

---

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA ANGGOTA SAT RESKRIM DI SATUAN RESKRIM POLRES BIMA**

Oleh

Nuryanti<sup>1)</sup>, Firmansyah Kusumayadi<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup> Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima  
 Jl. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali Kota Bima

E-mail: <sup>1</sup>[nuryanti071200@gmail.com](mailto:nuryanti071200@gmail.com), <sup>2</sup>[firmaryah90.stiebima@gmail.com](mailto:firmaryah90.stiebima@gmail.com)

**Abstract**

This study aims to determine the leadership style partially significant effect on the job satisfaction of the Criminal Investigation Unit members in the Bima Police Criminal Investigation Unit, to determine the partial significant effect of work stress on the job satisfaction of the Criminal Investigation Unit members in the Bima Police Criminal Investigation Unit, to determine the leadership style and work stress. have a significant effect simultaneously on job satisfaction of members of the Criminal Investigation Unit in the Criminal Investigation Unit of the Bima Police. The instrument in this study used a questionnaire with a Likert scale. The population in this study amounted to (45) people, namely the total number of members in the Bima Police Criminal Investigation Unit with saturated sampling technique. Data collection techniques using observation, interviews, questionnaires, documentation. The data analysis technique uses validity test, reliability test, multiple linear regression test, classical assumption test, multiple correlation coefficient test, coefficient of determination, t test and f test with the help of SPSS version 23 for windows. The results showed that Leadership Style had a positive and significant effect on Job Satisfaction of Criminal Investigation Unit Members at the Bima Police Criminal Investigation Unit, Job Stress had no positive and significant effect on Job Satisfaction of Criminal Investigation Unit Members at the Bima Police Criminal Investigation Unit, Leadership Style and Work Stress Simultaneously Positive but not significant effect on job satisfaction of members of the Criminal Investigation Unit of the Bima Police Criminal Investigation Unit.

**Keywords: Leadership Style, Job Stress, Job Satisfaction.**

**PENDAHULUAN**

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah organisasi, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan reaksi emosional dari persepsi seseorang yang telah mendapatkan kebutuhan dan permintaan yang diinginkannya dari

pekerjaan yang dia lakukan. Kepuasan kerja merupakan prediktor kuat membangun komitmen karyawan diikuti dengan kepemimpinan (Soegihartono, 2012; dalam Pradifta, 2014). Teori keseimbangan (Equity Theory) yang dikemukakan Gibson, dalam Sinollah (2011) mengemukakan bahwa puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari perbandingan antara input-outcome dirinya dengan input-outcome karyawan lain (comparison person). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (equity) maka karyawan tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang dapat menyebabkan dua kemungkinan yaitu over

compensation inequity (ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya, under compensation inequity (ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding).

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya. Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku yang akan ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain atau karyawan. Pola perilaku tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa factor seperti nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin (Ardana dkk, 2011: 181, dalam satyawati, dkk., 2014). Penelitian mengenai hubungan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja mengacu pada penelitian yang dilakukan Fitriansyah, dkk., (2013); Purnomo, dkk., (2011); Pradifta, dkk., (2014) bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan penelitian ini ditunjukkan pada penelitian Simanungkalit, dkk., (2013); Losiana lomanto, dkk., (2012); bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah stress kerja. Stres kerja merupakan istilah umum yang dapat diartikan sebagai tekanan hidup yang dirasakan terlalu sulit bagi seseorang. Stres akan terjadi jika seorang individu tidak mampu memahami keterbatasannya akan suatu hal. Ketidakmampuan ini nantinya akan menimbulkan rasa frustrasi, gelisah, serta rasa bersalah yang merupakan awal dari permulaan

stres tersebut. Stres kerja adalah suatu keadaan yang dialami individu dalam bekerja seperti, menghadapi sebuah peluang, kendala, atau tuntutan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting (Robbins, 2007:793); dalam Noor, dkk., 2016). Pandangan lainnya menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2010:108; dalam Afrizal dkk., 2014).

Demikian pula dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) sebagai organisasi negara yang dalam menjalankan kewajibannya Polri harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesional agar dapat menjalankan kewajiban dengan baik. Dalam kegiatannya setiap anggota polisi juga harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik untuk menjalankan tugasnya karena Gaya Kepemimpinan dapat menjadi penggerak semangat yang mempengaruhi kinerja individu dan kepuasan kerja dari individu itu sendiri. Sesuai dengan tugas pokok kepolisian yang terdapat pada pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberi perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa anggota pada sat reskrim di satuan reskrim polres bima, ditemukan beberapa permasalahan yang mempengaruhi kepuasan kerja anggotanya, diantaranya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan stress kerja, seperti masih dirasakan kurangnya rasa harmonisasi antara pemimpin dengan bawahannya, masih kurangnya motivasi dari pimpinan terhadap bawahan mengenai pekerjaan, pemimpin tidak terlalu mengevaluasi komposisi dan pekerjaan timnya, juga terkadang penyampaian informasi dari pimpinan kepada anggotanya yang

terkadang diberikan secara mendadak seperti pemberian tugas atau instruksi diluar daripada jam pekerjaan/istirahat anggotanya. Sehingga mempengaruhi kepuasan kerja dari anggotanya dan juga ada sebagian anggota yang mengalami stress kerja karna tuntutan pekerjaan yang berlebih dan beban kerja yang berat, seperti menangani kasus tindak pidana, ditambah lagi dengan banyaknya keluhan atau laporan yang masuk dari masyarakat terkait masalah lingkungannya sehingga menjadi faktor pendukung terjadinya stress kerja terhadap anggota. Tuntutan pekerjaan yang melelahkan dan ditambah lagi dengan rekan kerja yang tidak mempunyai pandangan yang sama dengan rekan kerja lainnya dalam hal bekerja, kurangnya koordinasi terkait masalah pekerjaan, juga menjadi faktor ketidakpuasan dalam bekerja.

## LANDASAN TEORI

### Gaya Kepemimpinan (X1)

Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.” Heidjrachman dan Husnan dalam Frengky Basna (2016:320) menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku 10 yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu”. Menurut Thoha (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. Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi 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.

Sedangkan menurut Hasibuan (2011:170) indikator kepemimpinan (X1) antara lain sebagai berikut:

- a. Iklim saling mempercayai
- b. Penghargaan terhadap bawahan
- c. Memperhitungkan perasaan para bawahan
- d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan

### Stress Kerja (X2)

Menurut Spielberg (dalam Hulaifah,2012) stress kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stress juga diartikan sebagai tekanan ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Menurut robins (2011) Stress Kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (contrais) atau tuntutan (demands) yang di kaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai kepentingan yang tidak pasti. Menurut Hasibuan (2010), stress kerja adalah suatu kendali ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi seseorang. Soewondo (dalam Hulaifah,2012) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa factor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stress kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antar kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stress merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan sepenuhnya dari lingkungan.

Indikator stres kerja (X2) menurut Pandi Afandi (2018:179) adalah:

- Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik.
- Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur, organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan”.

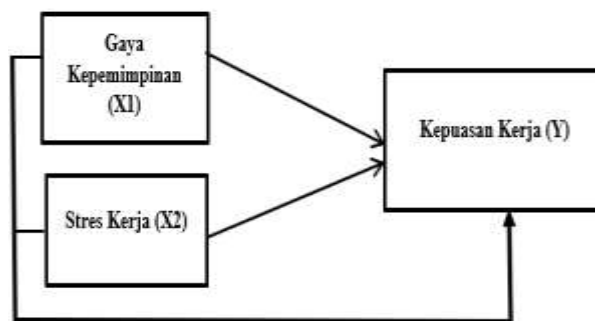
### Kepuasan Kerja (Y)

Menurut (Sinambela, 2015:302) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif atau negatif yang dilakukan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan Kerja merupakan sebuah kondisi emosional yang menyenangkan sebagai hasil dari penilaian seseorang atas pekerjaannya dalam mencapai sebuah prestasi kerja yang telah dilakukannya (Astrauskaite, Vaitkevicius, & Perminas, 2011).

Pekerjaannya menurut Ardana, dkk. (2012:13) indikator kepuasan kerja diukur dari:

- Kondisi kerja
- Rekan kerja yang mendukung
- Perlakuan tidak baik
- Kerja yang menantang
- Adil dan objektif

Berikut ini merupakan kerangka berpikir penelitian yang akan menggambarkan alur hubungan penelitian sebagai berikut :



Gambar. 1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

→ : Pengaruh Secara Parsial

→ : Pengaruh Secara Simultan

Gambar. 1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

→ : Pengaruh Secara Parsial

→ : Pengaruh Secara Simultan

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian “Asosiatif”. Penelitian asosiatif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variable atau lebih (Sugiyono,2012) yaitu “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Sat Reskrim Di Satuan Reskrim Polres Bima” Adapun instrumen penelitian dengan menggunakan skala *likert*. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah (45) orang yaitu jumlah keseluruhan anggota di satuan reskrim Polres Bima. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak (45) anggota di satuan reskrim Polres Bima. Penelitian ini dilakukan pada Satuan Reskrim Polres Bima yang berlokasi di Jalan Sultan Muhammad Salahudin Desa Panda kecamatan Palibelo Kabupaten Bima 84173. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, angket atau kuisisioner

dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan spss versi 23 for windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

#### a. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,507	0,300	Valid
	X1.2	0,656	0,300	Valid
	X1.3	0,509	0,300	Valid
	X1.4	0,720	0,300	Valid
	X1.5	0,667	0,300	Valid
	X1.6	0,614	0,300	Valid
	X1.7	0,783	0,300	Valid
	X1.8	0,566	0,300	Valid
	X1.9	0,629	0,300	Valid
	X1.10	0,534	0,300	Valid
Stres Kerja (X2)	X1.1	0,507	0,300	Valid
	X1.2	0,656	0,300	Valid
	X1.3	0,509	0,300	Valid
	X1.4	0,720	0,300	Valid
	X1.5	0,667	0,300	Valid
	X1.6	0,614	0,300	Valid
	X1.7	0,783	0,300	Valid
	X1.8	0,566	0,300	Valid
	X1.9	0,629	0,300	Valid
	X1.10	0,534	0,300	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,328	0,300	Valid
	Y.2	0,392	0,300	Valid
	Y.3	0,695	0,300	Valid
	Y.4	0,671	0,300	Valid
	Y.5	0,368	0,300	Valid
	Y.6	0,594	0,300	Valid
	Y.7	0,648	0,300	Valid
	Y.8	0,649	0,300	Valid
	Y.9	0,624	0,300	Valid
	Y.10	0,538	0,300	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas variabel, Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Sat Reskrim Di Satuan Reskrim Polres Bima *Corrected item-total correlation* > 0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

#### b. Uji Reabilitas

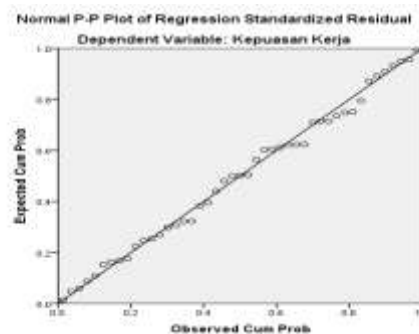
Variabel dan Indikator	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Variabel Gaya Kepemimpinan	0,927	> 0,600	Reliabel
Variabel Stress Kerja	0,915	> 0,600	Reliabel
Variabel Kepuasan Kerja	0,841	> 0,600	Reliabel

Hasil pengujian penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian pada setiap variable dapat dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach alpha* > lebih dari 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner memiliki konsisten untuk mengukur variabel.

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian analisis grafik p-p plot penyajian uji normalitas terlihat pada gambar dibawah ini:



Berdasarkan gambar Uji Normalitas, model regresi berdistribusi normal ini terlihat bahwa grafik p-plot menyebar disekitar garis diagonal tersebut sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi syarat normalitas.

**b. Uji Multikolenearitas**

Uji multikolenearitas dilakukan dengan mengui nilai tolerance dan VIF Jika nilai tolerance >0,100 dan nilai VIF <10,00 maka tidak terjadi gejala multikolenearitas.

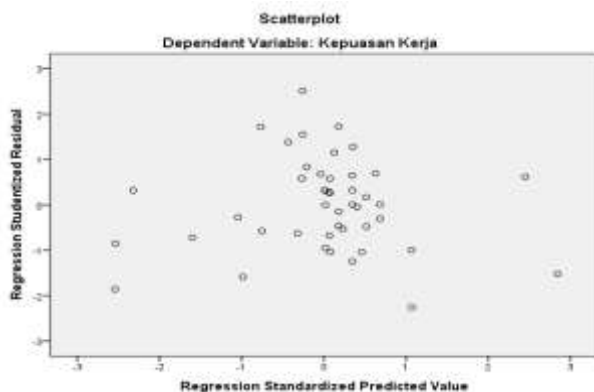
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.869	1.151
	Stress Kerja	.869	1.151

**a. Dependet Variable: Kepuasan Kerja (Y)**

(Sumber; SPSS Versi 23)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF variabel gaya kepemimpinan dan variabel Stress Kerja (X2) adalah 1.151 dan nilai tolerance value 0.869 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolenearitas, jika nilai tolerance 0.869 > 0,100 dan nilai VIF 1.151 < 10,00.

**c. Uji Heterokedastisitas**



Berdasarkan uji heteroskedastisitas diatas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas ini disebabkan tidak ada pola-pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

**d. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi menggunakan ui dW yaitu dengan melihat nilai Durbin Watson jika

Dw dan Dl(dU<dW<dL) maka tidak terjadi autokorelasi.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.633 <sub>a</sub>	.400	.372	3.43461	1.820

**a. Predictors:** (Constant), Stress Kerja, Gaya kepemimpinan

**b. Dependent Variable:** Kepuasan Kerja

(Sumber; SPSS Versi 23)

Berdasarkan uji autokolerasi di atas, nilai du dicari pada distribusi distribusi nilai tabel durbin watson. Nilai k (2) dan N (45) dengan signifikansi 5%. Nilai (1.615) < Durbin Watson (1,865) < 4-du (2.45) maka dapat disimpulkan artinya tidak teradi gejala autokolerasi.

**3. Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	50.226	3.180		2.764	.008
Gaya Kepemimpinan (X1)	.336	.108	.410	2.893	.037
Stress Kerja(X2)	-.495	.197	-.654	-1.512	.143

**a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja(Y)**  
(Sumber; SPSS Versi 23)

Dari tabel diatas dapat dilihat persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$Y = 50,226 + 0.336 X_1 - 0.495 X_2$  a= nilai Konstantan a= 50,226 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja konstan tidak diabaikan maka kepuasan kerja anggota sat reskrim di satuan reskrim Polres Bima sebesar 50.226.

b1= nilai Koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0.336 artinya angka ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satuan jenjang pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) akan menyebabkan terjadinya peningkatan variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,336 satuan jenjang kriteria.

b<sub>2</sub>= nilai Koefisien regresi pada variabel Stress Kerja sebesar - 0.495 artinya angka ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satuan jenjang pada variabel Stress Kerja (X<sub>2</sub>) akan menyebabkan terjadinya peningkatan variabel Kepuasan Kerja (Y) Anggota Sat Reskrim di Satuan Reskrim Polres Bima sebesar - 0.495 satuan jenjang.

**4. Uji Koefisien Korelasi Berganda**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.633 <sup>a</sup>	.400	.372	3.43461	1.820
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Stress Kerja					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

(Sumber; SPSS Versi 23)

Nilai dari hasil pengolahan data koefisien korelasi berganda diatas yaitu sebesar 0,633. Hasil tersebut menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada table berikut:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-0,1,000	Sangat Kuat

Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Sat Reskrim Di Satuan Reskrim Polres Bima Kuat sebesar 0,633(63,3%) karna berada pada interval 0,60-0,799 dengan tingkat kuat dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,633 yang berarti tingkat hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Sat Reskrim Di Satuan Reskrim Polres Bima yaitu memiliki tingkat Hubungan Kuat.

**5. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.633 <sup>a</sup>	.400	.372	3.43461	1.820
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

(Sumber; SPSS Versi 23)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh Nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,372 yang artinya pengaruh variabel independen (X) terhadap dependen (Y) sebesar 0,372 dalam penelitian ini. Artinya 37,20% variable Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Stress kerja sisanya 62,80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**6. Uji t (Uji Parsial)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	50.226	3.180			2.764	.008
Gaya Kepemimpinan	.336	.108	.410		2.893	.037
Stress Kerja	-.495	.197	-.654		-1.512	.143

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja(Y)

(Sumber; SPSS Versi 23)

**H1:** Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Anggota Sat Reskrim Di Satuan Reskrim Di Satuan Reskrim Polres Bima.

Dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung = 2.893 dan t tabel = 2,018 sedangkan 2,893 > 2,018 perhitungan: t. tabel = t (α /2:n-k-1=0,025:45-2-1=42, nilai t.tabel 42=2,018 dan signifikan sebesar 0,037 < 0,05, berarti H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Anggota Sat Reskrim Satuan Reskrim Polres

Bima. Berdasarkan hal ini maka hipotesis pertama yang berbunyi diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Anggota Sat Reskrim terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Anggota Sat Reskrim.

Hal ini dapat dilihat dari Gaya Kepemimpinan pada Sat Reskrim di Satuan Reskrim Polres Bima. Arah pengaruh positif, ditunjukkan oleh nilai yaitu 0,410. Arah pengaruh positif yang terjadi menunjukan bahwa terdapat hubungan yang searah antara Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Anggota Sat Reskrim sehingga jika Gaya Kepemimpinan meningkat maka Kepuasan Kerja akan meningkat jika sebaliknya apabila Gaya Kepemimpinan menurun maka Kepuasan Kerja Anggota Sat Reskrim juga akan menurun. Hal ini menunjukkan apabila Satuan Reskrim Polres Bima ingin meningkatkan Kepuasan Kerja Anggotanya maka sangat penting bagi Sat Reskrim Polres Bima untuk memperhatikan tingkat Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh anggotanya hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Fitriansyah, R (2013) memberikan bukti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta yang menunjukan bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan maka semakin tinggi Kepuasan Kerja.

**H2:** Terdapat Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Sat Reskrim di Satuan Reskrim Polres Bima.

Dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung= -1.512 dan t tabel= 2,018 sedangkan -1,512<2,018 perhitungan: t.tabel= t(a/2:n-k-1=0,025:45-2-1=42, nilai t.tabel 42= 2,018 dan signifikan sebesar 0,143 > 0,05, berarti H2 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota

Sat Reskrim di Satuan Reskrim Polres Bima. Berdasarkan hal ini maka hipotesis kedua yang berbunyi diduga Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Anggota tidak terbukti kebenarannya dan dinyatakan tidak diterima. Hasil analisis bahwa Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan dan memiliki arah pengaruh yang negatif terhadap Kepuasan Kerja Anggotanya. Arah pengaruh negatif ini ditunjukkan dengan nilai beta -0,654. Dalam hal ini Stress Kerja yang dirasakan tidak mengutamakan dengan Kepuasan Kerja yang diperoleh Anggota. Jadi Stress Kerja tidak sepenuhnya menjadi factor utama dalam Kepuasan Kerja Anggota. Hasil penelitian ini sejalan dengan Tukimin (2014) berpendapat bahwa Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan.

**7. Uji Simultan (Uji F)**

**1. ANOVA<sup>A</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	330.457	2	169.229	14.007	.100 <sup>b</sup>
Residual	495.454	42	11.797		
Total	825.991	44			

**a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja**

**b. Predictors: (Constant), Stress kerja, Gaya Kepemimpinan**

*(Sumber; SPSS Versi 23)*

**H3:** Terdapat Pengaruh Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Dari hasil perhitungan yang diperoleh F hitung =14.007 dan F tabel dengan taraf 5% f.table 3,21 berarti f.hitung >f.tabel = 14.007 > 3,21 perhitungan f (k:n-k)= 3:45-2 = 2:43 =



nilai  $f_{table} = 3,21$ . Dan hasil nilai signifikan yaitu  $0,000 > 0,05$  sehingga hipotesis H3 yang berarti Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Anggota Sat Reskrim di Satuan Reskrim Polres Bima. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis ketiga yang berbunyi "Diduga Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja" tidak terbukti kebenarannya dan dinyatakan tidak diterima. Hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota Sat Reskrim di Satuan Reskrim Polres Bima berpengaruh tidak signifikan. Yang berarti meskipun anggota memiliki Gaya Kepemimpinan yang baik. Hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh kecil terhadap Kepuasan Kerja Anggota. Sementara berpengaruhnya Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja berarti meskipun anggota memiliki Stress Kerja hal tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap penurunan Kepuasan Kerja Anggota Sat Reskrim di Satuan Reskrim Polres Bima, dalam hal ini Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja tidak menjadi hal utama dengan Kepuasan Kerja yang dirasakan anggota. Jadi Kepuasan Kerja tidak sepenuhnya menjadi factor utama dalam Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Anggota Sat Reskrim Di Satuan Reskrim Polres Bima.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Sat Reskrim Di Satuan Reskrim Polres Bima.
2. Stress Kerja tidak berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Anggota Sat Reskrim Di Satuan Reskrim Polres Bima.

3. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh Positif tetapi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Anggota Sat Reskrim Satuan Reskrim Polres Bima.

### Saran

1. Satuan Reskrim Polres Bima perlu memperhatikan Gaya Kepemimpinan dan mengelola Stress Kerja Anggota sehingga dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Anggotanya, sehingga dapat mencapai Kinerja dan prestasi kerja yang optimal
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya serta dapat mengembangkan penelitian dengan menambah variable lain yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja seperti: Budaya Organisasi, Beban Kerja, Motivasi dan Kompensasi Non Finansial

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Fitriansyah, R.(2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Agen Financial Consultant PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 4(2).
- [2] Frengky Basna. (2016), Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol. 4, No.3, 319-334.
- [3] Ghozali, Imam (2013). Analisis Multivariate dengan program IMB SPSS 19, Semarang .Badan Penerbit Undip.
- [4] Ghozali, I.(2016). Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- [5] Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [6] Kaswan. (2015). Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [7] Hulaifah Gaffar, (2012), Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tb
- [8] Pradifta, N. B. H., & Sudibia, G. A. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Aerowisata Sanur Beach Hotel). E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(9).
- [9] Rivai Zainal, Veithzal dkk, (2014), Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [10] Robbins, Stephen P., (2011), Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer.
- [11] Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2015). Organizational Behaviour, 16th Edition. England: Pearson Education.
- [12] Siagian, Sondang P., (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Bumi Aksara, Jakarta.
- [13] Simanungkalit, Y. M. V., & Setyaningsih, E. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Lion Mentari Airlines.UG Jurnal, 7(6).
- [14] Sinambela, Lijan Poltak. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja, cetakan pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- [15] Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke 16. Bandung : Alfabeta
- [16] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, CV. Alfabeta Bandung
- [17] Sunarto(2015).Pengantar Statistik untuk penelitian Sumber Daya Manusia.cetakan keempat.*Kencana Prenada Media Group,Jakarta.*
- [18] Sylvester Simanjuntak, Daniel, Kristanty Nadapdap, and Info Artikel, ‘Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan’, *Universitas Methodist Indonesia Jalan Hang Tuah*, 3.2 (2015), 6–13.
- [19] Thoha Miftah. (2013). Kepemimpinan dalam Manajemen. Raja Grafindo Persada. Jakarta.Y.