorang pemimpin yaitu Rektor. Kemampuan rektor dalam mengelola organisasi baik dalam segala aspek tertuang dalam kebijakan-kebijakan maupun peraturan-peraturan yang di hasilkan dari kepemimpinan rektor. Dalam setiap kebijakan ataupun peraturan yang diputuskan oleh rektor selalu mendapat respon positif dan negatif, dan yang paling banyak menjadi perbincangan diantara pegawai Universitas Batanghari dari kebijakan yang dikeluarkan rektor adalah respon yang negatif, hal ini secara perlahan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di masing-masing unit kerja.

Kebijakan rektor tersebut bisa berdampak negatif, hal ini diungkapkan oleh Robbins (2001) bahwa para peneliti telah melakukan penelitian dan menemukan dampak dari kepuasan bekerja yakni pada produktivitas karyawan (productivity), ketidakhadiran (absenteeism), dan pergantian karyawan (turnover). Turnover merupakan salah satu juga bentuk reaksi ketidakpuasan yang bersifat permanen, yaitu keluar dari pekerjaannya. Kepuasan selalu berhubungan terbalik dengan turnover (pergantian) dan memiliki tingkat korelasi yang lebih kuat dibandingkan dengan ketidakhadiran. Beberapa faktor yang membuat orang mengambil sebuah keputusan untuk meninggalkan pekerjaan, diantaranya kondisi pasar tenaga kerja, harapan mengenai peluang alternatif pekerjaan, dan lama masa jabatan dengan organisasi. tnya Keluhan-keluhan yang paling sering dirasakan oleh sebagian pegawai di Universitas Batanghari. Keluhan-keluhan tersebut muncul dikarenakan adanya ketidakpuasan terhadap kepemimpinan rektor dalam hal kebijakan atau peraturan yang dikeluarkan.

Partisipasi dalam pengambilan keputusan rektor berdasarkan visi dan misi di Universitas Batanghari, khususnya pada kepemimpinan demokratis akan mempunyai dampak pada peningkatan hubungan manajer dengan bawahan, menaikkan moral dan kepuasan kerja serta menurunkan ketergantungan terhadap pemimpin.

Peningkatan kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam organisasi tersebut, kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu pemimpin suatu organisasi perusahaan dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan karyawan dalam bekerja sehingga diperoleh karyawan yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan.

Pimpinan seharusnya dapat menyelaraskan antara kebutuhan-kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi yang dilandasi oleh hubungan manusiawi. Sejalan dengan itu diharapkan seorang pimpinan mampu memotivasi dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan setiap karyawan sehingga tercapainya kepuasan kerja karyawan yang berimplikasi pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya kepuasan dapat ditingkatkan, bila atasan bersifat ramah dan memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka (Robbins, 2002 : 181).

Kepemimpinan yang mempengaruhi pengikut untuk bekerja pada level yang tinggi telah dikenal luas sebagai kepemimpinan transformasional (Bass, 1985; Podsakoff et al, 1990). Sejalan dengan pandangan kepemimpinan tranformasional adalah model praktik kepemimpinan yang dikembangkan oleh Kouzes dan Pozner (1987). Kouzes dan Pozner mengembangkan model mereka berdasarkan pada konsep bahwa para pemimpin dapat dikenali melalui kemampuan mereka untuk mencapai sesuatu yang luar biasa di dalam organisasi. Kouzes dan Posner menggali apa yang dilakukan oleh para individu secara personal saat mereka memimpin suatu organisasi. Menurut mereka, para pemimpin mampu mencapai sesuatu yang luar biasa dalam organisasi dikarenakan lima praktik, termasuk menjadi model peran, menginspirasikan visi bersama, menantang proses, memberdayakan orang lain, dan mendorong semangat.

Pada bagian ini dijelaskan praktik-praktik kepemimpinan oleh Kouzes dan

Pozner yaitu : *Model peran*, menurut kouzes & posner (1997), Pemimpin harus mendapatkan kepercayaan dari karyawan dengan mencontohkan caranya. Untuk menumbuhkan kepercayaan pemimpin harus mengklasisfikasi nilai-nilai mereka dan bertindak dengan cara yang mendukung nilai-nilai tersebut. Pemimpin harus konsisten dalam tindakan dan memastikan kata-kata dan menyelaraskan dengan tindakan secara konsisten. Selain itu, untuk membangun kepercayaan pemimpin dapat menciptakan kemenangan kecil bagi karyawan. Merayakan kemenangan kecil bersama-sama dapat membantu untuk membina hubungan dan membangun kepercayaan dalam departemen atau organisasi. Pimpinan model peran Universitas Batanghari harus memberikan contoh sikap dan perilaku yang di implementasikan dari ucapan-ucapan pimpinan untuk menegakkan peraturan-peraturan internal secara konsisten.

Menginspirasi Visi Bersama. menurut Kouzes dan Posner (1997), Hal ini tidak sulit bagi seorang pemimpin untuk memiliki visi tentang departemen atau organisasinya. Namun, untuk menginspirasi orang lain menuju visi tersebut, atau untuk menginspirasi orang lain untuk menciptakan visi, tidak mudah. Seorang pemimpin yang efektif, harus mampu membayangkan masa depan dan bekomitmen untuk memfokuskan visi dan mencapainya. Namun, tidak cukup bagi seorang pemimpin untuk fokus pada visi.

Pemimpin harus meminta orang lain untuk fokus pada visi itu juga. Ini adalah tugas pemimpin untuk memberikan kehidupan pada visi dan menunjukkan keyakinan pribadi menuju visi itu, yang akan membantu orang lain untuk berbagi dalam visi itu. Untuk menyatukan visi, pemimpin harus membantu karyawan untuk menemukan tujuan bersama, membantu mereka memahami mengapa visi yang baik untuk departemen dan individu.

Menantang proses, menurut Kouzes dan Posner (1997), Praktik kepemimpinan ini melibatkan bagian dari komitmen pemimpin memotivasi orang untuk berubah. Ini melibatkan pemimpin menciptakan perubahan dan tidak jatuh dalam rutinitas. Pemimpin melibatkan, dan memotivasi karyawan menuju perubahan, yang membutuhkan semangat motivasi intrinsik. Pemimpin yang menantang proses tidak hanya akan mengambil resiko sebagai pemimpin, namun akan memungkinkan karyawan untuk mengambil resiko dan belajar dari kesalahan tanpa takut konsekuensi dari pemimpin.

Memberdayakan orang lain. Pemimpin menurut Kouzes dan Posner (1997) harus memberdayakan kontrol dari tindakan mereka sendiri, banyak pemimpim cenderung menggunakan hak mereka untuk memiliki kontrol atas segala sesuatu dan semua orang yang dipimpinnya. Namum seorang pemimpin yang baik akan menempatkan orang mengendalikan tindakan mereka sendiri, yang akan membantu karyawan mengembangkan kepercayaan diri dan kompetensi, membangun kepercayaan antara pemimpim dan pengikut, dan membantu untuk melatih pemimpin masa depan. Selain itu, pemimpin harus mendorong kolaborasi antara karyawan, mendorong merekan untuk bekerja sama, membangun hubungan, dan mengembangankan tujuan bersama.

Mendorong semangat, menurut kouzes & posner (1997), pemimpin harus mengakui konstribusi karyawan dan merayakan prestasi. Pemimpin dapat membangun rasa percaya diri karyawan dengan menetapkan harapan besar, memberikan hadiah, tetap positif dan mendukung karyawan, selain itu, merayakan prestasi dan terlibat secara pribadi, membuat perayaan public, dan menciptakn hubungan social yang akrab dan berkelanjutan. Pimpinan Universitas Batanghari harus merayakan prestasi yang dicapai oleh pegawai agar iklim bekerja lebih nyaman dan lebih baik.

Model praktik-praktik kepemimpinan Kouzes dan Posner telah mendapat dukungan yang luas dalam penelitian akademik di berbagai seting, termasuk bidang industri dan bisnis (Shoemaker, 1999, 2003) dan bidang pendidikan (Krause dan Powell, 2002; Klein, 2007). Temuan penelitian dari Klein mengungkapkan bahwa praktik-praktik kepemimpinan memiliki dampak yang positif terhadap beberapa aspek kepuasan kerja pegawai dalam konteks sektor publik, khususnya institusi pendidikan.

Beberapa hasil studi sosial tentang kepemimpinan dalam organisasi pendidikan (Edmons, 1979; Hallinger dan Lithwood, 1994; Likert, House dan Mitchell,1974) menunjukkan bahwa organisasi pendidikan yang efektif serta dinamis yang selalu berusaha meningkatkan kinerja dan prestasinya dipimpin oleh seorang *leader*

yang efektif dan benar-benar berkualifikasi baik. Kepemimpinan yang berkualifikasi baik menurut Gupta harus: (1) memiliki kemampuan sebagai *leader* sekaligus *official leader*. Sebagai *leader* dia harus dapat diterima oleh semua anggota kelompok, dan sebagai *official leader* ia harus bersifat *fatherly*, (2) memiliki kemampuan dalam memberikan kewenangan, (3) memiliki perhatian yang tinggi kepada bawahan, (4) dapat menciptakan *atmosphere* kepuasan kerja (Gupta,1983:92). Lebih spesifik Kerr menyatakan bahwa pemimpin perguruan tinggi dalam hal ini Rektor mempunyai tanggungjawab yang istimewa karena harus berperan sebagai *leader, eductor, creator, initiator, wielder of power, pump,* dan juga sebagai *office holder, caretaker, inheritor, consensus seeker* dan *persuader* (Bukhori alma, 2005:65). Sedangkan Gupta (1982:92) menyebutkan bahwa untuk mengukur kapasitas kepemimpinan perguruan tinggi dalam mendukung perubahan perguruan tinggi harus: (1) memiliki dua tipe kepemimpinan, yaitu sebagai *status leader* dan *official leader*. Sebagai status leader dia harus dapat diterima oleh semua anggota kelompok, dan sebagai *official leader* ia harus bersifat *fatherly*, (2) memiliki kemampuan dalam memberikan kewenangan dan delegasi kepada staff, (3) memiliki perhatian yang tinggi kepada staff, (4) dapat menciptakan *atmosphere* kepuasan kerja.

Dengan demikian dapat dikatakan kepuasan kerja karyawan Universitas Batanghari sangat erat hubungannya dengan praktik kepemimpinan rektor yang memperoleh respon positif dan negative dari karyawan cenderung akan mempengaruuhi tingkat kepuasan kerja karyawan, demikian bila terjadi sebaliknya. Hal ini memungkinkan adanya pengaruh praktik praktik kepemimpinan (rektor) dengan kepuasan kerja pegawai di Universitas Batanghari Jambi.

Dari uraian dan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian, antara lain sebagai berikut : Berapa besar pengaruh praktik kepemimpinan Rektor terhadap kepuasan kerja pegawai Universitas Batanghari Jambi ?

Penelitian ini dimaksudkan untuk memenuhi beberapa tujuan sebagai berikut : Menganalisis besarnya pengaruh praktik kepemimpinan Rektor terhadap kepuasan kerja pegawai Universitas Batanghari Jambi

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh staf administrasi Universitas Batanghari sebanyak 80 pegawai. Mengingat jumlah populasi pada Universitas Batanghari yang tidak terlalu banyak, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel total sampling.

Jenis data yang digunakan adalah Data primer yang diperoleh secara langsung dari pergawai dengan cara membagikan kuesioner/daftar pertanyaan pada responden penelitian, dan sumber data berasal dari pegawai pada masing-masing unit di Universitas Batanghari Jambi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) Kuesioner, Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan tertutup. Pertanyaan atau pernyataan yang tersusun dalam angket berbentuk pilihan dan responden tinggal memilih alternatif jawaban yang disediakan dan setiap alternative jawaban yang telah disesuaikan dengan pokok permasalahan dan tujuan penelitian. 2) Wawancara dan Observasi, memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara peneliti dengan pihak-pihak yang dapat membantu kelancaran penelitian. Observasi dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian, 3) Studi Pustaka, pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian

Analisa Verifikatif

Analisas verifikatif atau analisa statistik digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya yaitu apakah terdapat pengaruh antara dimensi praktik-praktik kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini, maka dipergunakan teknik regresi liner berganda. Rumus persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2010)

$Y = \alpha + bX + e$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja
α = Konstanta
b = Koefesien Regresi
X = Variabel Praktik-praktik kepemimpinan
e = Disturbance error

Uji Parsial (Uji t)

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui

sumbangan masing-masing variabel bebas (independen) secara parsial terhadap variabel tidak bebas (dependen). Menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel independen apakah mempunyai pengaruh bermakna atau tidak terhadap variabel dependen.

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validasi tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitasnya rendah, maka instrumen tersebut kurang valid. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur/diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005). Yaitu dengan mengelompokan item-item menjadi dua atau beberapa belahan.

Koefisien Determinan (R^2)

Koefesien determinan pada dasarnya adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berganda (R^2) adalah $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika R^2 mendekati 1 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki peranan yang besar dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya jika R^2 mendekati angka 0 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki peranan yang kecil dalam menjelaskan variabel dependen.

PEMBAHASAN

Sebagaimana dengan hasil pengujian asumsi klasik yang menyatakan bahwa model regresi telah memenuhi persyaratan, sehingga dapat dilakukan analisis regresi berganda. Pada tabel 4.1 dapat dilihat hasil pengujian regresi berganda.

Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.512	6.867		4.298	.000
	Kepemimpinan	0.425	0.580	0.211	2.811	0.056

a. Dependent Variabel : Kepuasan kerja

Setelah dilakukan analisis regresi berganda maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$Y = 29.512+0.425X_1$

Dari persamaan garis regresi diatas dapat dijelaskan beberapa hal, yaitu :

1) Nilai konstanta (intercept) menunjukkan angka positif sebesar 29,512. Artinya kepuasan kerja pegawai Universitas Batanghari akan memiliki kecenderungan bergerak ke arah positif dan tinggi, meskipun tanpa ada pengaruh dari dimensi Praktik-praktik kepemimpinan.
2) Koefisien regresi praktik-praktik kepemimpinan (X_1)
   Koefisien regresi memberdayakan orang lain menunjukkan angka positif 0,425 yang berarti dimensi praktik kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Universitas Batanghari.

Uji t

Dari hasil pengujian regresi berganda diatas diperoleh hasil bahwa dimensi praktik-praktik kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Namun untuk mengetahui apakah kedua dimensi independent tersebut secara parsial/individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Universitas Batanghari maka harus dilakukan uji t. Hasil uji t ini akan menjawab hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini. Tabel 5.10 dibawah ini, menunjukkan hasil uji t.

Model		
	t	Sig.
(Constant)	29,512	0,000
Kepemimpinan	2,811	0,056

Berdasarkan hasil uji t terdapat beberapa hal yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Signifikansi pengaruh praktik-praktik kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Universitas Batanghari :
   Hasil uji t pada tabel 5.10 untuk praktik kepemimpinan terhadap kepuasan kerja diperoleh angka sebesar 2,811dengan taraf signifikansi 0,056. Melalui angka-angka yang diperoleh ini tidak dapat menjawab rancangan hipotesis yaitu menolak H1 dan menerima H0 dengan alasan bahwa nilai t hitung (2,811) ≥ t tabel (1,991) serta taraf signifikansi (0,056) ≥ 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dimensi praktik kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Universitas Batanghari.

Koefisien Determinan (R^2)

Pada penelitian ini, penting juga untuk mencari seberapa besar koefesien determinan yang dihasilkan. Pada dasarnya kegunaan dari koefesien determinan adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh dimensi praktik-praktik kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Tabel berikut ini akan menunjukkan seberapa besar koefisien determinan yang dihasilkan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	0,281[a]	0,079	0,717	5,231

Hasil Perhitungan Korelasi Ganda

Pada tabel diatas diketahui bahwa Adjusted R Square diperoleh angka sebesar 0,717atau 71,7 %. Hal ini berarti secara bersama-sama dimensi praktik-praktik kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 71,7 % terhadap variabel tergantung yaitu Kepuasan kerja. Suatu tingkatan pengaruh yang sangat besar dikarenakan variabel – variabel lain yang tidak diteliti memiliki persentase pengaruh yang jauh lebih kecil terhadap variabel kepuasan kerja (Y) yaitu sebesar 28,3 %. Hal ini juga didukung dengan nilai R^2 yang mendekati angka 0 yang disimpulkan bahwa variabel independen memiliki peranan yang besar dalam menjelaskan variabel dependen.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan yaitu : dari hasil uj t dapat diketahui secara individual dari lima dimensi praktik-praktik kepemimpinan, semua dimensi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Universitas Batanghari. yaitu model peran, menginspirasi visi bersama, dan memberdayakan orang lain, dimensi menantang proses dan mendorong semangat.

Setelah dilakukan uji t dapat diketahui bahwa hipotesis 1 dimensi praktik-praktik kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Universitas Batanghari adalah terbukti. Selanjutnya secara bersama-sama dimensi praktik-praktik kepemimpian juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dan besarnya pengaruh tersebut dapat dilihat pada koefisien determinan yang menunjukkan angka 71,7 % dan sisanya sebesar 28,3 % terdapat faktor-faktor lain yang belum diteliti.

Saran

Berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, dari lima dimensi praktik-praktik kepemimpinan yang dilaksanakan oleh rektor Universitas Batanghari Jambi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai, ada dua dimensi yang tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini yang perlu menjadi perhatian rektor dalam kepemimpinannya,

Selanjutnya dalam melaksanakan kepemimpinan, rektor perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Universitas Batanghari seperti : pimpinan kurang mendengarkan aspirasi pegawai, jumlah gaji dan tunjangan tidak sesuai harapan, penempatan pegawai dan jenjang karir yang kurang tepat, serta kurangnya penghargaan pada pegawai yang berprestasi yang jika tidak di perhatikan akan berdampak negatif pada variabel-variabel lain seperti dapat mempengaruhi kinerja pegawai, namum hal tersebut perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

Alma, Bukhori, 2005. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*, Alfabeta, Bandung

Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan*. Alfabeta: Bandung.

Ghozali, imam (2005), *Aplikasi Analisis Multivariative dengan program SPSS.* Ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gupta, L.D, 1983. *Educational Administration at College Level*, Mohan Primlani, New Delhi

Klein, J. Jaime, 2007, *The Relationship Between Job Satisfaction And Leadership Practices : A Survey-Based Analysis Of Full-Time Business Faculty In The Wisconsin Technical College System*, A Dissertation Presented in Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy, Capella University.

Kouzes and Posner, 2006, *The Leadership Challenge*, Erlangga, Yogyakarta

Robbins, Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi, Edisi kesepuluh*, PT Indeks Jakarta.

Robbins dan Judge, 2008. *Perilaku Organisasi*, Buku I, Cet. 12, Salemba Empat, Jakarta.

Silitonga P. Paul, 2014, *"Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Citizenship Karyawan PT. Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry, Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi* "Tesis, Program Pascasarjana Universitas Jambi.

Singarimbun, Masri, dan Sofian Effendi, 2008. Metode Penelitian Survei, Edisi Revisi, LP3ES, Jakarta

Spector, P.E, (1997), *Job Satisfaction, Application, assessment, couses and consequences* : California, Sage Publication.

Su'ud, Muh, 2000, *"Persepsi Sosial Tentang Kredibilitas Pemimpin", Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*, Vol.3, No.1. Hal 51-65

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan 15, Alfabeta. Bandung

Yukl, Gary A, 1989, "*Managerial Leadership: A Review of Theory and Research", Journal of Management*, Vol 15, No.2, 251-289.