

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya

MARIATI *

Fakultas Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah,
Jalan Batoh, Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh, Indonesia
mariati@serambimekkah.ac.id

Nur MASYITAH

Fakultas Ekonomi, Universitas Serambi Mekkah,
Jalan Batoh, Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh, Indonesia

Article's history:

Received 13 June 2022; Received in revised form 25 June 2022; Accepted 20 July, 2022; Published 24 July 2022. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested citation:

MARIATI, & MASYITAH, N. (2022). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 8(1), 67–81. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i1.670>.

ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Banda Aceh. Populasi penelitian ini berjumlah 93 orang karyawan, dan teknik penarikan sampel menggunakan metode sensus sehingga semua populasi 36 orang karyawan dijadikan sebagai sebagai sampel. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Banda Aceh. Hal ini dibuktikan bahwa perilaku kepemimpinan dan komitmen karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana hasil penelitian menunjukkan persentase koefisien determinasi sebesar 26,0% dan sisanya 74,0% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel ini, misalnya komitmen kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan lain-lain. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,509 menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 50,9%, artinya kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Banda Aceh mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan variabel perilaku kepemimpinan dan komitmen karyawan. Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50,731 > 3,111$), artinya perilaku kepemimpinan dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Banda Aceh. Sedangkan secara parsial perilaku kepemimpinan dan komitmen karyawan juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Banda Aceh, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,796$ dan $4,499 > 1,988$).

Kata Kunci: Perilaku Kepemimpinan; Komitmen Karyawan; Kepuasan Kerja.

JEL Classification: D23; J54; J28.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Dewasa ini komitmen karyawan merupakan suatu masalah yang unik untuk dibahas karena menyangkut beberapa faktor-faktor yang perlu diteliti lebih lanjut. Hal ini dikarenakan kebutuhan suatu perusahaan terhadap SDM yang memiliki komitmen yang tinggi guna mencapai hasil yang di inginkan baik itu jasa ataupun produk. Menurut Greenberg dan Baron, dalam Linche (2002), pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah pegawai yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi. Permasalahan yang terus terjadi di Bank Aceh Cabang Teunom, pemadaman listrik menjadi pertimbangan untuk diamati dikarenakan pemadaman listrik menjadi keluhan masyarakat termasuk terjadinya kerusakan gardu, korslet arus pendek, pemadaman bergilir secara langsung ataupun tidak langsung merugikan masyarakat sebagai konsumen pengguna jasa listrik. Hal ini menjadi kritikan dan keluhan yang banyak disuarakan oleh masyarakat atas kinerja yang dimiliki oleh Kantor Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya, termasuk dalam hal ini memberikan pelayanan, khusus yang berkaitan dengan pelayanan jasa keuangan. Buruknya pelayanan yang terjadi tidak luput oleh kinerja karyawan dalam menghasilkan kinerja yang optimal untuk perusahaan, kepuasan kerja sangat menentukan baik buruknya kinerja karyawan yang dihasilkan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan karena kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program serta kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Maka dari itu organisasi sangat dituntut karyawan untuk bisa meningkatkan kepuasan kerja mereka yang optimal seperti tersebut diatas. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Gibson *et al.* (1996) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan (*concoersive*) untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu.

Perilaku kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan dalam manajemen karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Peran pemimpin sangat menentukan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan yang tujuannya menggerakkan organisasi. Dari permasalahan yang terus terjadi di Kantor Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya, berikut berdasarkan data diperoleh gambaran pendapatan dan jumlah pelanggan Kantor Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya pertahunnya. Jumlah Pelanggan dan rekening/pendapatan Kantor Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya meningkat pertahunnya, namun masih saja terjadi masalah pelayanan jasa keuangan dengan baik dari segi transaksi keuangan yang terus terjadi sampai sekarang, dari pelayanan yang diberikan saat ini dapat disimpulkan komitmen, dan perilaku kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dihasilkan masih sangat kurang, pendapatan yang terus meningkat pertahunnya seharusnya menjadikan pelayanan yang diberi karyawan Kantor Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya semakin baik namun malah terjadi sebaliknya. Dalam hal ini perlu dilihat juga kepuasan kerja karyawan saat masih sangat rendah hal ini dapat dilihat kurang responsifnya karyawan dalam meningkatkan pelayanan kepada pengguna jasa keuangan perbankan, ini dikarenakan karyawan merupakan aset/objek yang menjalankan perusahaan tersebut.

Menghadapi berbagai tantangan dan dinamika industri jasa keuangan, dituntut Perusahaan Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya untuk memberikan kinerja pelayanan yang terbaik kepada masyarakat pengguna jasa keuangan. Hal ini diperlukan dalam rangka menjadikan Kantor Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya sebagai perusahaan BUMD yang memiliki kehandalan, kemandirian dan profesionalisme kerja yang menumbuhkan kepercayaan masyarakat atas pengelolaan jasa keuangan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam transaksi keuangan dalam setiap hari. Maka dari itu PT Bank Aceh Cabang Teunom harus bisa untuk meningkatkan pelayanan terbaik guna untuk memberikan pelayanan jasa keuangan bagi pengguna jasa perbankan tersebut. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan dengan baik oleh organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja, termasuk perusahaan BUMD banyak ditentukan oleh keberhasilan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam menghasilkan hasil kerja. Tudero (2004:65) menyatakan bahwa kompetensi memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Pada umumnya masyarakat menilai bahwa keberhasilan suatu organisasi dikaitkan dengan hasil produksi yang berkualitas dan berkuantitas. Namun, dibalik hasil produksi yang berkualitas tersebut terdapat sumber daya manusia yang melaksanakan tugas mereka. Perkembangan untuk mencapai kinerja yang baik dapat dicapai karena keterkaitan yang saling menunjang antara pemimpin dan bawahannya yang berkomitmen terhadap

organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang diharapkan berdampak pada tingginya kulaitas kerja para karyawan, sehingga tujuan yang ingin dicapai berhasil dengan baik. Mencapai kepuasan kerja karyawan perlu adanya upaya untuk meningkatkan kualitas perilaku kepemimpinan yang dapat membangkitkan motivasi, komitmen para karyawan yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai. Dalam organisasi manapun diperlukan seorang pemimpin yang berhasil atau memiliki sebuah ciri yang membedakan dengan organisasi yang kurang berhasil, yaitu perilaku kepemimpinan yang dinamis dan efektif (Lutham, Fred, 2006). Telah banyak studi-studi yang dilakukan oleh peneliti terdahulu mengenai kinerja yang dikaitkan dengan perilaku kepemimpinan dan komitmen. Di satu pihak ada yang mengatakan bahwa perilaku kepemimpinan telah sesuai dengan kondisi organisasi dan memang mampu meningkatkan kinerja karyawan (Harris, *et al.*, 2009; Yiing dan Ahmad, 2008). Masalah yang terjadi bukan hanya perilaku kepemimpinan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain itu, pemimpin juga harus memiliki kemampuan untuk berkomitmen dengan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya bisa dipengaruhi oleh komitmen namun diperlukan juga perilaku kepemimpinan dalam manajemen karyawannya. Kantor Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya menuntut komitmen kerja yang tinggi dari karyawan untuk menghadapi dinamika kerja dengan terus menerus berupaya mengembangkan inovasi serta kreativitas sumber daya manusia dengan membangun etos kerja yang professional guna meningkatkan nilai tambah dan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Namun masih saja hasil pelayanan yang diberikan oleh karyawan Kantor Bank Aceh Cabang Teunom belum bisa meredakan keluhan-keluhan dari konsumen atau pelanggan selaku terbanyak dari pengguna jasa keuangan bank-bank lain yang dalam wilayah Teunom Aceh Jaya.

Bank Aceh Sebagai perusahaan milik Pemerintah Propinsi, Kabupate /Kota, Bank Aceh adalah Bank Pembangunan Daerah yang berkomitmen memperkuat diri menjadi bank terkemuka di daerahnya. Bank Aceh melalui layanan kompetitif dengan jaringan yang luas serta dikelola secara profesional dalam rangka mendorong pertumbuhan ekonomi regional, diharapkan mampu menjadi bank yang terkemuka di Aceh. Bank Regional Champion akan dilanjutkan menjadi transformasi Bank BPD seluruh Indonesia diharapkan menjadi juara pada daerah sendiri, sehingga Bank Aceh dapat menjadi *Leading Regional Bank* di daerah Aceh. Untuk mendukung tercapainya sasaran transformasi Bank BPD sebagai *Regional Champion*, dalam setiap tahapannya untuk mengimplementasikan dan mengacu pada tiga pilar yakni, Ketahanan yang kuat, Kemampuan sebagai Agent of Regional Development dan kemampuan melayani kebutuhan masyarakat. Tahun 2014, Bank Aceh telah lebih berusia 41 tahun. Sebuah jejak langkah perjalanan yang tidak bisa dibbilang singkat, tumbuh dan berkembangnya Bank Aceh dalam memberikan layanan kepada nasabah, mitra kerja, pemegang saham, serta melayani masyarakat Aceh dan kota Medan. Pada tahun 2014 tersebut sesuai dengan tahapan perencanaan strategis lima tahunan (*Corporate Plan*), Bank Aceh masih menguatkan tekad melakukan transformasi strategis, membenahi dan membangun fondasi pertumbuhan bisnis bank yang meliputi transformasi budaya, transformasi bisnis dan transformasi penampilan dalam bingkai pengelolaan bank yang sehat berbasis resiko dan implementasi prinsip tata kelola perusahaan yang baik untuk mencapai kinerja terbaik (*Performance Excellences*). Sebuah tekad yang menegaskan visi masa depan Bank Aceh menjadi bank yang sehat, tangguh, handal dan terpercaya serta dapat memberikan nilai tambah yang tinggi kepada mitra dan masyarakat serta mewujudkan misi sebagai bank yang mampu membantu dan mendorong pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui pengembangan dunia usaha dan pemberdayaan ekonomi rakyat, serta memberi nilai tambah kepada pemilik dan kesejahteraan kepada karyawan.

Sebuah tekad yang diwujudkan oleh setiap sumber daya manusia Bank Aceh dengan mengutamakan kualitas pelayanan dengan melayani lebih proaktif untuk melangkah maju menuju era baru, melakukan upaya perubahan, sebuah transformasi menuju pertumbuhan jangka panjang yang berkesinambungan, menjadi Bank Regional Champion dan memberikan makna kehadirannya di masyarakat. Tahun 2014-2015 sejalan dengan *corporate plan* yang ditetapkan merupakan tahun *Leading Regional Bank* yaitu pertumbuhan dan akselerasi bisnis Bank Aceh bertumbuh signifikan di seluruh segmen. Seirama dengan perubahan manajemen dan proses transformasi yang terus berjalan, Bank Aceh bertekad memanfaatkan momentum tersebut untuk menjadi *Bank Regional Champion* dan memimpin kembali perbankan di daerah sesuai fase perencanaan strategis tahun 2014 *leading regional bank*. Tentu saja membutuhkan pemahaman yang mendalam terhadap nasabah untuk memberikan solusi perbankan terbaik yang dibutuhkannya. Untuk membangun relasi jangka panjang dibutuhkan pula rasa saling percaya, keahlian dan pengalaman. Dengan selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk memenuhi kebutuhan dan ekspektasi nasabah, kami berharap dapat menciptakan kepuasan nasabah yang maksimal di seluruh aktivitas perbankan.

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001; 271) kepuasan kerja adalah "suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan". Menurut Robbins (2003: 78) kepuasan kerja adalah "sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima". Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil dari penilaian atas pekerjaan atau pengalaman seseorang (Locke dan Luthans, 2001). Dengan demikian kepuasan kerja merupakan suatu hasil dari persepsi karyawan baik yang menyenangkan maupun tidak yang dirasakan oleh karyawan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan penilaian pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Perilaku Kepemimpinan

Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan dari pada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia itu dibentuk hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain dari pada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Menurut Veitzhal Rivai (2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Achmad Suyuti (2001) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu.

Pendapat lain menurut Wexley dan Yuki (2003; 189) kepemimpinan adalah "mempengaruhi orang untuk melakukan usaha lebih banyak dalam sejumlah tugas atau mengubah perilakunya". Sedangkan menurut Ordway Tead yang dikutip oleh Kartini Kartono (2003; 49) kepemimpinan adalah "kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang di inginkan". Banyak hal yang dituntut dari seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya, namun pada hakekatnya perlu memperoleh gambaran yang jelas tentang diri seorang pemimpin. Seringkali terjadi salah persepsi tentang istilah pemimpin karena tidak semua orang dapat dikatakan sebagai pemimpin kelompok, karena seorang pemimpin memiliki ciri - ciri yang berbeda dengan yang bukan pemimpin. Menurut Robbins (2006), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu, kepemimpinan juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Rivai, 2004). Demikian halnya Locander et al. (2002) menjelaskan bahwa kepemimpinan mengandung makna pemimpin mempengaruhi yang dipimpin tapi hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin bersifat saling menguntungkan kedua belah pihak. Untuk melihat indikator dalam perilaku kepemimpinan menurut Komaruddin (1993:27) dalam T. Hani Handoko (2003:298):

1. Membuat keputusan, didefinisikan sebagai kemampuan dalam ketepatan pengambilan keputusan.
2. Memotivasi, didefinisikan sebagai kemampuan dalam memberi semangat kepada bawahan.
3. Pengawasan didefinisikan sebagai kemampuan dalam mengontrol jalannya kegiatan pekerjaan.
4. Komunikasi, didefinisikan sebagai kemampuan dalam menyampaikan apa tujuan yang ingin dicapai.

Pengertian kepemimpinan dari sejumlah ahli tersebut menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada atasan atau pimpinan mereka. Karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama di dalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

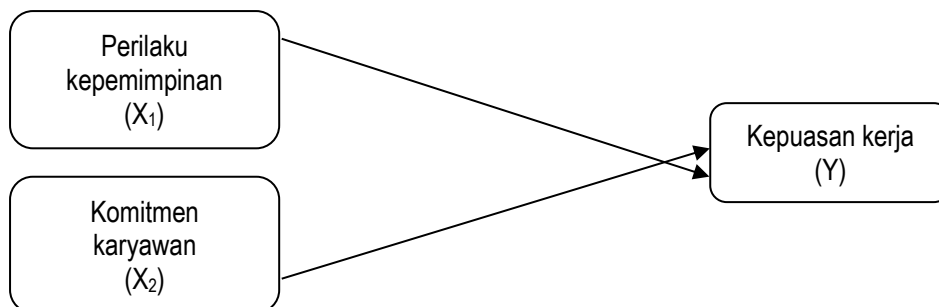
Komitmen Karyawan

Secara makna komitmen adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi tersebut pada akhirnya tergambar statistik ketidakhadiran dan masuk keluar tenaga kerja (Mathis dan Jackson 2001:133). Komitmen pegawai pada suatu organisasi adalah suatu keadaan di mana karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu (Robbins 2001:140). Tanpa komitmen, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia. Tapi komitmen bukanlah sesuatu yang dapat hadir begitu saja. Komitmen harus dilahirkan. Oleh sebab itu komitmen harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis disanubari sumber daya manusia. Dengan cara dan teknik yang tepat pimpinan yang baik bisa menciptakan dan menumbuhkan komitmen. Huselid dan Day (McKenna and Nich, 2000: 245) menyatakan bahwa komitmen pegawai dapat mengurangi keinginan untuk melepaskan diri dari organisasi atau unit kerja. Mereka cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi diwujudkan dalam bentuk sikap dan perilaku. Selain itu pegawai yang menunjukkan sikap komitmennya akan merasa lebih senang dengan pekerjaan mereka, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan untuk meninggalkan lingkungan kerja. Adanya rasa keterikatan pada satuan kerja kemungkinan untuk bertahan dalam satuan kerja akan lebih tinggi ketimbang pegawai yang tidak mempunyai rasa keterikatan pada satuan kerja. Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Bentuk keterpihakan dan kepedulian karyawan tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti terlibat dalam kegiatan organisasi, berkurangnya membuang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan meninggalkan lingkungan kerja. Beberapa karakteristik pribadi dianggap memiliki hubungan dengan komitmen, penelitian yang dilakukan Mowday, Porter, dan Steers dalam (Temaluru, 2001: 458-460) menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi, diantaranya adalah:

1. Usia dan masa kerja. Usia dan masa kerja berkorelasi positif dengan komitmen.
2. Tingkat Pendidikan. Makin tinggi tingkat pendidikan individu, makin banyak pula harapannya yang mungkin tidak dapat dipenuhi atau tidak sesuai dengan organisasi tempat di mana ia bekerja.
3. Jenis Kelamin. Wanita pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pencapaian kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
4. Peran individu tersebut di organisasi. Hasil studi Morris dan Sherman menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negatif antara peran yang tidak jelas dan komitmen terhadap organisasi.
5. Faktor lingkungan pekerjaan akan berpengaruh terhadap sikap individu pada organisasi.

Kerangka Pemikiran

Dari uraian landasan teoritis di atas dapat diperjelas melalui variabel Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan terhadap Kepuasan Kerja. secara skematis digambarkan seperti gambar di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis

Menurut Nazir (2005:151) hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Hipotesis merupakan dugaan atau kesimpulan awal dan masih bersifat sementara yang akan dibuktikan kebenarannya setelah data lapangan (empiris) dapat diperoleh. Berdasarkan uraian literatur diatas, maka dapat dirumuskan formulasi hipotesis sebagai berikut:

- Ha₁ : Diduga Perilaku Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- Ha₂ : Diduga Komitmen Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- Ha₃ : Diduga Perilaku Kepemimpinan dan komitmen karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini di lakukan pada Bank Aceh cabang Teunom Aceh Jaya yang beralamat di Jl. Banda Aceh – Meulaboh Km. 190, Telp. (0645) 7006958, Drsda Keudee Teunom, Kecamatan Teunom Kabupaten Aceh Jaya, sementara yang menjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan tetap atau karyawan tidak tetap dan aktif dari berbagai tingkatan pekerjaan di Bank Aceh cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya.

Populasi dan Sampel

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012:115) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2012:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Bank Aceh cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya yang berjumlah 36 orang. Karena jumlah popuasi yang terbatas dan kurang dari 100 orang maka pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus terhadap pegawai pada Kantor Kantor Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya, dimana semua populasi dijadikan sampel dalam peneliti ini (Suliyanto, 2006). Berikut diinformasikan keadaan pegawai berdasarkan pangkat/ golongan Kantor Kecamatan Panga Kabupaten Aceh Jaya:

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012:277) analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Bila dijabarkan secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kepuasan kerja
- α = Konstanta
- X₁ = Perilaku Kepemimpinan
- X₂ = Motivasi Karyawan
- b₁ dan b₂ = Koefisien Regresi X₁ dan X₂
- e = Error term

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Uji Validitas menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Menurut Sugiyono (2012:121) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukan derajat ketepatan antara data sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, penentuan validitas dapat dilakukan dengan mencari nilai korelasi skormasing-masing item dengan skor total item untuk setiap

variabel. Kemudian nilai r_{hitung} yang diperoleh dari korelasi tersebut dibandingkan dengan nilai r_{tabel} pada tingkat keyakinan 95 persen. Menurut Suliyanto (2006:149) menyatakan, apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menyatakan bahwa apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Menurut Sugiyono (2012:122) reliabilitas adalah derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu. Setiap alat ukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil yang konsisten. Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrument yang digunakan, penulis mengemukakan koefisien *combach's alpha* (α) dengan menggunakan fasilitas SPSS versi 20. Suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai *combach's alpha* (α) lebih besar dari 0,6.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum PT Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya

Sejarah baru mulai diukir oleh Bank Aceh melalui hasil rapat RUPSLB (Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa) tanggal 25 Mei 2015 tahun lalu bahwa Bank Aceh melakukan perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional menjadi sistem syariah seluruhnya. Maka dimulai setelah tanggal keputusan tersebut proses konversi dimulai dengan tim konversi Bank Aceh dengan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan. Setelah melalui berbagai tahapan dan proses perizinan yang disyaratkan oleh OJK akhirnya Bank Aceh mendapatkan izin operasional konversi dari Dewan Komisiner OJK Pusat untuk perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional ke sistem syariah secara menyeluruh. Izin operasional konversi tersebut ditetapkan berdasarkan Keputusan Dewan Komisiner OJK Nomor. KEP-44/D.03/2016 tanggal 1 September 2016 Perihal Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Umum Konvensional Menjadi Bank Umum Syariah PT Bank Aceh yang diserahkan langsung oleh Dewan Komisiner OJK kepada Gubernur Aceh Zaini Abdullah melalui Kepala OJK Provinsi Aceh Ahmad Wijaya Putra di Teunom Kabupaten Aceh Jaya. Sesuai dengan ketentuan yang berlaku bahwa kegiatan operasional Bank Aceh Syariah baru dapat dilaksanakan setelah diumumkan kepada masyarakat selambat-lambatnya 10 hari dari hari ini. Perubahan sistem operasional dilaksanakan pada tanggal 19 September 2016 secara serentak pada seluruh jaringan kantor Bank Aceh. Dan sejak tanggal tersebut Bank Aceh telah dapat melayani seluruh nasabah dan masyarakat dengan sistem syariah murni mengutip Ketentuan PBI Nomor 11/15/PBI/2009. Proses konversi Bank Aceh menjadi Bank Syariah diharapkan dapat membawa dampak positif pada seluruh aspek kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat. Dengan menjadi Bank Syariah, Bank Aceh bisa menjadi salah satu titik episentrum pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah yang lebih optimal.

Hasil Pengujian Instrumen Pengujian Validitas

Uji validitas adalah bukti bahwa instrument, teknik, atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur sebuah konsep yang dimaksudkan. Menurut Sugiyono (2012:184) suatu indikator dikatakan valid, apabila $n = 36$ dan $\alpha = 0,05$, maka $r_{table} = 0,207$ dengan ketentuan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,207) valid dan hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,3207) tidak valid. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil pengujian validitas dapat dilihat pada Tabel dibawah.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Butir	Nilai R_{hitung}	Nilai R_{tabel} (N=36)	Keterangan
1	Perilaku kepemimpinan (X_1)	A1	0,586	0,207	Valid
		A2	0,789	0,207	Valid
		A3	0,376	0,207	Valid
		A4	0,642	0,207	Valid
2	Komitmen karyawan (X_2)	B1	0,606	0,207	Valid
		B2	0,536	0,207	Valid
		B3	0,711	0,207	Valid
		B4	0,711	0,207	Valid

		B5	0,639	0,207	Valid
		B6	0,564	0,207	Valid
3	Kepuasan kerja (Y)	C1	0,578	0,207	Valid
		C2	0,752	0,207	Valid
		C3	0,491	0,207	Valid
		C4	0,664	0,207	Valid
		C5	0,509	0,207	Valid

Sumber : Data Primer, 2017 (diolah)

Berdasarkan Tabel diatas sebelumnya, maka hasil pengujian validitas pada setiap variabel mempunyai nilai yang paling rendah, yaitu:

1. Variabel Perilaku kepemimpinan (X_1)
Hasil pengujian validitas untuk variabel perilaku kepemimpinan yang terdiri dari 4 (empat) item pernyataan dilambangkan dengan kode item A1, A3 hingga A4 menunjukkan r_{hitung} terendah sebesar 0,376, angka ini lebih besar dari nilai r_{tabel} ($n=36$) sebesar 0,207. Dengan demikian dapat diartikan seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel perilaku kepemimpinan dinyatakan valid.
2. Variabel Komitmen karyawan (X_2)
Hasil pengujian validitas untuk variabel komitmen karyawan yang terdiri dari 6 (enam) item pernyataan dilambangkan dengan kode item A1, A3 hingga A6 menunjukkan r_{hitung} terendah sebesar 0,538, angka ini lebih besar dari nilai r_{tabel} ($n=36$) sebesar 0,207, sehingga seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel komitmen karyawan dinyatakan valid.
3. Variabel Kepuasan kerja (Y)
Hasil pengujian untuk variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dilambangkan dengan kode item B1, B2 hingga B5, menunjukkan nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,491, angka ini lebih besar sama dengan nilai r_{tabel} ($n=36$) sebesar 0,207, sehingga dapat diartikan bahwa seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

Berdasarkan uraian sebelumnya, jelaslah bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada masing-masing variabel dependen yaitu perilaku kepemimpinan dan variabel independen yaitu komitmen karyawan dan kepuasan kerja dinyatakan valid, yang berarti kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Keandalan (reliability) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa ada kesalahan. Menurut Ghozali (2011:48) pengukuran reliabilitas dalam penelitian adalah *Cronbach Alpha* (α) > 0.60. Hasil dari uji statistik *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 akan menentukan instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel digunakan atau tidak. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

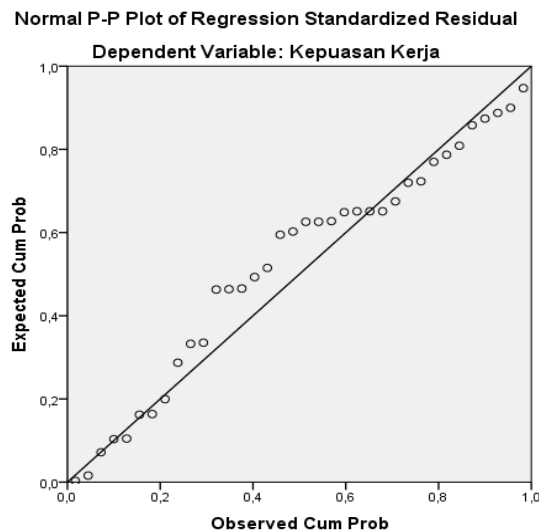
No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Perilaku Kepemimpinan (X_1)	5	0,669	Handal
2	Komitmen Karyawan (X_2)	4	0,630	Handal
3	Kepuasan Kerja (Y)	6	0,672	Handal

Sumber : Data Primer, 2017 (diolah)

Berdasarkan Tabel 2 bahwa *Cronbach alpha* untuk masing-masing variabel dapat dilihat dari beberapa variabel yaitu perilaku kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,669, variabel komitmen karyawan (X_2) diperoleh nilai Cronbach alpha sebesar 0,630 dan variabel kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,672. Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi kredibilitas *Cronbach Alpha* dimana nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

Hasil Uji Asumsi Klasik Pengujian Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal dan independen yaitu perbedaan anatar nilai prediksi dengan skor yang sesungguhnya atau error akan terdistribusi secara simetri disekitar nilai means sama dengan nol. Jadi salah satu cara mendeteksi normalitas adalah lewat pengamatan nilai residual, seperti terlihat dalam Gambar dibawah.



Gambar 2. Normal Probability Plot Hasil Pengujian Normalitas Data

Berdasarkan Gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya sehingga dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas, seperti terlihat dalam Tabel dibawah.

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinieritas

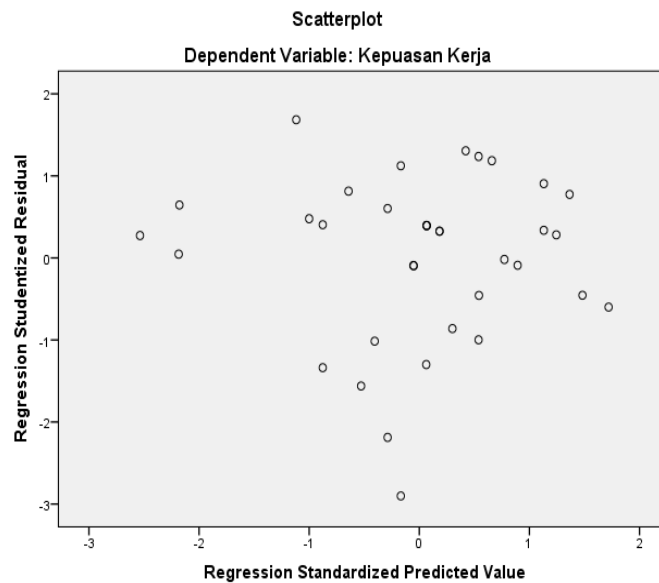
No	Variabel	Tolerance	Nilai VIF
1	Komitmen Karyawan (X_1)	0,968	1,033
2	Kepuasan Kerja (X_2)	0,968	1,033

Sumber: Data Primer (Diolah), 2017

Berdasarkan Tabel dibawah maka dapat dilihat bahwa variabel komitmen karyawan dan kepuasan kerja mempunyai nilai *tolerance* adalah sebesar 0,564 atau $>0,1$ sama dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah sebesar 1,773 atau $< 0,10$. Dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang dipakai dalam penelitian terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas pada suatu regresi maka ditinjau dari grafik scatter plot (nilai prediksi dependen ZPRED, dengan residual SRESID). Hasil pengolahan data menunjukkan grafik scatterplot seperti terlihat pada Gambar dibawah.



Gambar 3. Grafik Scatterplot Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 diatas memperlihatkan bahwa grafik *scatterplot* tidak memiliki pola tertentu, dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat di artikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya.

Sesuai dengan peralatan analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk melihat perilaku kepemimpinan karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya maka perlu mengetahui pengaruh komitmen karyawan dan kepuasan kerja terhadap perilaku kepemimpinan karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel seperti terlihat pada Tabel dibawah.

Tabel 4. Nilai Koefisien Regresi Masing-Masing Variabel Independen
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,705	,800		2,130	,041		
1 Perilaku Kepemimpinan	,398	,123	,312	2,539	,005	,968	1,033
Komitmen Karyawan	,446	,131	,517	3,399	,002	,968	1,033

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Data Primer (Diolah), 2017.

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang memperlihatkan perilaku kepemimpinan karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya sebagai fungsi dari komitmen karyawan dan kepuasan kerja, dapat diformulasikan dalam persamaan berikut:

$$Y = 1,705 + 0,398 X_1 + 0,446 X_2 + \epsilon$$

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka dapat jelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) sebesar sebesar 1,705 artinya jika perilaku kepemimpinan dan komitmen karyawan dianggap konstan, maka besarnya kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya adalah sebesar 1,705 pada satuan skala likert
2. Koefisien regresi perilaku kepemimpinan (X_1) sebesar 0,398 artinya bahwa setiap adanya perubahan satu satuan pada variabel perilaku kepemimpinan, maka secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya sebesar nilai koefesien regresinya yaitu 39,8% pada taraf signifikasi 0,005 atau probabilitas sig berada dibawah 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik penerapan perilaku kepemimpinan yang diterapkan pada karyawan di PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya.
3. Koefisien regresi komitmen karyawan (X_2) sebesar 0,462 artinya bahwa setiap adanya perubahan satu satuan pada variabel komitmen karyawan, maka secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya sebesar nilai koefesien regresinya yaitu 46,2% pada taraf signifikasi 0,002 atau probabilitas sig berada dibawah 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik penerapan komitmen karyawan yang diterapkan pada karyawan di PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya.
4. Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa dari ke dua variabel bebas yaitu perilaku kepemimpinan dan komitmen karyawan ditemukan bahwa variabel komitmen karyawan berpengaruh paling besar dibandingkan dengan variabel perilaku kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya, hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien regresi variabel komitmen karyawan paling besar dibandingkan dengan nilai koefisien regresi pada variabel perilaku kepemimpinan.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel perilaku kepemimpinan dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya, berdasarkan korelasi dan determinasi dapat dilihat pada Tabel dibawah.

Tabel 5. Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,509 ^a	,260	,215	,365

a. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan , Perilaku Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer (Diolah), 2017.

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,509 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan varibel terikat sebesar 50,9%. Artinya perilaku kepemimpinan (X_1), dan komitmen karyawan (X_2) mempunyai hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya atau dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya. Berdasarkan Tabel 4.9, juga dapat dilihat bahwa besarnya Adjusted R^2 adalah sebesar 0,260. Hal ini berarti 26,0% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh 2 (dua) variabel independen yaitu perilaku kepemimpinan, dan komitmen karyawan. Sedangkan sisanya 74,0%, artinya kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar dari penelitian ini misalnya disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan lain-lain.

Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan pada hasil pengujian regresi linier berganda maka dapat dilihat hipotesis yang diuji yaitu uji secara simultan (Uji F) dan uji secara parsial (uji t) dalam penelitian ini adalah:

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50,731 > 3,111$), maka hipotesis H_{01} ditolak dan hipotesis H_{a1} diterima, artinya variabel perilaku kepemimpinan, dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya.
2. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,796 > 1,988$) maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya perilaku kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya.
3. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,499 > 1,988$) maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya komitmen karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya.

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji F dan uji t sebagai tolok ukur pengujian hipotesis dapat dilihat Tabel dibawah.

Tabel 6. Ringkasan Pengujian Hipotesis

Bentuk Pengujian	Nilai Statistik		Keterangan
	F_{hitung}	F_{tabel}	
Pengujian secara simultan	5,785	3,111	Kedua variabel berpengaruh signifikan (hipotesis H_a diterima). Sumber: Model Summary (SPSS)
Pengujian secara parsial	t_{hitung}	t_{tabel}	
Perilaku kepemimpinan (X_1)	2,539	1,988	Perilaku kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan
Komitmen karyawan (X_2)	3,399	1,988	Komitmen karyawan (X_2) berpengaruh signifikan Sumber: Coefficients (SPSS)

Sumber: Data Primer (Diolah), 2017.

Berdasarkan Tabel diatas diatas jelaslah bahwa baik secara simultan maupun secara parsial perilaku kepemimpinan, dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya. Hal ini berarti bahwa perilaku kepemimpinan, dan komitmen secara nyata dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil regresi linier berganda bahwa besarnya hasil koefisien regresi, korelasi dan determinasi untuk variabel perilaku kepemimpinan, dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya. Nilai konstanta (α) sebesar 1,705 artinya jika perilaku kepemimpinan, dan komitmen karyawan dianggap konstan, maka besarnya kepuasan karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya adalah sebesar 1,705 pada satuan skala likert. Hasil koefisien perilaku kepemimpinan (X_1) sebesar 0,398, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel perilaku kepemimpinan, maka secara relatif akan mempengaruhi perilaku kepemimpinan karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya sebesar 39,8%, maka semakin tinggi perilaku kepemimpinan maka akan semakin mempengaruhi perilaku kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya. Sedangkan hasil koefisien regresi komitmen karyawan (X_2) sebesar 0,446, artinya bahwa setiap 100% perubahan dalam variabel komitmen karyawan, maka secara relatif akan mempengaruhi perilaku kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya sebesar 44,6 %, dengan demikian semakin tinggi komitmen karyawan maka akan semakin mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya.

Hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,509 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 50,9%, artinya kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan perilaku kepemimpinan, dan komitmen karyawan. Sedangkan hasil korelasi determinasi (R^2) sebesar 0,260, artinya perilaku kepemimpinan, dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya sebesar 26,0%, dan sisanya sebesar 74,0% dijelaskan oleh variabel lain

diluar dari pada penelitian ini, misalnya disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan lain-lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Untung Sriwidodo dan Bangun Sugito (2007) bahwa kepemimpinan, kepercayaan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selanjutnya penelitian Herdiyanti Rise P dkk (2010) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, dan penelitian Hidayat dkk (2012) bahwa kepemimpinan dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Perilaku kepemimpinan dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50,731 > 3,111$), Artinya semakin besar pengaruh perilaku kepemimpinan dan komitmen karyawan maka akan semakin mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya.
2. Perilaku kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,796 > 1,988$). Artinya semakin besar pengaruh perilaku kepemimpinan maka akan semakin mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya.
3. Komitmen karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,499 > 1,988$). Artinya semakin besar pengaruh komitmen karyawan maka akan semakin mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya.
4. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 50,9%, artinya kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan perilaku kepemimpinan dan komitmen karyawan.
5. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,260, artinya sebesar 26,0% perubahan dalam variabel kepuasan kerja karyawan dijelaskan oleh perubahan dalam perilaku kepemimpinan dan pengalaman. Sisanya yaitu sebesar 74,0% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini, misalnya misalkan disiplin kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi dan lain-lain.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, beberapa saran yang diusulkan adalah:

1. Diharapkan adanya standar perilaku kepemimpinan dan komitmen karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya.
2. Dengan diketahui pengaruh perilaku kepemimpinan dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan diharapkan semakin mendorong manajemen pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya untuk menerapkan perilaku kepemimpinan dan komitmen karyawan dalam penempatan kerja bagi karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan instansi tersebut.
3. Pada Kantor PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya, motivasi merupakan variabel yang pengaruhnya terhadap variabel kepuasan kerja lebih rendah dibandingkan dengan komitmen karyawan. Untuk itu pihak pada PT. Bank Aceh Cabang Teunom Kabupaten Aceh Jaya hendaknya memberikan perhatian yang lebih tinggi lagi agar perilaku kepemimpinan karyawan meningkat dan produktivitas karyawan juga dapat meningkat lebih tinggi lagi.
4. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor lainnya, variabel yang berbeda, jumlah sampel yang lebih banyak dan tempat yang berbeda.
5. Hasil penelitian ini diharapkan juga menjadi bahan referensi pelengkap bagi penelitian selanjutnya dan pada peneliti selanjutnya agar menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi perilaku kepemimpinan karyawan misalnya komitmen kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan lain-lain.

6. Penelitian selanjutnya, disarankan untuk mencari dan membaca referensi lain lebih banyak lagi sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru.

REFERENSI

- Atmosoeparto, Kisdarto, (2001). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, Elex Media Komputindo: Jakarta.
- As'ad, Moh. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Challagalla, Gautam N. and Tasadduq A. Shervani, (1996), "Dimensions and Types of Supervisory Control : Effects on Salesperson Performance and Satisfaction", *Journal of Marketing*, Vol. 60, (January), p.89-105
- Dwi Penny H, Ahyar Y, (2008). Pengaruh Keadilan Prosedurat dan Distributif terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. *Jurnal of Bisnis Strategi*, Vol 17. No 5
- Gibson, James L. M. Ivacevich, and James H. Donnelly, (1996). *Organisasi Behavior, Structure, Processes*. 5 th ed., *Bussiness Publication, inc*, Texas.
- Kohli, Ajay K., Tasadaduq A. Shervani, and Goutam N.Callagalla, (1998), " Learning and Performance Orientation of Salespeople : The Role of Supervisors", *Journal of Marketing Research*, Vol.XXXV, (May), p.267-274
- Luthans, Fred, (2006). *Perilaku Organisas*, Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Hersey dkk, (1995). *Manajemen Perilaku Organisasi*, Penerbit Erlangga Jakarta.
- Hidayat, Surachaman, Djumillah Z, Margono S, (2012), Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan: Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil DKI Jakarta, *Jurnal of Aplikasi manajemen*, Vol 10. No 1.
- Herdiyanti Rise P, Margono Setiawan, Umar Nimran, (2010), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal of Wancana*, Vol 13. No 4.
- Kartini Kartono, (2003), *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Pemimpin Abnorm Itu?*, Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Matalia, (2012), Pengaruh kepemimpinan Dan Hubungan Kerja Terhadap Pengembangan Karir dan Kepuasan kerja Pegawai : Sekretariat Pemerintah Daerah Provinsi Bali, *Jurnal of Manajemen, Strategi Bisnis dan kewira Usahaan*. Vol 6. No 2.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, (2006), *Human Resource Management*, terjemahan, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Perilaku dan Prestasi kerja Organisasi*.PT. Refika Aditama – Bandung
- Mas'ud, Fuad (2004), *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

- Robbins, Stephen. (2001). *Perilaku Organisasi*, Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen. (2003). *Organization Behaviour : Concept, Controversies, Applications*. Seventh Edition. Prentice Hall Inc., New Jersey.
- Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10 Bahasa Indonesia. PT. INDEKS Gramedia., Jakarta.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. (2011). *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods For Business: Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Buku 1. Edisi 4. Terjemahan Kwab Men Yon. Salemba Empat., Jakarta.
- Simamora, Bilson. (2004), *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Umar, Husein. (2007). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Untung Sriwidodo, Bangun Sugito, (2007), Pengaruh Kepemimpinan, Kepercayaan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan, *Jurnal of Sumber Daya Manusia*, Vol 2.No 1.