

ISSN: 2003-581X

Jurakunman

Jurnal Akuntansi dan Manajemen

Volume : V No: 9 Januari 2011

J
U
R
A
K
U
N
M
A
N

PERAN PARTISIPASI PENGANGGARAN DALAM HUBUNGAN ANTARA
KEADILAN PROSEDURAL DENGAN KINERJA MANAJERIAL
DAN KEPUASAN KERJA
(Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Medan)
Adrianto, SE., MM

PENGARUH KOMPONEN AKUNTANSI AKRUAL TERHADAP
ARUS KAS OPERASI
(Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di BEJ)
Amrin, SE., MM

PENGARUH *DIVIDEND PAYOUT RATIO*, *EARNING PER SHARE* DAN
RISIKO TERHADAP *PRICE EARNING RATIO*
(Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di BEJ)
Drs. Utama NST, M.Si., Akt

PENGEMBANGAN MODEL GAYA KEPEMIMPINAN DALAM
MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA DOSEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS
NEGERI MEDAN
Fauzia Agustini

ANALISIS HUBUNGAN ALOKASI PENGELUARAN PEMERINTAH
KOTA DENGAN TINGKAT KESEJAHTERAAN SOSIAL
RAKYAT DI KOTA MEDAN
Muhammad Rizal, SE., M.Si

ANALISIS HUBUNGAN MEKANISME *CORPORATE GOVERNANCE* DAN
INDIKASI MANAJEMEN LABA PADA BEJ
Hendra Syahputra, SE., MM & Drs. Nimrod Limbong, MBA



Diterbitkan oleh:

STIE SURYA NUSANTARA

Jln Rakutta Sembiring Pematang Siantar PO BOX 106
Telp (0622) 431216, 23478, Fax (0622) 23478

DAFTAR ISI

**PERAN PARTISIPASI PENGANGGARAN DALAM HUBUNGAN ANTARA
KEADILAN PROSEDURAL DENGAN KINERJA MANAJERIAL
DAN KEPUASAN KERJA**

(Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Medan)

(Adrianto, SE., MM)

Halaman 1-14

**PENGARUH KOMPONEN AKUNTANSI AKRUAL TERHADAP
ARUS KAS OPERASI**

(Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di BEJ)

(Amrin, SE., MM)

Halaman 15-35

**PENGARUH *DIVIDEND PAYOUT RATIO*, *EARNING PER SHARE* DAN RISIKO
TERHADAP *PRICE EARNING RATIO***

(Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di BEJ)

(Drs. Utama NST, M.Si., Akt)

Halaman 36-51

**PENGEMBANGAN MODEL GAYA KEPEMIMPINAN DALAM
MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA DOSEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS**

NEGERI MEDAN

(Fauzia Agustini)

Halaman 52-61

**ANALISIS HUBUNGAN ALOKASI PENGELUARAN PEMERINTAH
KOTA DENGAN TINGKAT KESEJAHTERAAN SOSIAL
RAKYAT DI KOTA MEDAN**

(Muhammad Rizal, SE., M.Si)

Halaman 62-74

**ANALISIS HUBUNGAN MEKANISME *CORPORATE GOVERNANCE* DAN
INDIKASI MANAJEMEN LABA PADA BEJ**

(Hendra Syahputra, SE., MM & Drs. Nimrod Limbong, MBA)

Halaman 75-93



DAFTAR ISI

**PERAN PARTISIPASI PENGANGGARAN DALAM HUBUNGAN ANTARA
KEADILAN PROSEDURAL DENGAN KINERJA MANAJERIAL
DAN KEPUASAN KERJA**

(Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Medan)

(Adrianto, SE., MM)

Halaman 1-14

**PENGARUH KOMPONEN AKUNTANSI AKRUAL TERHADAP
ARUS KAS OPERASI**

(Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di BEJ)

(Amrin, SE., MM)

Halaman 15-35

**PENGARUH *DIVIDEND PAYOUT RATIO*, *EARNING PER SHARE* DAN RISIKO
TERHADAP *PRICE EARNING RATIO***

(Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di BEJ)

(Drs. Utama NST, M.Si., Akt)

Halaman 36-51

**PENGEMBANGAN MODEL GAYA KEPEMIMPINAN DALAM
MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA DOSEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS**

NEGERI MEDAN

(Fauzia Agustini)

Halaman 52-61

**ANALISIS HUBUNGAN ALOKASI PENGELUARAN PEMERINTAH
KOTA DENGAN TINGKAT KESEJAHTERAAN SOSIAL
RAKYAT DI KOTA MEDAN**

(Muhammad Rizal, SE., M.Si)

Halaman 62-74

**ANALISIS HUBUNGAN MEKANISME *CORPORATE GOVERNANCE* DAN
INDIKASI MANAJEMEN LABA PADA BEJ**

(Hendra Syahputra, SE., MM & Drs. Nimrod Limbong, MBA)

Halaman 75-93



**PENGEMBANGAN MODEL GAYA KEPEMIMPINAN DALAM
MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA DOSEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS
NEGERI MEDAN**

Fauzia Agustini
(FE-Universitas Negeri Medan)

Abstrak

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan pengaruh kepuasan kerja telah dilakukan pada dosen Fakultas Ekonomi dengan 69 responden. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dengan jelas gaya kepemimpinan Kepala Departemen berdasarkan Manajerial Kotak Model atau Jalur Tujuan Model. Penelitian ini juga untuk mengetahui dengan jelas mana salah satu dari dua model memiliki pengaruh yang lebih untuk kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan cara survei UNIMED dosen Fakultas Ekonomi. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan program SPSS - analisis path dan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Departemen lihat Jalur Tujuan Model. Hasil penelitian juga menunjukkan ada pengaruh untuk gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Jalur Tujuan Model lebih berpengaruh bagi kepuasan kerja dibandingkan dengan Manajerial Grid Model.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan.



I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kepemimpinan merupakan salah satu kunci utama yang dapat dipergunakan untuk meningkatkan efektivitas kerja dalam organisasi perusahaan. Apabila pemimpin tidak dapat menjalankan dan mengkoordinir semua sumber daya yang ada di perusahaan maka akan menimbulkan masalah besar, karena dapat mengakibatkan sasaran yang telah ada ditetapkan perusahaan sulit untuk dicapai. Penelitian yang dilakukan oleh Nawawi (2005) menunjukkan terdapat pengaruh kepemimpinan dengan kepuasan karyawan pada PT Utama Jaya Garmen di Indonesia. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Nursiah (2004) dan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indosat Divisi Regional Barat Medan, gaya kepemimpinan tersebut juga mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan tentang analisis motivasi kerja dosen untuk meningkatkan kepuasan kerja pada Universitas Negeri Medan yang telah dilakukan oleh peneliti. Pada penelitian tersebut, dalam faktor kepuasan kerja terdapat item kepuasan kerja hubungan kerja dengan atasan. Pada pernyataan tentang hubungan kerja dengan atasan dalam metode deskriptif ditemukan jawaban yaitu sejumlah 56 orang (24.8 %) memberikan jawaban tidak pasti dan sejumlah 38 orang (16.8 %) menyatakan ketidakpuasan terhadap hubungan kerja dengan atasan (Agustini, 2008). Pada faktor motivasi kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja sedangkan dari hasil analisa data ditemukan jawaban para responden sejumlah 69 orang (30.5%) memberikan jawaban tidak pasti, sejumlah 16 orang (7.1%) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang kerja yang harmonis di Universitas Negeri Medan. Peneliti masih kurang puas terhadap hasil penelitian tersebut, oleh karena itu peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang gaya kepemimpinan yang terdapat pada Universitas Negeri Medan yaitu berdasarkan model kisi-kisi manajerial (*managerial grid*) dan jalur tujuan (*path goal*). Peneliti memilih kedua model ini berdasarkan pendekatan kepemimpinan perilaku dan situasi. Model kisi-kisi manajerial termasuk dari pendekatan teori perilaku sedangkan model jalur tujuan termasuk pendekatan situasi. Model kisi-kisi manajerial merupakan model kepemimpinan yang ditinjau dari perhatiannya terhadap tugas dan perhatian pada orang (Gibson, 1997).

Hasil penelitian Wicaksono (2008) pada gaya kepemimpinan Direktur Utama PDAM Kabupaten Buleleng Bali menunjukkan bahwa dengan menggunakan model gaya kepemimpinan kisi-kisi manajerial (manajemen tim) menjadikan PDAM Kabupaten Buleleng Bali ini sebagai Penyelenggara Air Minum Terbaik Tingkat Nasional Tahun 2005.

Model jalur tujuan (*path goal*) mempunyai asumsi dasar mengenai teori pengharapan (*expectancy theory*) dari teori motivasi (Robbins, 1996). Berdasarkan asumsi ini pemimpin harus mampu menyediakan dan menjelaskan penghargaan apa yang akan diterima oleh para pekerja sekiranya mereka mengikuti apa yang diperintahkan atau diarahkan oleh pemimpin. Sehubungan dengan itu, menurut Loeke (dalam Sule, 2002), bahwa kepuasan atau ketidak-puasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan dan kenyataan yang diterima yang sesuai

dengan teori pengharapan dari teori motivasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Penelitian Resmiati (2007) terhadap kelompok usaha bersama di Surakarta berdasarkan model jalur tujuan ditemukan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja berdasarkan teori motivasi pengharapan (*expentancy theory*).

Dari hasil penelitian-penelitian yang telah disebutkan sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dari model kisi-kisi manajerial dan jalur tujuan ini mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menentukan model gaya kepemimpinan mana yang paling mempengaruhi kepuasan kerja para dosen. Berdasarkan kedua model ini pula juga akan menganalisa gaya kepemimpinan yang dijalankan selama ini oleh atasan. Namun, responden pada penelitian ini ditujukan untuk para dosen Fakultas Ekonomi. Hal ini disebabkan karena keterbatasan waktu.

II. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Model

Model yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dari pendekatan kepemimpinan perilaku adalah model kisi-kisi manajerial (*managerial grid*) sedangkan dari pendekatan situasi adalah model jalur tujuan (*path goal*).

B. Model Kisi-kisi Manajerial (*managerial grid*)

Kisi-kisi manajerial (*managerial grid*) yang dikembangkan oleh Robert Blake dan Jane Mouton berkenaan dengan orientasi-orientasi manajer pada tugas (produksi) dan karyawan (orang), serta kombinasi antara keduanya.

Dari gambar 1 dapat dilihat terdapat 5 gaya kepemimpinan yaitu :

1. Manajer 1.1 pada sudut kiri bawah dalam kisi-kisi, digambarkan sebagai seorang manajer yang "turun tahta", perhatian rendah terhadap karyawan maupun terhadap produksi atau tugas.
2. Manajer 1.9 mempergunakan kepemimpinan "santai", serba mengijinkan, dengan tekanan pada pemeliharaan keuangan dan kepuasan karyawan. Manajer tipe ini cenderung menghindari ketegangan dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan perhatian terhadap karyawan tinggi tetapi perhatian terhadap produksi rendah
3. Manajer 5.5 (disebut gaya *middle of the road management* atau *organization man management*) memperhatikan baik terhadap produksi maupun karyawan.
4. Manajer 9.1 digambarkan sebagai seorang otokrat, pemegang tugas yang keras, dengan berbagai karakteristik pengawasan tertutup. Manajemen tugas atau otoriter ini perhatiannya terhadap produksi dan efisiensi tinggi tetapi terhadap karyawan rendah. Tekanannya pada penyelesaian kerja
5. Manajer 9.9 percaya bahwa saling memahami dan menyetujui tentang apa tujuan-tujuan organisasi dan cara-cara pencapaiannya adalah inti pengarahannya. Manajemen team atau demokratis ini memberikan perhatian penuh baik terhadap produksi maupun semangat kerja dan kepuasan karyawan, melalui pendekatan partisipatif atau team dalam pelaksanaan pekerjaan.

Blake dan Mouton mengemukakan bahwa gaya manajemen 9.9 adalah tipe perilaku kepemimpinan yang paling efektif. Pendekatan ini akan menghasilkan

peningkatan prestasi kerja, tingkat absensi dan perputaran karyawan rendah dan kepuasan kerja karyawan tinggi.

Pada penelitian ini dibatasi dari 2 gaya kepemimpinan saja yaitu manajer 9.1 dan manajer 9.9. Hal ini disebabkan pada penelitian menggunakan juga model *path goal*. Oleh karena itu gaya kepemimpinan dipilih yang tidak menjadi *overlapping*.

C. Model Jalur Tujuan (*Path Goal*)

Terdiri dari 4 gaya kepemimpinan :

1. **Kepemimpinan suportif**
Perilaku suportif meliputi memberikan pertimbangan terhadap kebutuhan dari bawahan, menunjukkan perhatiannya pada kesejahteraan dan menciptakan lingkungan yang menyenangkan
2. **Kepemimpinan instrumental**
Perilaku instrumental meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan koordinasi dari kegiatan bawahan oleh pemimpin. Menekankan pada pemahaman bawahan akan apa yang diharapkan padanya oleh pemimpin
3. **Kepemimpinan orientasi tugas**
Perilaku berorientasi tugas meliputi menetapkan tugas-tugas yang menantang, dengan harapan agar bawahan bekerja dengan tingkat prestasi yang tinggi dan secara terus-menerus berupaya meningkatkan prestasi. Pemimpin menginginkan prestasi yang baik dan pada saat yang bersamaan menunjukkan keyakinannya akan kemampuannya bawahan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.
4. **Kepemimpinan partisipatif**
Perilaku partisipatif dicirikan oleh pemberian informasi dan menekankan pada konsultasi dengan bawahan dan menggunakan gagasan bawahan dalam memutuskan keputusan yang berkaitan dengannya.

Pada penelitian ini akan dibatasi penelitian terhadap gaya kepemimpinan suportif dan instrumental.

D. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah total keseluruhan dosen Fakultas Ekonomi yang berjumlah 107 orang. Fakultas Ekonomi terdiri dari 3 jurusan yaitu Jurusan Pendidikan Ekonomi, Jurusan Manajemen (Non Dik) dan Jurusan Akuntansi (Non Dik).

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (dalam Umar, 2002: 141).

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

Keterangan :
n = ukuran sampel
N = ukuran populasi
E = persen kelonggaran/ ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

Dari data populasi diatas dan dengan persentase kelonggaran 10%, maka sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{107}{1 + 107(0.1^2)} = \frac{107}{1 + 1.07} = 51.6908 = 52 \text{ orang}$$

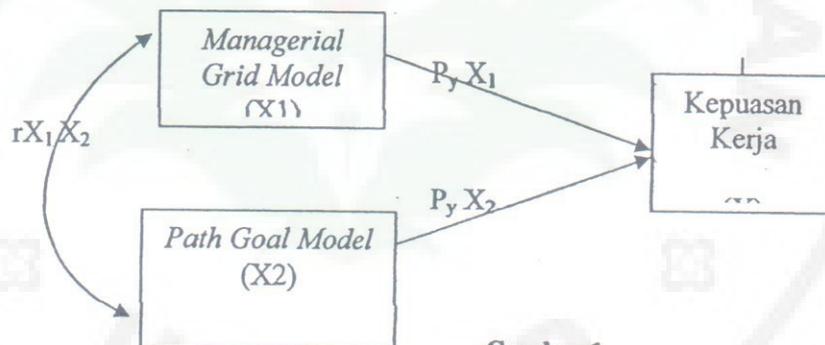
Teknik sampel yang digunakan adalah *purposive random sampling*.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan survei yang akan dilakukan pada para dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Medan. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket yang berisikan pertanyaan sehubungan dengan penelitian. Pada variabel model kisi-kisi manajerial yang akan diuji adalah bagaimana pemimpin memberikan perhatian pada tugas dan karyawan. Sedangkan pada variabel model jalur tujuan yang akan diuji adalah bagaimana harapan dan perilaku karyawan. Pada variabel kepuasan kerja yang akan diuji adalah berdasarkan *Job Descriptive Index (JDI)* yaitu (a) bekerja pada tempat yang tepat, (b) pembayaran yang sesuai, (c) organisasi dan manajemen, (d) supervisi pada pekerjaan yang tepat, dan (e) orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat. Angket disusun berdasarkan skala Likert dengan 5 alternatif jawaban, yaitu : sangat tidak setuju dengan skor 1, tidak setuju dengan skor 2, tidak ada komentar dengan skor 3, setuju dengan skor 4 dan sangat setuju dengan skor 5.

F. Teknik Analisa Data

Untuk melaksanakan penelitian ini dan sekaligus mendapatkan data-data yang diperlukan, maka teknik yang digunakan untuk menganalisa data adalah: analisa jalur (*path analysis*).



Gambar 1
Analisa Jalur

Persamaan jalur sebagai berikut :

$$Y = P_y X_1 + P_y X_2 + C$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

X₁ = Model Kisi-kisi Manajerial (*Managerial Grid Model*)

X₂ = Model Jalur Tujuan (*Path Goal Model*)

1. Menghitung R²Y(X₁,X₂), yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total dengan menggunakan rumus :

$$R^2Y(X_1, X_2) = P_Y X_1 P_Y X_2 X$$

$$\begin{vmatrix} r_{YX_1} \\ r_{YX_2} \end{vmatrix} \quad (\text{Suliyanto, 2005 : 187})$$

2. Menghitung besarnya koefisien pengaruh variabel-variabel lainnya terhadap Y di luar digunakan rumus sebagai berikut :

$$P_{Y\epsilon_1} = \sqrt{1 - R^2Y(X_1, X_2)} \quad (\text{Suliyanto, 2005 : 187})$$

3. Menguji keberartian koefisien jalur secara keseluruhan digunakan uji F.

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2Y(X_1, X_2)}{k(1 - R^2Y(X_1, X_2))} \quad (\text{Suliyanto, 2005 : 187})$$

4. Untuk menguji keberartian koefisien secara parsial, digunakan uji t, dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{P_{YX_1}}{\sqrt{(1 - R^2YX_1) C_{ii}}} \quad (\text{Suliyanto, 2005 : 187})$$

$$N - K - 1 ()$$

5. Menghitung nilai korelasi antar variabel digunakan rumus :

$$R_{x_1, x_2, Y} = \sqrt{\frac{r_{x_1, Y}^2 + r_{x_2, Y}^2 - 2(r_{x_1, Y})(r_{x_2, Y})(r_{x_1, x_2})}{1 - r_{x_1, x_2}^2}} \quad (\text{Riduwan, 2006:119})$$

6. Untuk menghitung variabel X yang dominan berpengaruh terhadap variabel Y dapat dilihat dari nilai t hitung yang paling besar.

Peneliti akan menggunakan program SPSS (Statistical Package for the Social Science) untuk mempermudah penganalisaan data. Adapun ujian statistik yang akan digunakan selain *path analysis* adalah deskriptif.

III. HASIL PENELITIAN

Pada analisis jalur sederhana $P_{y x} = r_{y x}$, maka diperoleh $P_{y x} = r_{y x} = 0,316$. Koefisien determinasi total X (Gaya Kepemimpinan) terhadap Y (Kepuasan Kerja) dengan menggunakan rumus:

$$R^2y(x) = (P_{y.x})(r_{yx})$$

$$= (0,316)(0,316) = 0,099$$

Dalam analisis regresi koefisien ini disebut koefisien *Determinasi Muptiple*, hal ini tidak lain dari *R Square* yaitu:

Tabel 1
Hasil Perhitungan R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.316 ^a	.100	.087	8.00974	.100	7.458	1

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: y

Nilai *R Square* sebesar 0,10. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 10% terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

Korelasi antara y (kepuasan kerja) dengan x (gaya kepemimpinan) ditunjukkan oleh nilai *Multiple R* yang merupakan:

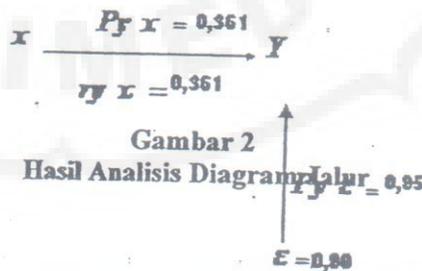
$$P_{y(x)} = \sqrt{R_{square}} = \sqrt{0,10} = 0,316$$

Korelasi antara y (kepuasan kerja) yang tidak disebabkan oleh variabel x (gaya kepemimpinan) atau variabel lain di luar x (gaya kepemimpinan) yang mungkin mempengaruhi y (kepuasan kerja) dapat dihitung dengan rumus:

$$P_{y \epsilon} = \sqrt{1 - R^2_{y(x)}} = \sqrt{1 - 0,10} = 0,95$$

Dari perhitungan tersebut diperoleh nilai $P_{y \epsilon} = 0,95$. Besarnya pengaruh secara proporsional yang disebabkan oleh variabel lainnya di luar variabel x (gaya kepemimpinan) dan y (kepuasan pelanggan) dinyatakan oleh $P^2_{y \epsilon}$ yaitu sebesar $0,95^2 = 0,90$ atau sebesar 90%. Angka ini menunjukkan bahwa sebesar 90% dijelaskan oleh faktor lain.

Dari hasil perhitungan di atas nilai-nilai dalam bentuk diagram jalur adalah sebagai berikut:



Teori yang menyatakan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja, diterima apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} pada taraf signifikan 95% atau alpha 5%. Untuk koefisien variabel gaya kepemimpinan (X) diperoleh $t_{hitung} (2,731) > t_{tabel} (1,9926)$. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Untuk mengetahui menentukan gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja dosen dapat dilihat pada tabel 1, yaitu gaya kepemimpinan *managerial grid* berpengaruh sebesar -0.045 terhadap kepuasan kerja sedangkan gaya kepemimpinan *path goal* mempunyai pengaruh sebesar 1.025 terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *path goal* mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan gaya kepemimpinan *managerial grid* terhadap kepuasan kerja para dosen Fakultas Ekonomi UNIMED.

Tabel 2
Regresi Berganda

Coefficients(a)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	23.327	6.719		3.472	.001		
mg	-.045	.348	-.019	-.130	.897	.595	1.681
pg	1.025	.320	.457	3.197	.002	.595	1.681

a Dependent Variable: kpuasan

B. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan yang selama ini dilakukan oleh para Ketua Jurusan/Prodi pada Fakultas Ekonomi UNIMED adalah lebih cenderung mengikuti model kepemimpinan *path goal* dengan rata-rata jawaban para responden sebesar 73.18%. Adapun hakikat model ini adalah bahwa merupakan tugas dari pemimpin untuk membantu pengikutnya dalam mencapai tujuan mereka dan untuk memberikan pengarahan yang perlu atau dukungan guna memastikan tujuan mereka sesuai dengan sasaran keseluruhan dari kelompok atau organisasi (Robbins, 1996). Menurut model jalur tujuan, perilaku pemimpin dapat diterima ketika para karyawan memandangnya sebagai suatu sumber kepuasan atau memuluskan jalan menuju kepuasan masa depan. Model jalur tujuan (*path goal*) mempunyai asumsi dasar mengenai teori pengharapan (*expentancy theory*) dari teori motivasi (Robbins, 1996). Berdasarkan asumsi ini pemimpin harus mampu menyediakan dan menjelaskan penghargaan apa yang akan diterima oleh para pekerja sekiranya mereka mengikuti apa yang diperintahkan atau diarahkan oleh pemimpin.

Mendukung model kepemimpinan *Path Goal* ini, berdasarkan hasil analisis deskriptif ditemukan bahwa Ketua Prodi/Jurusan telah berhasil memberikan dorongan para dosen untuk mengembangkan ketrampilan yang dimiliki, mampu memotivasi para dosen agar dapat bekerja dengan baik, dapat memberikan petunjuk yang jelas dalam menyelesaikan tugas, memantau tugas para dosen dengan baik serta selalu memberikan arahan / bimbingan kepada para dosen dalam mengerjakan tugas.

Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan Ketua Prodi/ Jurusan dan kepuasan kerja para

dosen pada Fakultas Ekonomi UNIMED. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Byars dan Rue (1997) yang dikutip dari Agustina, (2002) menyatakan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sikap negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap perusahaan seperti sering mangkir, produktivitasnya rendah, perpindahan karyawan, tingginya tingkat kerusakan, timbulnya kegelisahan serta terjadinya tuntutan-tuntutan yang berakhir dengan mogok kerja.

Model *Path Goal* menunjukkan nilai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan model *Managerial Grid* terhadap kepuasan kerja. Hal ini mendukung hasil penelitian dari Oktanira (2008) pada PT Indo Power MS Gombang Divisi Jasa Pembacaan Meter (CATER) menunjukkan gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada. Hasil penelitian Emilisa (2006) juga menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan orientasi tugas terhadap kepuasan kerja pada Bank Internasional Jakarta. Demikian pula dengan Silverthorne (2001) dalam Engko (2007) melakukan pengujian terhadap *path goal model* dengan menggunakan dua gaya kepemimpinan yaitu *directive leader* dan *supportive leader*. Hasil menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan kepuasan kerja. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Jermier dan Schriesheim (2001) dalam Engko (2007) dengan menggunakan *path goal model* ditemukan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan direktif dengan kepuasan kerja.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian tentang kepuasan kerja dosen di Fakultas Ekonomi UNIMED berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata dosen UNIMED sudah menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang selama ini digunakan oleh Ketua Prodi/Jurusan adalah gaya kepemimpinan jalur tujuan (*path goal*).
3. Ketua Prodi/Jurusan telah berhasil memberikan dorongan para dosen untuk mengembangkan ketrampilan yang dimiliki, mampu memotivasi para dosen agar dapat bekerja dengan baik, dapat memberikan petunjuk yang jelas dalam menyelesaikan tugas, memantau tugas para dosen dengan baik serta selalu memberikan arahan / bimbingan kepada para dosen dalam mengerjakan tugas. Hal ini menimbulkan kepuasan kerja bagi para dosen.

4. Berdasarkan analisis jalur ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan Ketua Prodi/ Jurusan dan kepuasan kerja para dosen pada Fakultas Ekonomi UNIMED.
5. Gaya kepemimpinan *Path Goal* menunjukkan nilai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan gaya kepemimpinan *Managerial Grid* terhadap kepuasan kerja para dosen Fakultas Ekonomi UNIMED.
6. Secara keseluruhan gaya kepemimpinan para Ketua Prodi/ Jurusan yang selama ini dijalankan pada Fakultas Ekonomi telah berhasil memotivasi kerja para dosen sehingga mayoritas dosen puas dalam melakukan tugas mereka sebagai dosen dan dalam pelaksanaan kegiatan proses belajar mengajar yang telah terlaksana selama ini.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif ditemukan bahwa para responden menyatakan Ketua Prodi/Jurusan kurang mengawasi pelaksanaan proses belajar mengajar. Oleh karena itu agar pelaksanaan proses belajar mengajar terlaksana dengan baik maka sebaiknya Ketua Prodi/Jurusan dapat mengawasi proses tersebut.
2. Hasil analisis deskriptif juga ditemukan bahwa para responden masih ada yang berpendapat Ketua Prodi/Jurusan kurang memotivasi para dosen agar dapat bekerja dengan baik. Motivasi kerja adalah hal yang sangat penting untuk dapat meningkatkan kinerja para dosen. Oleh karena itu, Ketua Prodi/Jurusan sebaiknya dapat lebih memotivasi para dosen dalam bekerja sehingga hasil yang diharapkan dapat tercapai.
3. Analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa diantara para responden merasakan Ketua Prodi/Jurusan kurang memberikan petunjuk dalam melaksanakan tugas mereka sebagai pengajar. Ketua Prodi/Jurusan hendaknya dapat memberikan petunjuk yang jelas apabila masih terdapat dosen yang belum mengetahui tentang hal yang berhubungan dengan pengajaran.
4. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis deskriptif juga menunjukkan para responden merasakan kurang puas dengan fasilitas yang digunakan dalam proses belajar mengajar. Fasilitas pengajaran dapat berupa media maupun hal-hal lain yang mendukung terselenggaranya proses belajar mengajar dengan baik. Hal ini hendaknya juga menjadi perhatian bagi para Ketua Prodi/Jurusan pada Fakultas Ekonomi UNIMED.

DAFTAR PUSTAKA

Adzany. 2006. *Hasil Penelitian : Gaya Kepemimpinan pada SBU Sentral PT INTI*. Tesis (Magister Manajemen Bisnis dan Administrasi Teknologi)

Agustina Tri Siwi. 2002. *Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi*, Master Theses from JIPTUNAIR, Email: library@lib.unair.ac.id; libunair@indo.net.id; Post Graduate Airlangga University

- Agustini Fauzia. 2008. Hasil Penelitian : Analisis Motivasi Kerja Dosen Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Pada Universitas Negeri Medan
- Chrudin & Sherman. 1992. *Personnel Administration and HRM*. New York : A. Wiley
- Davis & Newstrom. 1995. "Personal Factors Associated With Leadership", dalam *Journal of Applied Psychology*
- Emilisa. 2006. Hasil Penelitian : Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Bank Internasional Jakarta dengan gaya kepemimpinan orientasi tugas
- Engko Cecilia. 2007. Pengaruh Kompleksitas Tugas dan Locus of Control Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor. Simposium Nasional Akuntansi X UNHAS Makasar
- Ester. 2007. Hasil Penelitian : Gaya Kepemimpinan Pada PT Gramedia Plaza Semanggi
- Handoko T. Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen*. Yogyakarta:BPFE
- Hariandja Efendi Tua Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo
- Hasibuan Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hersey & Blanchard. 1992. "So You Want to Know Your Leadership Style?" dalam *Training and Development Journal*
- Kartono, Kartini. 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Kreitner Robert. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat