

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KEMAMPUAN KERJA DAN KEKOMPAKAN TERHADAP KEPUASAN ANGGOTA KARANG TARUNA DUSUN KLANGGRI RW 06 BUDURAN - SIDOARJO

Guntur Ario Bimo ^[1], Dr. Ir. H. Sundjoto, M.M^[2], dan Drs. Ec. H. Sofyan Lazuari, SH., MM^[3]

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan Anggota Karang Taruna Dusun Klanggri RW 06 Buduran - Sidoarjo. Faktor-faktor tersebut adalah gaya kepemimpinan motivasi, kemampuan dan kekompakan. Pelaksanaan kemampuan kerja yang tepat akan menimbulkan kepuasan Anggota Karang Taruna Dusun Klanggri RW 06 Buduran - Sidoarjo. Kepuasan anggota timbul dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan motivasi, kemampuan dan kekompakan. Gaya kepemimpinan motivasi, kemampuan dan kekompakan terhadap kepuasan anggota menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 60 orang responden yang diambil menggunakan teknik pengambilan sampel Sensus. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa data kualitatif dan data kuantitatif. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda yang diolah dengan program *SPSS V.16.0 for windows*. Sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2.993 + 0.218 X1 + 0.218 X2 + 0.230 X3 + 0.050 X4$$

Hasil analisis menyimpulkan bahwa nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan 0.218, variabel motivasi 0.218, variabel kemampuan 0.230, variabel kekompakan 0.050, dan variabel kepuasan anggota 2.993. Hasil uji t variabel gaya kepemimpinan sebesar $2.064 \geq 2,004$ (t hitung \geq t tabel), variabel motivasi sebesar $2.378 \geq 2,004$ (t hitung \geq t tabel), variabel kemampuan sebesar $2.291 \geq 2,004$ (t hitung \geq t tabel) dan variabel kekompakan sebesar $0.543 \leq 2,004$ (t hitung \leq t tabel) artinya bahwa keempat variabel independen yang diteliti, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan anggota. Kemudian melalui uji F diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kemampuan, dan kekompakan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan anggota dengan nilai F hitung sebesar $8.439 \geq 2,57$ (F hitung \geq F tabel). Pada penelitian ini variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel kemampuan kerja. Dan Nilai R^2 sebesar 0,600 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi gaya kepemimpinan, motivasi, kemampuan, dan kekompakan dalam mempengaruhi kepuasan anggota sebesar 38 %. sedangkan sisanya 62 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kemampuan Kerja, Kekompakan dan Kepuasan Anggota.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the factors that influence satisfaction Klanggri Member Dusun Karang Taruna RW 06 Buduran - Sidoarjo. These factors are motivational leadership style, ability and compactness. Implementation of appropriate working ability will cause Member satisfaction Klanggri Dusun Karang Taruna RW 06 Buduran - Sidoarjo. Member satisfaction arising influenced by motivational leadership style, ability and compactness. Motivational leadership style, ability and cohesiveness to the satisfaction of members showed a positive and significant relationship.

In this study, data were collected through questionnaires to 60 respondents drawn using census sampling technique. Then analysis of the data obtained in the form of quantitative and qualitative data. Test equipment used is the technique of multiple linear regression analysis were processed with SPSS V.16.0 for windows. Resulting in regression equation as follows:

$$Y = 2,993 X1 + 0.218 X2 + 0.230 + 0.218 + 0.050 X3 X4$$

The results of the analysis concluded that the leadership style variable regression coefficient 0.218, 0.218 motivation variable, the variable ability 0.230, 0.050 compactness variables, and variables 2,993 member satisfaction. T-test leadership style variable for 2064 \geq 2.004 ($t \geq t$ table), variable motivation for 2378 \geq 2.004 ($t \geq t$ table), variable capability of 2,291 \geq 2,004 ($t \geq t$ table) and variable compactness of 0543 2,004 ($t t$ table) means that four independent variables studied, partially no significant effect on member satisfaction. Then through the F test found that the variable of leadership style, motivation, ability, and compactness jointly significant effect on member satisfaction with the calculated F value of \geq 2.57 8439 (F count \geq F tables). In this study the variables the dominant influence on employee performance is variable workability. And R^2 value of 0.600 indicates that the contribution of leadership style, motivation, ability and cohesion in member satisfaction levels of 38%. while the remaining 62% is influenced by other variables outside the model.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Job Skills, Compactness and Member Satisfaction.

PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama yang ada didalamnya seperti. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2010:101). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan di tentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Definisi ini menggabungkan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi-fungsi operatif di bidang personalia. Definisi ini menekankan kenyataan bahwa kita, terutama mengelola manusia, bukan sumber daya yang lain. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas dan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi.

Pengertian Karyawan

Menurut Subri (2012:59), tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. (Sutikno, 2014:16).

Setelah menguraikan pengertian tentang kepemimpinan, selanjutnya menjelaskan definisi gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi.

Menurut Thoah (2013:49) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Macam-macam gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Sutikno (2014:35) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe Kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaanya adalah sebagai berikut :

1. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

2. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

3. Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

4. Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.

5. Tipe Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan

bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

6. Tipe Pseudo-demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otoriter. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar.

7. Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan kerana dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan

bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

Motivasi

Menurut Stokes (1966) dalam Kadarisman (2012:278), motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012:11) motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik.

Tujuan Motivasi Kerja

Pemberian Motivasi Kerja kepada karyawan pastinya mempunyai tujuan. Tujuan tersebut antara lain untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktifitas serta efisiensi dengan begitu Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Menurut Kadarisman (2012:292-296) tujuan Motivasi Kerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.

- Meningkatkan gairah dan semangat kerja dapat dilakukan dengan perlakuan yang baik dan wajar kepada pegawai, karena hal itu sangat berpengaruh terhadap produktivitas dibandingkan dengan pemberian uang atau gaji yang tinggi.
3. Meningkatkan disiplin kerja . Hal ini dimaksudkan bahwa disiplin kerja pegawai dapat ditimbulkan karena motivasi yang diberikan oleh organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut.
 4. Meningkatkan prestasi kerja. Pencapaian prestasi dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugastugas selanjutnya.
 5. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
 6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
 7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi. Loyalitas tidak dapat diwujudkan apabila apabila para pegawai tidak mendapat motivasi untuk bekerja giat dalam organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2015:116), motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor intern
Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian

motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

Kemampuan

Kemampuan kerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kemampuan kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Sedangkan Kinerja menurut Rivai dan Sagala (2013:548) merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki

derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kekompakan

Pengertian kekompakan (Kohesivitas) adalah bekerjasama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan.

Kohesivitas kelompok adalah kekuatan kelompok untuk tetap tinggal di dalam kelompok dan mencegahnya meninggalkan kelompok. Kohesivitas kelompok merupakan tingkat solidaritas dan perasaan positif dari anggota kelompok terhadap kelompoknya. Semakin tinggi kohesivitas, semakin solid sebuah tim, dan anggotanya akan semakin loyal pada kelompok (Wijayanto, 2012: 200).

Unsur Kekohesifan Kelompok Kerja

Menurut Gross dan Martin (1952) dalam Ria (2012:24), kohesivitas memiliki unsur-unsur: (1) *Task Cohesiveness*, sebagai komitmen kelompok bersama atau ketertarikan atas tugas/tujuan kelompok (Hackman, 1976) dalam Ria (2012:24). Dan (2) *Interpersonal Cohesiveness*, sebagai daya tarik anggota kelompok yang saling tertarik satu sama lain dalam kelompok (Evans and Jarvis, 1980) dalam Ria (2012:24). Sedangkan pendapat lain menurut Mullen dan Cooper (1994) dalam Ria (2012:24), unsur – unsur kohesifitas kelompok adalah

1. *Task Cohesiveness*, kelompok tugas adalah elemen penting dari kohesivitas kelompok ketika hubungan kohesivitas dan kinerja dianggap.
2. *Interpersonal Cohesiveness*, kekompakan interpersonal mungkin melakukan sedikit lebih dari alasan dari anggota untuk mengerahkan usaha

hanya sebanyak yang diperlukan untuk tetap dalam kelompok.

3. *Group Pride*, rasa bangga atas keanggotaan dan atas kekompakkan dalam kelompok.

Kepuasan Kerja

Suwatno dan Priansa (2011: 263) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2013:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kepuasan kerja

Wijono (2012:130) menyatakan bahwa, terdapat pengaruh yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Pengaruh utama secara khusus Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja secara khusus yakni meliputi frustrasi, persaingan kerja, penggunaan teknologi, sifat atasan, pekerjaan dan psikologis, ketidaksesuaian peran dan konflik.
2. Pengaruh utama yang lainnya Faktor pengaruh yang lainnya terhadap kepuasan kerja yakni meliputi organisasi kerja dan rencana kerja, karakteristik pekerjaan, kualitas kehidupan kerja, dan kualitas lingkungan kerja.

Dampak Ketidakpuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013:78), ada konsekuensi ketika

karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka.

Sebuah kerangka teoritis (kerangka keluar – pengaruh – kesetiaan – pengabdian) sangat bermanfaat dalam memahami konsekuensi dari ketidakpuasan. Di bawah ini menunjukkan empat respon kerangka tersebut, yang berbeda dari satu sama lain bersama dengan dua dimensi: konstruktif/destruktif dan aktif/pasif. Respon – respon tersebut didefinisikan sebagai berikut :

1. Keluar (*exit*): perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
2. Aspirasi (*voice*): secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat kerja.
3. Kesetiaan (*loyalty*): secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajernya untuk “melakukan hal yang benar”.
4. Pengabaian (*neglect*): secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus – menerus kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

Hubungan antar variabel

Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan

Menurut Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Pandangan ini menjelaskan bahwa, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seorang pemimpin dituntut harus mempunyai gaya kepemimpinan yang baik, agar para anggota atau karyawan mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Hubungan antara motivasi dengan kepuasan

Menurut Stokes (1966) dalam Kadarisman (2012:278), motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Motivasi kerja sangatlah penting untuk mencapai kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi Kerja baik dari diri sendiri maupun lingkungan kerja maka karyawan akan merasa bersemangat sehingga didalam diri karyawan akan timbul kepuasan dalam menjalankan tugasnya.

Hubungan antara kemampuan dengan kepuasan

Menurut Menurut Mohammad Zain dalam Milman Yusdi (2010:10) mengartikan bahwa Kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan diri sendiri.

Dari pandangan diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah atau hasil kinerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hubungan antara kekompakan kerja dengan kepuasan

Kohesivitas kelompok memang penting untuk menyatukan beragam anggota menjadi satu kelompok. Tingginya kohesivitas kelompok berhubungan dengan kesesuaian anggota kelompok dengan norma kelompok, semangat bekerja sama dalam kelompok, maupun komunikasi (Wijayanto, 2012:201).

Dari pandangan diatas dapat disimpulkan bahwa kekompakan (kohesivitas) kekuatan ikatan yang menghubungkan individu dan kelompok, tetapi berbagai faktor yang mempengaruhi kelompok sosial, tugas, kesatuan persepsi dan emosional.

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Berdasarkan sifatnya, jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Maka menurut Sugiyono (2012:13): "Data kuantitatif merupakan suatu karakteristik dari suatu variabel yang nilai-nilainya dinyatakan dalam bentuk *numerical*." Pendekatan ini dimulai dengan teori-teori dan hipotesis, langkah selanjutnya adalah membuat model analisis, mengidentifikasi variabel, membuat definisi operasional, mengumpulkan data (primer dan sekunder) populasi dan sampel serta melakukan analisis. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Populasi dan sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik simpulannya. "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian".

Populasi yang diambil adalah para anggota Karang Taruna Dusun Klanggri yang berjumlah 60 anggota.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Menurut Sugiyono (2013:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Karang Taruna Dusun Klanggri yang berjumlah 60 anggota.

Sampel dilakukan karena keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian baik dari segi dana, waktu, tenaga, dan jumlah populasi yang sangat banyak. Oleh karena itu, sampel yang diambil harus betul-betul *representative* (dapat mewakili). Dalam menentukan sampel, penelitian ini menggunakan sampel total (*total sampling*) atau sensus. *Sampling* Jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:96). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Karang Taruna

Dusun Klanggri yang berjumlah 60 anggota.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa terdapat 60 responden dari seluruh anggota Karang Taruna Dusun Klanggri dengan rincian jumlah kuesioner yang dibagikan dan berhasil dikumpulkan sebanyak 60 lembar kuesioner. Dengan berhasil terkumpulnya seluruh kuesioner maka dapat diperoleh hasil yang menyatakan bahwa deskripsi jenis kelamin responden pada penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 35 orang responden dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang. Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang.

Deskripsi usia responden, penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki usia 20-30 tahun adalah sebanyak 33 orang atau 55%, responden yang memiliki usia <20 tahun adalah sebanyak 22 orang atau 36,7%, dan responden yang memiliki usia 31-40 tahun adalah sebanyak 5 orang atau 8,3%. Dari data diatas, sebagian besar responden rata-rata memiliki usia 20-30 tahun sebanyak 33 orang.

Pada penelitian ini dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kemampuan, kekompakan dan kepuasan memiliki nilai *corrected item total correlation* melebihi r tabel = 2,542 yang artinya pernyataan tersebut adalah valid.

Pada Uji Reabilitas variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kemampuan, kekompakan dan kepuasan, hasil alpha cronbach's melebihi 0,60 yang artinya variabel tersebut reliabel.

Untuk menentukan nilai t tabel, maka menggunakan t tabel

dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5%, dengan menggunakan uji dua arah dan derajat kebebasan yaitu $n - k$ ($60 - 5 = 55$). Maka diperoleh t tabel sebesar 2,004.

Hasil dari uji T pada variable gaya kepemimpinan, nilai t hitung \geq t tabel ($2.064 \geq 2,004$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,044 \leq \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variable gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan anggota Karang Taruna Dusun Klanggri.

Hasil dari uji T pada variabel motivasi, nilai t hitung \geq t tabel ($2.378 \geq 2,004$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0.021 \leq \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan anggota Karang Taruna Dusun Klanggri.

Hasil dari uji T pada variabel kemampuan, nilai t hitung \geq t tabel ($2.291 \geq 2,004$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0.026 \leq \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan anggota Karang Taruna Dusun Klanggri.

Hasil dari uji T pada variable kekompakan, nilai t hitung \geq t tabel ($0.543 \leq 2,004$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0.589 \geq \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kekompakan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan anggota Karang Taruna Dusun Klanggri.

Karena tidak semua variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan, maka dapat dipastikan bahwa hipotesis pertama tidak dapat diterima. Yakni "bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, kemampuan dan kekompakan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Anggota Karang Taruna Dusun

Klanggri RW 06 Buduran – Sidoarjo.” Tidak dapat diterima.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan menggunakan spss versi 16.0 for windows uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar 8.439 dengan tingkat signifikan 0,000^a sedangkan F_{tabel} yang diperoleh sebesar 2,54. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan Motivasi, Kemampuan dan Kekompakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Anggota. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan “bahwa Gaya Kepemimpinan Motivasi, Kemampuan dan Kekompakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Anggota Karang Taruna Dusun Klanggri RW 06 Buduran – Sidoarjo “ dapat diterima.

Berdasarkan data statistik pada tabel 4.22 diketahui bahwa variabel bebas yang memiliki koefisien beta terbesar adalah variabel kemampuan (X3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0.230. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima, yakni variabel kemampuan berpengaruh signifikan dan paling dominan terhadap Kepuasan Anggota Karang Taruna Dusun Klanggri RW 06 Buduran – Sidoarjo.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan, motivasi, kemampuan dan kekompakan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Anggota. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, kemampuan dan kekompakan secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Anggota Karang Taruna Dusun Klanggri RW 06 Buduran – Sidoarjo.” Tidak dapat diterima. Dan di penelitian ini tipe gaya kepemimpinan yang di pakai adalah tipe demokratik yang artinya pemimpin yang demokratis.

2. Gaya Kepemimpinan Motivasi, Kemampuan dan Kekompakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Anggota. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan “bahwa Gaya Kepemimpinan Motivasi, Kemampuan dan Kekompakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Anggota Karang Taruna Dusun Klanggri RW 06 Buduran – Sidoarjo “ dapat diterima. Dan di penelitian ini semua variable secara bersama – sama berpengaruh terhadap kepuasan.

3. Diantara variabel Gaya Kepemimpinan Motivasi, Kemampuan dan Kekompakan yang berpengaruh pada Kepuasan Anggota Karang Taruna Dusun Klanggri paling dominan adalah kemampuan, sehingga hipotesis yang ketiga diterima, yang artinya kemampuan sangat berpengaruh terhadap kepuasan tetapi ada varibel yang tidak berpengaruh kepada kepuasan adalah kekompakan dan itu terlihat pada uji tabel T. Kesimpulannya kekompakan karang taruna di dusun klanggri ini sangat kurang yang akan mengakibatkan acara yang akan di selenggarakan tidak berjalan dengan baik dan tidak

menghasilkan rasa kepuasan.

kemampuan, dan kekompakan.

Saran

Berdasarkan hasil uji t (parsial), maka saran yang diajukan sebagai berikut :

1. Perlu diadakan kegiatan sosial bersama secara rutin agar kerjasama antar anggota karang taruna dapat lebih kompak
2. Perlu adanya pembagian tugas pada anggota karang taruna supaya anggota lebih aktif sehingga akan meningkatkan keompakan antar anggota dan pengurus karang taruna
3. Perlu ditingkatkannya rasa solidaritas yang tinggi antar anggota karang taruna, supaya karang taruna lebih maju dan kompak
4. Adanya pendekatan pemimpin kepada anggota karang taruna dusun klanggri lebih kompak agar dipertahankan
5. Dengan adanya pujian dari pengurus karang taruna anggota karang taruna dusun klanggri lebih semangat agar dapat dipertahankan.
6. Dengan adanya ketepatan hasil kerja dari pengurus dan anggota karang taruna acara yang dilaksanakan akan berhasil sempurna di dusun klanggri.
7. Penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti dapat menambah variabel lain sehingga dapat diketahui faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan, dan perlunya dilakukan penelitian ulang untuk mengetahui peningkatan kepuasan anggota setelah memperbaiki pelaksanaan gaya kepemimpinan, motivasi,

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia* perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Adisty H. S. 2013. *Hubungan Antara Persepsi Karyawan terhadap gaya kepemimpinan partisipatif Atasan Dengan Kinerja Karyawan Di RS Muji Rahayu Surabaya*. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*. Vol. 02 No. 1 Februari.
- Bangun, Wilson. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga,.
- Dantes, Nyoman, 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Andi.
- Edison, Emron. Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- For a summary of research on group cohesiveness, see Marvin E. shaw, Group Dynamics (New York: Mc Graw- Hill, 1979), pp. 110-112. 192.* Dalam John R. Schermerhorn, Jr , James G. Hunt, Richard N. Osborn, Mary Uhl-Bien. 2011. *Organizational Behaviour*. USA: john wiley& Sons.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Kadarisman. M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ria, Karindina Nachrowi, Ditha. 2012. *Pengaruh Kekohesifan Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Pada PT. Mitra Buana jaya Lestari Rest Area KM 57). Depok : Universitas Indonesia.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Raja grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (cetakan ke 4)*. Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Subri. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D Edisi 14*, Alfabeta, Bandung
- Sugiyono.(2013).*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Bandung: ALFABETA.
- Sutikno, sobry M. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok : Holistica Lombok.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-4. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Gramedia Pustaka utama.