

**PENGARUH *LEADERSHIP STYLE* DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
DAN PERLINDUNGAN ANAK
KOTA MADIUN**

Ixora Arzhadisca Brilyn Atmaja¹⁾, Karuniawati Hasanah²⁾

¹Universitas PGRI Madiun

ixoraarzhadiscabrilynatmaja@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

aan.karunniawati@unipma.ac.id

Abstract

The results of this research are to investigate the influence of leadership style and work involvement on job satisfaction for employees of the Social Service for Women's Empowerment and Child Protection in Madiun City. This research uses quantitative research methods using data presentation. The population used in this research is limited to employees of the Madiun City Social Service for Women's Empowerment and Child Protection. The data collection technique used in this research is through distributing questionnaires via Google Form, while the analysis tool uses SPSS 25. Data analysis uses validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing (t test), coefficient of determination test (R²). The sampling technique in this research used saturated samples. Partial research results show that leadership style and work involvement have a significant effect on job satisfaction. The research results simultaneously show that leadership style and work involvement influence job satisfaction.

Keywords: *Leadership Style, Job Engagement, Job Satisfaction*

Abstrak

Hasil dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki Pengaruh *Leadership Style* dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Madiun. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif dengan menggunakan penyajian data. Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini terbatas yaitu pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Madiun. Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini melalui penyebaran kuisioner melalui google form, Sedangkan alat analisis menggunakan SPSS 25. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (Uji t), uji koefisien determinasi (R²). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa *leadership style* dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa *leadership style* dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Leadership Style, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu sumber daya terpenting perusahaan karena mereka memiliki bakat, kekuatan, dan kreativitas yang dibutuhkan perusahaan untuk

mencapai tujuannya (Muharsyah, 2018). Keberhasilan operasional bisnis suatu perusahaan tidak lepas dari faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya Manusia merupakan bagian dari strategi organisasi dan harus dikelola dengan baik dan efektif. Diperlukan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengendalikannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi berfungsinya suatu organisasi adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu respon perasaan atau emosi yang dirasakan seorang karyawan terhadap banyak hal atau sesuatu, jadi kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal (Kreitner & Kinichi, 2018). Seseorang mungkin puas dengan satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan aspek lainnya. Kepuasan kerja dalam memberikan sebuah dukungan yang dialami sebuah karyawan dalam bekerja ini dapat memberikan hasil dari rasa suka atau tidak suka terhadap tenaga kerja yang dialami berbagai macam aspek didalamnya. Sebagai bahan ilustrasi yang terjadi pada Dinas Sosial Kota Madiun dapat dilihat pada data tabel jumlah karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Karyawan Dinas Sosial Kota Madiun

JUMLAH PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) TAHUN 2023 DINAS SOSIAL, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KOTA MADIUN					
No	Nama Pegawai	NIP	PANGKAT / GOL. RUANG	Jabatan	KET
1	HERI SUWARTONO, S.Sos, M.Si	19720505 199101 1 002	Pembina Utama Muda (IV/c)	Kepala Dinas	
2	LESTARI NURHANDAYANI, SKM	19660502 198903 2 010	Pembina Tk. I (IV/b)	Sekretaris	
3	HANI RACHMAWATI, SE	19731111 199901 2 001	Pembina (IV/a)	Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan	
4	RITA SUSANTI, S.Sos, M.Si	19740623 199803 2 004	Pembina (IV/a)	Kepala Bidang Sosial, Penanganan Bencana dan Pengelolaan TMP	
5	ENDRIA TRININGSIH, SKM, M.Kes	19680925 199103 2 007	Pembina (IV/a)	Kepala Bidang Perlindungan Perempuan dan Pemenuhan Hak Anak	
6	ESTI HANDAYANI, S.Sos	19660919 198710 2 003	Pembina (IV/a)	Kepala Bidang Rehabilitasi Sosial	
7	ANIK PUSPITA, S.Sos	19670817 198801 2 003	Penata Tk. I (III/d)	Analisis Kebijakan Ahli Muda (Sub Koordinator PUG dan Pemberdayaan Perempuan)	
8	NOVITA HIDAYATI, SE, M.Si	19731113 199901 2 001	Pembina (IV/a)	Analisis Kebijakan Ahli Muda (Sub Koordinator Pengelolaan Data Gender)	
9	DIAN SULISTYORINI, S.Sos	19780701 200312 2 007	Penata Tk. I (III/d)	Analisis Kebijakan Ahli Muda (Sub Koordinator Peningkatan Kualitas Keluarga)	
10	Dra. SRI HARTUTIK	19660617 199403 2 002	Penata Tk. I (III/d)	Analisis Kebijakan Ahli Muda (Sub Koordinator Perlindungan Perempuan dan Anak)	
11	SUMANTO, SH	19820701 200901 1 012	Penata Tk. I (III/d)	Penyuluh Sosial Ahli Muda (Sub Koordinator Penanganan Bencana dan Pengelolaan TMP)	
12	RIZKY FENTY FELANY, SH	19820313 201101 2 007	Penata Tk. I (III/d)	Analisis Kebijakan Ahli Muda (Sub Koordinator Pemenuhan Hak Anak)	
13	HARLIN PRASETYOWATI, S.Sos	19680418 199803 2 005	Penata Tk. I (III/d)	Pekerja Sosial Ahli Muda (Sub Koordinator Rehabilitasi Sosial Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial Lainnya)	
14	HERVAN SUNDORO, S.Kom	19720725 200312 1 004	Penata Tk. I (III/d)	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	
15	GANESH SUGIHARJITO, SH	19810124 201001 1 011	Penata Tk. I (III/d)	Perencana Ahli Muda (Sub Koordinator Perencanaan)	
16	SUPARLIN, S.Sos	19680507 199203 2 007	Penata Tk. I (III/d)	Penyuluh Sosial Ahli Muda (Sub Koordinator Pemberdayaan Sosial)	
17	SIH NURYANI, SE	19700804 199901 2 001	Penata Tk. I (III/d)	Analisis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda (Sub Koordinator Keuangan)	
18	TATI KUSNAWATI, SE, MM	19691029 200312 2 001	Pembina (IV/a)	Pengelola Rehabilitasi dan Pelayanan Sosial	
19	DEDY HERMAWAN, S.AB	19861218 201101 1 011	Penata Tk. I (III/d)	Pengelola Data (Sub Koordinator Rehabilitasi Sosial, Disabilitas Terlantar, Anak Terlantar dan Lansia Terlantar serta Gelandangan Pengemis)	
20	ALFIT RAHMANU, SE	19840713 201402 1 001	Penata (III/c)	Pengelola Data	
21	WARTINI	19661016 198702 2 003	Penata Muda Tk. I (III/b)	Pengelola Pemberdayaan Perlindungan Perempuan dan Anak	
22	SUMARKO	19710905 199602 1 002	Penata Muda Tk. I (III/b)	Pengelola Data Belanja dan Laporan Keuangan	
23	ERLY DWININGTYAS W.L. SE	19830728 200912 2 003	Penata Muda Tk. I (III/b)	Penggerak Swadaya Masyarakat Mahir	
24	JOKO SANTOSA, A.Md	19790618 201101 1 002	Penata Muda Tk. I (III/b)	Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor	
25	NUR AZIZAH, S.Sos	19940502 202012 2 003	Penata Muda (III/a)	Pekerja Sosial Ahli Pertama	
26	ASTUTI PUDJI LESTARI	19711011 200501 2 004	Penata Muda (III/a)	Pengelola Penguatan PUG	
27	AAN SETYANINGSIH, S.Sos	19950807 202203 2 002	Penata Muda (III/a)	Pekerja Sosial Ahli Pertama	
28	NURUL ISNAYATI, S.Sos	19950521 202203 2 004	Penata Muda (III/a)	Penggerak Swadaya Masyarakat Ahli Pertama	
29	SLAMET WAHYUDI	19730501 200701 1 018	Penata Muda (III/a)	Pengelola Kepegawaian	
30	ELY YULI ASTUTI	19670731 200604 2 006	Penata Muda (III/a)	Pengelola Data (Sub Koordinator Perlindungan dan Jaminan Sosial)	
31	JOKO PURWANTO	19651212 199403 1 007	Pengatur Tk. I (II/d)	Pranata Taman Makam Pahlawan	
32	HENNY HARRIS SETIAWATI	19800619 201001 2 004	Pengatur Tk. I (II/d)	Pengelola Data	
33	FEBRIADI SANTOSA, A.Md	19900214 202012 1 001	Pengatur (II/c)	Pranata Komputer Terampil	

Sumber: Website Dinas Sosial Kota Madiun, 2023

Berdasarkan data dari tabel diatas data karyawan dapat dilihat bahwa banyak jabatan dan divisi yang ada di Dinas Sosial Kota Madiun memiliki jumlahnya sebanyak 33 orang karyawan tetap dan 63 karyawan non PNS dan tenaga penunjang yang ada di kantor Dinas Sosial Kota Madiun. Dinas Sosial merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, kelompok dan masyarakat. Peran Dinas Sosial melakukan usaha dalam rangka meningkatkan pemberdayaan keluarga fakir miskin serta mendekatkan fakir miskin ke potensi sumber bantuan melakukan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan seksi dan melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasan terkait dengan pangkat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan (Sujati, 2018). Salah satu bentuk faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah *leadership style* atau gaya kepemimpinan (Elferida, 2017). Menurut Veithzal dan Deddy (2011) *leadership style* atau gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang dikuasai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Leadership Style dalam sebuah instansi pemerintahan memiliki hubungan keterkaitan yang erat antara visi, strategi, struktur dan proses dalam sistem organisasi (Bintan et al., 2022). Hal ini *Leadership Style* dapat dilakukan oleh Kepala Dinas Sosial Kota Madiun berusaha menggunakan gaya kepemimpinan yang baik sehingga memudahkan untuk mempengaruhi seluruh pegawai agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Kepemimpinan tidak lepas dari beberapa pengaruh terhadap pemimpinnya yang memiliki berbagai macam tipikal sendiri dalam bekerja, ada beberapa kepala di dalam masing-masing bidang dipengaruhi oleh perbedaan jenis kelamin yang menjadikan perbedaan kepemimpinan di lingkungan kerja (Sasmita & As'ad Raihan, 2017). Hal ini memiliki kesamaan dalam kepemimpinan di instansi Dinas Sosial Kota Madiun dapat ditunjukkan data kepemimpinan berdasarkan gender sebagai berikut:

**Gambar 1.2 Data Kepala Dinas dan Kepala Bagian di dalam lingkungan kerja
berdasarkan gender tahun 2023**



Sumber: Website dinsos.madiunkota 2023 Kota Madiun (Diolah kembali oleh penulis 2023)

Didukung dengan adanya data nama-nama pejabat struktural dinsos pppa 2023 tahun 2023 di lingkup Kota Madiun memiliki jumlah perempuan sebesar 4 orang dan untuk laki-laki berjumlah 2 orang saja. Unggulnya dalam jumlah pemimpin perempuan dengan laki laki tidak menuntut kemungkinan bahwa terfokuskan pada gender (Hassan dan Silong, 2021). Berdasarkan penjelasan berikut dapat diketahui peran laki-laki dan perempuan yang berbeda. Perempuan memiliki berbagai macam karakteristik yang suka komunikatif, kerjasama, mampu dalam melakukan pembagian kekuasaan dan partisipasi (Yulianti et al., 2018). Tentu tidak hanya itu saja, titik dari permasalahan yang telah terjadi dalam lingkup instansi pemerintahan Dinas Sosial Kota Madiun terdapat dari peranan pemimpin di masing-masing bidang yang utamanya pemimpin perempuan. Pengaruh pemimpin dari perempuan tidak terlepas dari kepemimpinannya yang identik dengan sosok lemah lembut, halus, dan emosional (Sasmita & As'ad Raihan, 2017).

Berdasarkan penjelasan serta penelitian terdahulu dapat dilakukanya wawancara terhadap pegawai dinas terkait dan juga beberapa karyawan. Menurut Hidayati (2023) mengatakan bahwa kepemimpinan dimasing-masing bidang belum mampu menunjukkan keberhasilan yang sangat signifikan terhadap tujuan dan kesepakatan yang telah disepakati bersama, dikarenakan banyak perihal permasalahan yang ada seperti kurangnya sikap cepat dan tanggap yang harus dilakukan secara maksimal, dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi di Dinas Sosial Kota Madiun menunjukkan bahwa Kepala Dinas Sosial Kota Madiun belum mampu untuk menerapkan gaya kepemimpinan dengan baik, beberapa persoalan dalam kepemimpinan yang kurang karena perihal sifat kepemimpinan perempuan yang tidak seperti kepemimpinan laki-laki dengan ini terjadi justru kinerja dari Pegawai Dinas Sosial Kota Madiun masih kurang baik sehingga banyak pekerjaan yang tidak mampu diselesaikan dengan baik sesuai tujuan yang diinginkan.

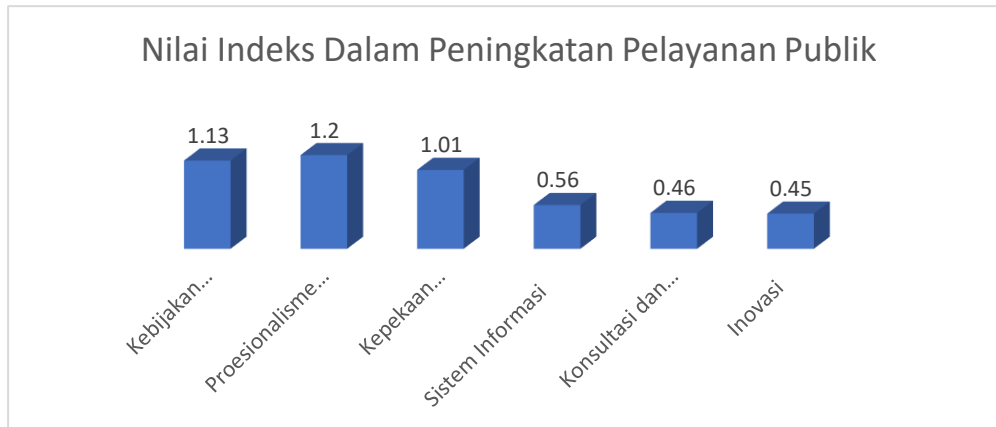
Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada sebuah instansi atau pemerintahan utamanya pada objek Dinas Sosial Kota Madiun ini nantinya dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap perubahan untuk meningkatkan kepemimpinan yang semakin meningkat. Salah satu perihal yang dilakukan mengenai beberapa integritas kebijakan sesuai dengan atasan mereka. Tingkatan seorang karyawan dalam memenuhi kriteria kebijakan atasan dinilai mampu melakukan penyeimbangan antara keterlibatan kerja terhadap seorang karyawan yang secara aktif ikut terlibat dan berpartisipasi terhadap organisasinya, jika karyawan di sebuah organisasi banyak yang ikut terlibat dalam pekerjaan maka tingkat kepuasan kerja yang tercapai juga semakin tinggi dan pada akhirnya akan menciptakan dampak yang positif terhadap pekerjaannya (Fernandez, 2020).

Menurut Davis & Newstrom (1994), keterlibatan kerja adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan itu. Berdasarkan dari beberapa asumsi menurut berbagai macam teori yang menjelaskan keterlibatan kerja tidak lepas dari kegiatan keikutsertaan terhadap sebuah tanggung jawab dan peran atas kewajiban sebagai karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang nantinya adanya kesinambungan antara dorongan pekerjaan, tanggung jawab, emosional, antusias, fokus dalam pekerjaan, berkontribusi dalam kesuksesan organisasi dan kesehatan mental pun juga ikut terkait dengan adanya keterlibatan kerja ini (Seprianto, 2021).

Salah satu hal yang terjadi pada sebuah instansi pemerintahan Dinas Sosial Kota Madiun kali ini, keterlibatan kerja sebagai hal penunjang kepuasan kerja yang dilakukan karyawan atas hak dan kewajiban yang diberikannya. Seperti adanya bentuk fenomena dalam keterlibatan kerja yang terjadi pada karyawan di Dinas Sosial Kota Madiun, saat ini masih belum dapat berkontribusi secara maksimal dalam pengelolaan suatu pekerjaan. Sebuah instansi yang didasari dengan adanya bentuk tuntutan pemimpin yang lebih tanpa adanya dorongan atau motivasi yang baik kepada karyawan yang nantinya akan berimbas pada kepuasan kerja (Hariyati, 2023).

Beberapa hal yang terjadi pada karyawan baru, dikarenakan mereka masih kurang memiliki kemampuan dalam bekerja. Pegawai Dinas Sosial Kota Madiun dituntut untuk bertanggung jawab, mengutamakan pekerjaan, serta fokus dalam pekerjaan. Harapan yang dilakukan atas keterlibatan pegawai mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Berikut merupakan keterlibatan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Gambar 1. 2 Bentuk Keterlibatan Pegawai Dinas Sosial Kota Madiun dalam pelayanan publik



Sumber: Website Dinas Sosial Kota Madiun, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan masih dalam kategori Prima. Karyawan mampu mengutamakan pelayanan dalam pekerjaan dengan persentase nilai indek pelayanan publik sebesar 4,82 dan perolehan persentase nilai konversi sebesar 96,40. Dengan memperhatikan kepuasan kerja akan meningkatkan perasaan senang dan bahagia ketika karyawan melakukan pekerjaanya, selain itu seiring berjalannya waktu karyawan beserta elemen perusahaan dapat bekerja sama dengan baik mewujudkan tujuan (Putra dan Ardhana, 2016). Berdasarkan fenomena yang terkait bahwa kepuasan kerja dapat dilakukan pengukuran secara efektif dan efeisien, namun berdasarkan keikutsertaan terhadap Indeks Kepuasan Masyarakat penilaian terhadap pegawai masih dalam kategori baik. Perihal nilai yang didapatkan dalam indeks kepuasan masyarakat ini memiliki nilai IKM yang masih dikatakan baik dengan perolehan nilai 85,03, mengenai hal ini kita dapat menyetujui penelitian ini mengambil objek yaitu Dinas Sosial Kota Madiun yang merupakan organisasi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak Kota Madiun sebagai wujud untuk pelaksanaan Otonomi Daerah yang termasuk unsur pendukung tugas Walikota di bidang sosial.

Untuk mencapai lingkungan yang positif tentu tidak terlepas dari kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan berdampak pada peningkatan loyalitas karyawan yang mengarah pada tingkat keterlibatan kerja yang lebih baik (Wan, 2013). Kemampuan atasan untuk mampu mengatur pegawainya ini dapat dilihat ketika permasalahan yang ada mudah untuk diselesaikan dengan baik karena adanya kepemimpinan yang mampu memotivasi, mengendalikan bawahan dan bertanggung jawab.

Masyarakat lebih cenderung berurusan dengan orang-orang yang memiliki kekuasaan untuk mengambil keputusan dan tindakan untuk memecahkan masalah mereka, masyarakat akan menilai dan merasa sangat diperhatikan pada setiap masalahnya (Abdul, 2020). Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, penelitian ini dilakukan dengan judul **“Pengaruh Leadership Style dan Keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Madiun”**

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Sunaryo & Nasrul (2018) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk di kerjakan, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta mencerminkan pengalamannya dan harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat (Pareraway et al., 2018).

Leadership Style

Leadership Style merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin 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 (Lumenta et al., 2019). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat.

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah kepuasan dan ketidakpuasan dalam pekerjaan sebagai reaksi emosional yang kompleks terhadap suatu pekerjaan. Keterlibatan kerja berarti bahwa karyawan berempati dengan pekerjaan mereka, berpartisipasi aktif di dalamnya dan melihat prestasi mereka lebih berharga untuk kesejahteraan mereka (Septiadi et al., 2017).

METODE PENELITIAN

Seluruh data yang dipakai dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer sendiri berupa data yang diminta dari responden berupa jawaban atas kuisioner dengan

beberapa variabel *Leadership Style* dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Data yang diperoleh kemudian dilakukan *skorsing* sehingga menjadi data penelitian untuk diolah. Teknik yang dipakai untuk mendapatkan data berupa kuisioner yang disebar kepada karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Sosial Kota Madiun yang berjumlah 96 orang. Adapun besar sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Sosial Kota Madiun berjumlah 96 orang, sampel tersebut diambil dari keseluruhan jumlah populasi dalam penelitian ini karena menggunakan teknik *sampling jenuh*. Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *sampling jenuh* (*sensus*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer berupa Sampel penelitian yaitu Pegawai Dinas Sosial Kota Madiun. Penelitian ini dilakukan selama bulan September-Desember 2023 dengan menggunakan metode *non probability sampling* dengan jumlah kuesioner sebanyak 34 item. Sampel penelitian berdasarkan kriteria yang ditentukan sebagai berikut :

Tabel 1. Deskripsi Responden

Kategori	Keterangan	Jumlah Responden	%
Tingkat Usia	20 th – 25 th.	14	15%
	26 th. - 30 th.	41	43%
	31 th. – 40 th.	29	30%
	> 41 th.	12	13%
Tingkat Pendidikan	SMP/MTS	0	0%
	SMA/SMK	8	8%
	D1	0	0%
	D2	0	0%
	D3	12	13%
	D4	2	2%
	S1	67	70%
	S2	7	7%
	S3	0	0%
Jenis Kelamin	LAKI-LAKI	40	42%
	PEREMPUAN	56	58%
Lama Bekerja	1 - 3 Tahun	12	12%

	4 - 5 Tahun	24	25%
	5 - 10 Tahun	35	36%
	> 10 Tahun	25	27%
Pekerjaan	PNS	50	52%
	PPPK	13	14%
	NON PNS	33	34%
Gaji	Rp. 500.000 – Rp 999.999	2	2%
	Rp1.000.000 – Rp1.999.999	16	16%
	Rp2.000.000 – Rp2.999.999	33	34%
	> Rp3.000.000	45	47%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2023

Hasil menunjukan mayoritas responden dengan kategori tingkat usia mayoritas umur 31 th- 40 th sebanyak 29 oramh atau 30%. Pendidikan terakhir S1 sebanyak 67 orang atau 70%. Jenis kelamin responden mayoritas perempuan sebanyak 56 tahun orang atau 58%. Lama bekerja responden mayoritas pada 5 -5 10 tahun sebanyak 35 orang atau 36%. Pekerjaan responden mayoritas sebagai PNS sebanyak 50 orang atau 52%. Gaji responden >Rp. 3.000.000 sebanyak 45 orang atau 47%.

Uji Normalitas

Uji normalitas di deteksi dengan menggunakan uji statistic Kolmogrov-Smirnov dengan ketentuan residual terdistribusi secara normal jika memiliki nilai signifikan > 0,05. Hasil Uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,80956937
Most Extreme Differences	Absolute	,052
	Positive	,044
	Negative	-,052
Test Statistic		,052
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah pada program SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Test membuktikan bahwa nilai Exact signifikan sebesar $0,200 > 0,05$. Kesimpulan dari hasil diatas dapat dikatakan bahwa seluruh data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Terbebas dari multikolinieritas ketika nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . Hasil uji multikolonieritas sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1total	.572	1,749
	X2total	.572	1,749

a. Dependent Variable: Ytotal

Sumber: Data diolah pada program SPSS (2024)

Berdasarkan hasil data diatas nilai *tolerance* variabel X1 (0,572) dan X2 (0,572), artinya dalam penelitian tidak ada gejala multikolinieritas karena nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, nilai VIF tidak ada yang melebihi 10, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa model tidak terdapat gejala multikolinieritas atau lolos dalam uji multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Uji glejser, uji ini dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai residual mutaknya dengan probabilitas 5%. Hasil uji dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas jika nilai signifikansi sebesar $> 0,05$. Hasil uji ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Uji Heteroskedasitisitas (Glejser)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,917	2,141		1,362	,176
	X1.TOTAL	,035	,058	,082	2,599	,550
	X2.TOTAL	,038	,054	,096	2,701	,565
a. Dependent Variable: RES2						

Sumber: Data diolah pada program SPSS (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas nilai sig uji glejser masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 artinya bahwa variabel (X1) dan (X2) tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji t

Pengujian parsial dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Keputusan pada uji t diambil berdasarkan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Hasil Uji t ditunjukkan pada tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,917	2,141		1,362	,176
	X1.TOTAL	,035	,058	,082	2,599	,550
	X2.TOTAL	,038	,054	,096	2,701	,565

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Diolah SPSS (2024)

Hasil uji parsial pada tabel 4.18 variabel X_1 yaitu *Leadership Style* mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,599, t_{tabel} sebesar 1,986 sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Nilai signifikansi *Leadership Style* $0,550 > 0,05$. Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa *leadership style* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulannya diperoleh H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sedangkan hasil uji parsial pada tabel 4.18 variabel X_2 yaitu Keterlibatan Kerja mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,701, t_{tabel} sebesar 1,985 sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Nilai signifikansi Persepsi Harga $0,565 > 0,05$. Berdasarkan penjelasan diatas

menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulannya diperoleh H_0 diterima dan H_2 ditolak.

Uji Koefisien Determinasi

Uji R^2 digunakan untuk mengukur kemampuan model lain dalam menjelaskan perubahan variabel dependen. Dilihat dari hasil uji menggunakan SPSS, didapat nilai sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	,695 ^a	,483	,473	3,775	,483

Sumber: Data Diolah SPSS (2024)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.19 menunjukkan besarnya R 0,695 dan nilai Adjusted R Square adalah 0,483 atau 48,3 % yang berarti kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh *leadership style* dan keterlibatan kerja, sedangkan sisanya sebesar 51,7% dijelaskan oleh faktor diluar variabel tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil dari analisis mengenai pengaruh *leadership style* terhadap kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa *leadership style* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan di Dinas Sosial Pemberdayaan PPA Kota Madiun dan hasil analisis data mengenai pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja dapat diambil kesimpulan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Dinas Sosial Pemberdayaan PPA Kota Madiun.

Saran

Saran kepada kepala pihak instansi Dinas Sosial Pemberdayaan PPA Kota Madiun untuk dapat memperhatikan kepada karyawan dalam melakukan bentuk pelayanan kepada

Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 6
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun
September 2024
E-ISSN: 2686 - 1771

masyarakat agar selalu diberikan kontrolisasi untuk dapat meningkatkan pelayanan dan dapat meningkatkan integritas terhadap pekerjaan masing-masing agar dapat menunjang dalam pengaruh kunjungan masyarakat dalam menghadapi persoalan permasalahan. Serta Disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan memilih objek yang luas

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, I. M. S., Trisnadewi, N. W., Oktaviani, N. P. W., & Munthe, S. A. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan*.
- Alfian, F., Adam, M., & Ibrahim, M. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 8(2), 84–96.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Graha Ilmu*, 53(9), 1689–1699.
- Bintan, F., Rina, R., & Syam, A. H. (2022). Analisis Hubungan Antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja Pegawai pada STIKES Papua Sorong. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 1803–1808. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i6.646>
- Ghozali. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (ed.); 4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2017). 1–16.
- Herman, S., Studi, P., Mesin, T., Mesin, J. T., Teknik, F., Sriwijaya, U., Saputra, R. A., IRLANE MAIA DE OLIVEIRA, Rahmat, A. Y., Syahbanu, I., Rudiyansyah, R., Sri Aprilia and Nasrul Arahman, Aprilia, S., Rosnelly, C. M., Ramadhani, S., Novarina, L., Arahman, N., Aprilia, S., Maimun, T., ... Jihannisa, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Philips Batam. *Jurusan Teknik Kimia USU*, 3(1), 18–23.
- Jahidah Islamy, F. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Kayawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2019). *Jurnal Indonesia Membangun*, 18(2), 30–44. <https://jurnal.inaba.ac.id/>
- Logahan, J. M., & Aesaria, S. M. (2014). Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Berdampak pada Kinerja Karyawan pada BTN – Ciputat. *Binus*

Business Review, 5(2), 551. <https://doi.org/10.21512/bbr.v5i2.1026>

- Lumenta, M. E., Sepang, J. L., & Tawas, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Manado. *Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 07(2), 291–300.
- Onsardi, Andre, Aldi Saputra. (2022).
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). the Effect of Environmental Work, Training, and Empowerment of Human Resources on Employees Job Satisfaction Pt. Pln (Persero) Region Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1828–1837.
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686–699. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714>
- Purnomo, H., & Cholil, M. (2010). Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif di Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 4(No. 1), 27–35.
- Rahman, A. (n.d.). *JURNAL AL-HISBAH JURNAL AL-HISBAH*. 2(3), 1–12.
- Sasmita, J., & As'ad Raihan, S. (2017). *Proceeding Of The 6 Th NCFB And Doctoral Colloquium Towards A New Indonesia Business Architecture "Strategic Leadership: A Necessity for Prosperity and Sustainability" Fakultas Bisnis Dan Pascasarjana Unika Widya Mandala Surabaya Kepemimpinan Pria Dan Wan*. 225–239. <https://repository.unri.ac.id/handle/123456789/5652>
- Seprianto, O. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.52300/jmso.v2i1.2795>
- Septiadi, sebastianus alexander, Sintaasih, desak ketut, & Wibawa, I. M. A. (2017). Pemediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Nasional , E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6.8 (2017) Bali, 16, 3103–3132.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. (Alfabeta (Ed.)). Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (CV & ALFABETA (Eds.)). CV ALFABETA.

- Sunaryo, E., & Nasrul, H. W. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Philips Batam Effect of Work Satisfaction and Organizational Commitments on Employee Performance Pt. Philips Batam. *Dimensi*, 7(1), 100–120.
- Syazida, S. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Grand Mercure Medan Angkasa Hotel. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2), 65–74. <https://doi.org/10.59663/jebidi.v1i2.15>
- Tâm, T., Và, N. C. Ú U., Giao, C. Ê N., Ngh, C., & Chu, Â N B Û I. (2016). 濟無No Title No Title No Title. 01, 1–23.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal “Acta Diurna” Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.
- Unud, E. M. (2017). *Made Agastia Rahadian 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia ABSTRAK Keberhasilan dalam mengelola keuangan , pemasaran serta produknya bukanlah satu-satunya faktor penentu keberhasilan perusahaan , tetapi juga ditentu.* 6(6), 2904–2932.
- Wachid Hasyim. (2020). *Wachid Hasyim.* 3(1), 32–40.
- Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang). *Among Makarti*, 9(1), 38–59. <https://doi.org/10.52353/ama.v9i1.126>
- Wuarlima, F., Kojo, C., & Greis M, S. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5368–5377.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking a*