

## Kepuasan Kerja sebagai Dampak dari Kepemimpinan Islam dan Pengembangan Karir Karyawan

Oleh:

Mochamad Malik Akbar Rohandi<sup>1</sup>, Rachel Aldilla Yastin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung

E-mail: <sup>1</sup>moch.malik@unisba.ac.id, <sup>2</sup>Aldillarachel@gmail.com

### ABSTRACT

*The main cause of an employee leaving the company is not getting the job satisfaction that can be created from leadership and opportunities for the same career development. Descriptive and verification methods are used to test the research model that has been determined. The purposive sampling technique was used to determine the sample, the number of samples was obtained using the bernoulli method so that the total number of 100 respondents of health workers in the city of Bandung was obtained, questionnaires were distributed online. Data analysis used multiple regression by conducting t-test and F test. Based on the results of the study, it was found that the self-development variable had a sufficient rating, the R square value of the study was in the medium category and the results of the hypothesis testing stated that leadership and career development had a significant effect on job satisfaction of health employees in Bandung.*

**Keywords:** Job Satisfaction, Leadership, Career Development, bernoulli.

### ABSTRAK

Penyebab utama seorang karyawan meninggalkan perusahaan adalah karena tidak didapatkannya kepuasan kerja yang dapat tercipta dari adanya kepemimpinan dan kesempatan untuk melakukan pengembangan karir yang sama. Metode deskriptif dan verifikatif digunakan untuk menguji model penelitian yang telah ditentukan. Teknik *Purposive Sampling* digunakan untuk menentukan sampel, jumlah sampel didapatkan dengan menggunakan metode bernoulli sehingga didapatkan jumlah 100 responden tenaga kesehatan yang berada di wilayah kota Bandung, penyebaran kuesioner dilakukan secara *online*. Analisis data menggunakan regresi berganda dengan melakukan uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa secara deskriptif variabel pengembangan diri memiliki penilaian cukup, nilai *R square* penelitian berada pada kategori sedang dan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa kepemimpinan dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kesehatan di Kota Bandung.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Bernoulli.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dewasa ini semakin banyak perusahaan atau organisasi yang dikelola dengan cara Islami (syariah) dalam mewujudkan tujuannya dengan tidak melanggar aturan-aturan agama Islam yang didasarkan kepada Al-Qur'an dan Hadits. Bagi perusahaan yang Islami, keuntungan bukan hanya sekedar urusan duniawi, tetapi keuntungan akhirat yang akan dipertanggungjawabkan di akhirat nanti. Dengan memperhatikan kekuatan Al-Qur'an sebagai pedoman hidup umat manusia yang akan di aplikasikan pada muamalah dunia kerja untuk dapat memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan.

Kepuasan kerja didorong oleh keinginan dan kebanggaan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, oleh karena itu kepuasan kerja harus diciptakan secara optimal oleh perusahaan agar setiap karyawan dapat bekerja optimal dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, seperti yang diutarakan oleh (Nugraha dan Rozak, 2017) yang menyatakan bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan dalam bekerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi saat menghadapi pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kepuasan kerja ini dapat diciptakan melalui kepemimpinan dalam perusahaan (Junita dan Susanto, 2015). Kepemimpinan adalah sebuah konsep yang merangkum berbagai segi, diantaranya adalah proses interaksi antara pemimpin dan yang dipimpin dalam mengejar tujuan bersama, hal ini dapat dikatakan sebagai proses atau kemampuan mempengaruhi, memberi inspirasi, dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Maimunah, 2017). Seorang pemimpin harus memahami setiap kelebihan dan kekurangan masing-masing karyawan, sehingga dapat diarahkan dan diberikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selain kepemimpinan salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah melakukan pengembangan karir untuk mencapai kepuasan kerja karyawan hasil yang optimal (Bahri dan Nisa, 2017). mengatakan bahwa. Selain itu, (Robbins dan Judge, 2015) mengatakan bahwa salah satu indikator kepuasan adanya kesempatan untuk mengembangkan diri dan kompetensi dalam perusahaan. Pengembangan karir perlu dilakukan dalam perusahaan, mengingat seseorang yang bekerja tidak ingin memperoleh apa yang dimiliki pada hari ini saja. Juga menginginkan adanya perubahan sesuai dengan kebutuhan tersebut (Budiningih, dkk, 2017).

Penyebab utama seorang karyawan meninggalkan perusahaan adalah mencari kesempatan karir yang lebih baik, kecewa dengan kepemimpinan, dan mencari posisi atau peran yang lebih menantang (Adiba, 2018), hal-hal tersebut merupakan faktor dimana seorang karyawan merasakan ketidakpuasan kerja dalam suatu perusahaan.

Dengan latar belakang diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kepemimpinan dan pengembangan karir karyawan pada Klinik Kesehatan di Kota Bandung.

## **LANDASAN TEORI**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai atau mewujudkan tujuan perusahaan, seorang karyawan, masyarakat secara efektif dan efisien (Hartanto, 2016). oleh karena itu akan dijelaskan mengenai landasan teori yang menjadi dasar permasalahan yang akan diteliti terkait dengan bahasan dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja, kepemimpinan dan pengembangan karir.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan perasaan bahagia yang diperoleh sebelum, selama, dan setelah melakukan beberapa pekerjaan. Segala pekerjaan dilakukan berdasarkan pada keimanan yang merupakan wujud perbuatan sholeh dan dilakukan untuk mendapat keridhaan

Allah (Baharom dalam Adiba, 2018). selain itu kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan, atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan sosial di tempat kerja, dan lain-lain. (Kurniawan AW, 2012).

Kepuasan kerja ini diukur dengan menggunakan dimensi faktor gaji, pengawasan hubungan antar rekan kerja dan karakteristik pekerjaan. (Robbins dan Judge, 2015)

### **Kepemimpinan Islam**

Kepemimpinan Islam merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT. (Maimunah, 2017). Seorang pemimpin yang baik adalah yang dapat mengarahkan dan mengajak para rekan kerjanya untuk berbuat baik dengan didasari pada tuntunan agama yang bertujuan kebaikan hidup di dunia dan akhirat. sementara itu menurut (Harahap, 2017) kepemimpinan Islam adalah suatu proses atau kemampuan seseorang untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadits untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Organisasi Islami membutuhkan seorang pemimpin yang diharapkan mampu melayani serta menolong orang lain untuk maju dengan ikhlas yang sesuai dengan ciri-ciri kepemimpinan Islami (Prayitno, 2016), yaitu pemimpin yang tidak hanya dapat memimpin secara profesional, tetapi juga mampu mempengaruhi dan menumbuhkan misi (niat) suci mental yang kuat dari bawahannya (Diana, 2013).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dimensi dengan masing-masing indikator seperti kemampuan manajerial, etos kerja, kemuliaan akhlak, pengetahuan agama, kemampuan intelektual, perhatian pada bawahan, pemberdayaan dan pengendalian emosi (Diana, 2013).

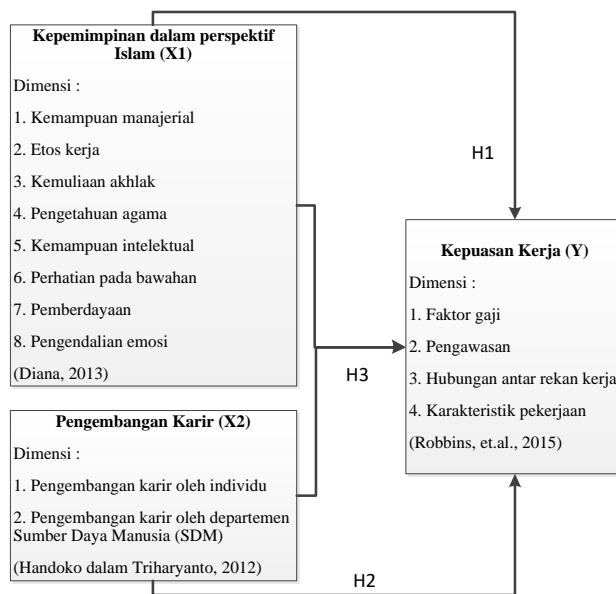
### **Pengembangan Karir**

Pengembangan karir menunjukkan pada perkembangan secara individu dalam jenjang kepangkatan dan jabatan yang dapat dicapai selama masa tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan (Yani, A 2017). Pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer atau pihak lain (Bahri dan Nisa, 2017) diusahakan dalam suatu tindakan formal untuk meningkatkan dan menambahkan kemampuan yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan yang membuka kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pegawai (Aritonang, 2019).

Pada penelitian ini menggunakan dua dimensi menurut (Handoko dalam Triharyanto, 2012) yaitu terdapat dalam peran individual dalam pengembangan karir dan peran departemen personalia dalam pengembangan karir.

### **Kerangka Penelitian**

Hubungan antar variabel yang akan diuji dalam penelitian ini ialah Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja. Berikut ini model kerangka pemikiran dalam penelitian ini pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Data diolah 2021

### Hipotesis Penelitian

(Sekaran dan Bougie, 2013) menyatakan bahwa hipotesis adalah gagasan yang belum memiliki kepastian tetapi dapat diuji, diprediksikan, dan dicari dalam data empiris. Berikut ini merupakan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

H1: Terdapat pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kepuasan kerja karyawan

H2: Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan

H3: Terdapat pengaruh kepemimpinan Islam dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan objek yang diteliti dan menguji kebenaran hasil penelitian. Populasi adalah para karyawan tenaga kesehatan yang bekerja di klinik kebidanan yang berada di wilayah kota Bandung yang terdiri dari dokter, tenaga kebidanan, perawat, farmasi, tenaga gizi dan administrasi dan umum yang berjumlah 11.807 orang (dinkes Bandung, 2019). Untuk mencari jumlah sampel pada populasi yang telah diketahui secara pasti maka peneliti menggunakan metode bernoulli (Zikmund, 2010) dengan tingkat error sebesar 10% sehingga didapatkan angka minimum 96 responden akan tetapi untuk menggenapkan perhitungan maka pada penelitian ini menggunakan sampel 100 responden.

*Non probability sampling* digunakan dalam penelitian dengan tidak memungkinkan anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel, sementara teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yang merupakan pemilihan anggota sampel tertentu yang sengaja mewakili atau dapat memberikan informasi untuk menjawab masalah penelitian (Indrawati, 2015) dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu merupakan pegawai tetap dan telah bekerja minimal tiga tahun pada perusahaan yang sama.

Peneliti menggunakan analisis regresi berganda. untuk menguji hubungan antar variabel peneliti melakukan uji t untuk mengetahui pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y. Uji F dan uji koefisien determinasi juga dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y dan untuk mengetahui tingkat pengaruh yang diberikan variabel X terhadap variabel Y. sebelum melakukan analisis tersebut telah dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data yang di uji telah normal, tidak mengalami heterokedastisitas dan tidak mengalami multikolinieritas.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang didapatkan dari responden dengan hasil sebagai berikut:

**Demografi**

**Tabel 1 Demografi Responden (N=100)**

Demografi Responden				N	%	Demografi Responden				N	%
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	34	34%	<b>Pekerjaan</b>	Dokter	14	14%				
	Perempuan	66	66%		Bidan	34	34%				
<b>Usia</b>	21-30 Tahun	30	30%		Perawat	21	21%				
	31-40 Tahun	48	48%		Farmasi	13	13%				
	41-50 Tahun	15	15%		Gizi	7	7%				
	51-60 Tahun	7	7%		Adm dan Umum	11	11%				
<b>Pendapatan</b>	1 – 3 juta	57	57%		<b>Pendidikan</b>	D3	20	20%			
	> 3 – 5 juta	32	32%			S1	66	66%			
	> 5 – 7,5 juta	7	7%			S2	12	12%			
	> 7,5 – 10 juta	4	4%			S3	2	2%			

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan tabel 1 responden didominasi oleh perempuan sebesar 55%, usia 31-40 tahun sebesar 48%, pekerjaan Bidan sebesar 34%, Pendidikan S1 sebesar 66%. Hal ini dikarenakan adanya aturan baru mengenai Bidan untuk dapat praktek minimal telah menempuh Pendidikan D4/ S1, secara pendapatan didapatkan bahwa 57% memiliki pendapatan antara Rp1 sampai dengan 3 juta.

**Deskriptif Analisis**

**Tabel 2 Deskriptif Analisis Variabel Kepemimpinan**

Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Kategori
Pemimpin mengimplementasikan rencana kerja secara nyata	10,7	64,3	25,0	0	Baik
Pemimpin menempatkan karyawan berdasarkan kemampuannya	10,7	60,7	28,6	0	Baik
Pemimpin bersikap toleran terhadap karyawan	3,6	71,4	17,9	7,1	Baik

Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Kategori
Pemimpin memperhatikan hak karyawan	25,0	39,3	32,1	3,6	Cukup
Pemimpin bertanggung jawab atas perbuatan dan kebijakan yang dilaksanakan	21,4	67,9	10,7	0	Sangat Baik
Pemimpin memberikan arahan dan informasi seputar pekerjaan dan diluar pekerjaan kepada karyawan	3,6	60,7	28,6	7,1	Cukup
Pemimpin bekerja keras dalam melakukan pekerjaan	3,6	78,6	14,3	3,6	Baik
Pemimpin tidak menggunakan aset perusahaan untuk kepentingan pribadi	25,0	60,7	10,7	3,6	Sangat Baik
Pemimpin membantu karyawan dalam urusan pekerjaan maupun diluar pekerjaan	0	64,3	32,1	3,6	Cukup
Pemimpin tidak menunda dalam mengerjakan pekerjaan	7,1	78,6	14,3	0	Sangat Baik
Pemimpin jujur dalam bekerja	32,1	50,0	17,9	0	Baik
Pemimpin dapat berkata santun saat memberikan tugas kepada karyawan	17,9	67,9	14,3	0	Sangat Baik
Pemimpin bersikap rendah hati kepada karyawan	14,3	42,9	42,9	0	Cukup
Pemimpin berpegang teguh pada ajaran Islam dan takut hanya kepada Allah SWT.	35,7	50,0	14,3	0	Sangat Baik
Pemimpin dapat menjaga amanah dan kepercayaan yang diberikan orang lain	28,6	50,0	21,4	0	Baik
Pemimpin dapat membaca Al-Qur'an dan memahaminya	21,4	50,0	25,0	3,6	Baik
Pemimpin memahami pengetahuan agama sebagai dasar dalam bertindak dan berperilaku	25,0	53,6	21,4	0	Baik
Pemimpin mempunyai gagasan baru untuk mengembangkan perusahaan	25,0	53,6	21,4	0	Baik
Pemimpin memiliki keahlian dalam bidangnya	21,4	60,7	17,9		Baik
Pemimpin memiliki kemampuan diplomasi	17,9	57,1	25,0	0	Baik
Pemimpin cepat tanggap dalam menyelesaikan masalah diperusahaan	28,6	53,6	17,9	0	Baik
Pemimpin mau membimbing karyawan mengenai urusan pekerjaan dan dan urusan agama	7,1	53,6	39,3	0	Cukup
Pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan berprestasi	14,3	50,0	32,1	3,6	Cukup
Pemimpin memiliki sikap peduli kepada karyawan	10,7	75,0	14,3	0	Cukup
Pemimpin memberdayakan karyawan	7,1	75,0	17,9	0	Baik
Pemimpin memberikan dukungan dalam meningkatkan kemampuan karyawan	3,6	82,1	14,3	0	Sangat Baik
Pemimpin seringkali menunjukkan sikap sabarnya.	7,1	57,1	32,1	3,6	Cukup
Pemimpin bersikap lemah lembut dan tidak kasar kepada karyawan	7,1	67,9	25,0	0	Baik
<b>Rata-rata</b>	<b>15,6</b>	<b>60,6</b>	<b>22,4</b>	<b>1,4</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Data diolah 2021

Dari tabel diatas diketahui bahwa yang memiliki persentase nilai terbaik yaitu pada pernyataan Pemimpin bertanggung jawab atas perbuatan dan kebijakan yang dilaksanakan dengan kata lain bahwa adanya kesesuaian peran pemimpin dalam menjalani kebijakan yang dibuatnya dengan penuh rasa tanggung jawab dengan nilai sebesar 89,3% kategori sangat baik. Sementara untuk nilai terkecil terdapat pada pernyataan pemimpin bersikap rendah hati kepada karyawan yang keterkaitannya dengan sikap pemimpin dalam berkomunikasi dengan para rekan kerjanya dengan nilai sebesar 57,1% kategori cukup. Dilihat dari penilaian secara keseluruhan maka variabel kepemimpinan memiliki penilaian sebesar 76,1% yang berada pada kategori baik.

**Tabel 3 Deskriptif Analisis Variabel Pengembangan Diri**

Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Kategori
Karyawan bekerja lebih baik agar menjadi karyawan berprestasi	17,9	57,1	10,7	14,3	Baik
Karyawan membuka diri terhadap kesempatan pengembangan karir	17,9	60,7	17,9	3,6	Baik
Karyawan tidak berhenti bekerja walaupun diluar terdapat kesempatan karir yang lebih baik	0	35,7	46,4	17,9	Sangat Buruk
Karyawan tetap setia kepada perusahaan apapun kesempatan karir yang diberikan	0	39,3	53,6	7,1	Buruk
Karyawan mencari mentor dan sponsor untuk mendapatkan pengembangan karir	0	46,4	46,4	7,1	Buruk
Karyawan mengambil kesempatan untuk tumbuh diperusahaan	10,7	60,7	25,0	3,6	Baik
Manajemen terlibat dalam perencanaan karir karyawan	3,6	57,1	35,7	3,6	Cukup
Manajemen memberikan umpan balik kepada karyawan atas hasil kerjanya	3,6	57,1	39,3	0	Cukup
Manajemen mampu menciptakan keterikatan antar unit kerja	3,6	50,0	46,4	0	Cukup
<b>Rata-rata</b>	<b>6,3</b>	<b>51,6</b>	<b>35,7</b>	<b>6,3</b>	<b>Cukup</b>

Sumber: Data diolah 2021

Melihat tabel pengembangan diri tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian secara keseluruhan memiliki persentase nilai rata-rata sebesar 57,9% yang berada pada kategori Cukup. Hal ini tentunya diakibatkan nilai pernyataan terkecil yakni Karyawan tidak berhenti bekerja walaupun diluar terdapat kesempatan karir yang lebih baik sebesar 35,7% dan berada pada kategori sangat buruk dan nilai terbesar terdapat pada pernyataan Karyawan membuka diri terhadap kesempatan pengembangan karir dengan nilai sebesar 78,6% terdapat pada kategori Baik.

Tabel 4 Deskriptif Analisis Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Kategori
Pemberian gaji kepada karyawan tepat waktu	35,7	57,1	7,1	0	Sangat Baik
Karyawan mendapatkan bonus dan tunjangan selain gaji	25,0	64,3	10,7	0	Sangat Baik
Karyawan mendapatkan jaminan kesehatan dari perusahaan	21,4	67,9	7,1	3,6	Sangat Baik
Karyawan mendapatkan cuti bekerja	21,4	60,7	14,3	3,6	Baik
Karyawan berprestasi mendapatkan penghargaan	17,9	64,3	14,3	3,6	Baik
Atasan melakukan pengawasan kerja karyawan secara ketat	0	39,3	46,4	14,3	Buruk
Atasan melakukan pengawasan laporan kerja karyawan secara berkala	3,6	82,1	14,3	0	Sangat Baik
Atasan melakukan pengawasan kerja untuk membantu pekerjaan berjalan dengan baik	0	85,7	14,3	0	Sangat Baik
Pengawasan oleh atasan terhadap karyawan bukan merupakan ancaman kerja	0	75,0	25,0	0	Baik
Rekan kerja mendukung dalam bekerja	17,9	71,4	10,7	0	Sangat Baik
Rekan kerja memberi bantuan dalam bekerja atau saat kesulitan	17,9	75,0	7,1	0	Sangat Baik
Rekan kerja dapat dipercaya	14,3	42,9	35,7	7,1	Cukup
Terdapat kompetisi yang sehat diperusahaan antar sesama rekan kerja	7,1	50,0	25,0	17,9	Cukup
Tugas yang diberikan disesuaikan dengan tingkat pendidikan karyawan	7,1	57,1	28,6	7,1	Cukup
Tugas yang diberikan disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki karyawan	7,1	71,4	14,3	7,1	Baik
Karyawan dilibatkan dalam perencanaan tugas maupun kegiatan diperusahaan	0	75,0	25,0	0	Baik
Karyawan dilibatkan dalam pelaksanaan tugas diperusahaan	0	82,1	17,9	0	Baik
Pekerjaan yang diberikan perusahaan sangat berarti bagi karyawan	3,6	67,9	25,0	3,6	Baik
Pekerjaan yang dilakukan berpengaruh bagi diri sendiri maupun perusahaan	0	85,7	10,7	3,6	Sangat Baik
Karyawan menerima evaluasi atas hasil kerja yang telah dilakukan	3,6	75,0	21,4	0	Baik
Atasan memberikan arahan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan	3,6	85,7	10,7	0	Sangat Baik
<b>Rata-rata</b>	<b>9,9</b>	<b>68,4</b>	<b>18,4</b>	<b>3,4</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian rata-rata variabel kepuasan kerja memiliki nilai 78,2% yang berada dalam kategori baik, dengan nilai tertinggi 92,9% terdapat pada pernyataan Pemberian gaji kepada karyawan tepat waktu dan rekan kerja memberi bantuan dalam bekerja atau saat kesulitan, ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi permasalahan dalam pembayaran gaji dan telah tercipta kerjasama tim yang baik. sementara itu untuk nilai terendah terdapat pada pernyataan atasan melakukan pengawasan kerja karyawan secara ketat dengan nilai 39,3% terdapat pada kategori buruk, hal ini mengindikasikan bahwa atasan telah percaya kepada setiap karyawan dalam menjalankan setiap aktifitasnya yang dikerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab.



**Korelasi**

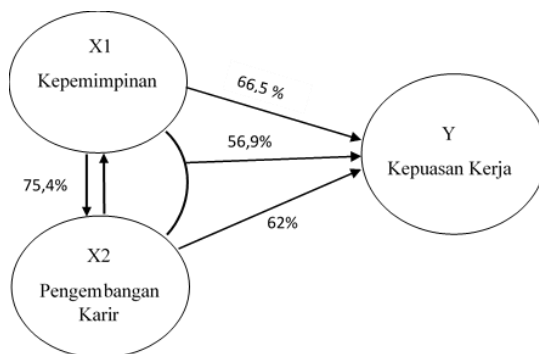
Hasil pengukuran besarnya korelasi atau hubungan antar indikator kepemimpinan, pengembangan karir dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 5 Korelasi**

		Correlations		
		Kepuasan	Kepemimpinan	Pengembangan
Pearson Correlation	Kepuasan	1.000	.665	.620
	Kepemimpinan	.665	1.000	.457
	Pengembangan	.620	.457	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan	.	.000	.000
	Kepemimpinan	.000	.	.000
	Pengembangan	.000	.000	.

Sumber : Hasil pengolahan Spss 20, 2021

Dengan melihat tabel tersebut korelasi antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja, pengembangan karir dengan kepuasan kerja dan kepemimpinan dengan pengembangan karir berada pada tingkat hubungan yang kuat dengan nilai 66,5%, 62% dan 75,4%. Sementara tingkat hubungan kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja berada pada kategori sedang dengan nilai 56,9%. Hal tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2 Korelasi**  
**Sumber: Data diolah 2021**

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Nilai koefisien ini antara 0 sampai dengan 1, jika hasil mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 <sup>a</sup>	.569	.560	1.90466
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Hasil pengolahan Spss 20, 2021

Berdasarkan tabel "Model Summary" dapat terlihat bahwa nilai R square sebesar 0.569 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Pengembangan Karir berpengaruh sebesar 56,9% terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 43,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Karena nilai R square adalah 0,569 maka termasuk dalam kategori sedang.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.058	2.118		3.332	.001					
	X1	.190	.030	.483	6.438	.000	.665	.547	.429	.791	1.264
	X2	.619	.116	.400	5.334	.000	.620	.476	.356	.791	1.264

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil pengolahan Spss 20, 2021

Berdasarkan Rumus Koefisien Determinasi yang dikemukakan oleh (Gujati, 2015) adalah sebagai berikut:

$$Kd = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

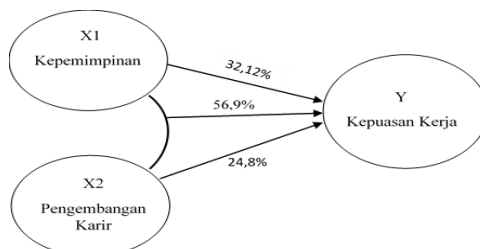
Kontribusi Kepemimpinan terhadap Kepuasan sebesar

$$Kd = 0,483 \times 0,665 \times 100\% = 32,12\%$$

Kontribusi Pengembangan Karir terhadap Kepuasan sebesar

$$Kd = 0,400 \times 0,620 \times 100\% = 24,8\%$$

Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 32,12% dan Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kepuasan Kerja sebesar 24,8% sehingga bila dijumlahkan besaran pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir sebesar 56,9% terhadap kepuasan kerja. Dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3 koefisien Determinasi Parsial

Sumber: Data diolah 2021

### Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis dari data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda, dengan tujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antar variabel dengan variabel yang lainnya. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS Vers.20 diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

**Tabel 8 Persamaan Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.058	2.118		3.332	.001		
	X1	.190	.030	.483	6.438	.000	.791	1.264
	X2	.619	.116	.400	5.334	.000	.791	1.264

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil pengolahan Spss 20, 2021

Dari output diatas diketahui nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,058 + 0,190 X1 + 0,619 X2$$

X1 = Kepemimpinan

X2 = Pengembangan karir

Y = Kepuasan kerja

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 7,058: artinya jika Kepemimpinan (X1) dan Pengembangan Karir (X2) nilainya 0 (nol), maka Kepuasan Kerja (Y) nilainya adalah 7,058
- Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,190: artinya jika variabel independent lain nilainya tetap dan *Store Atmosphere* (X1) mengalami kenaikan 1% maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,190.
- Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,619: artinya jika variabel independent lain nilainya tetap dan Pengembangan Karir (X2) mengalami kenaikan 1% maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,619.

### Uji t

Uji parsial (uji-t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (Kepemimpinan dan Pengembangan Karir) terhadap Kepuasan Kerja, dengan rumusan hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho :  $\beta_1 = 0$  Variabel bebas memiliki pengaruh secara signifikan pada variabel Kepuasan Kerja.

Berdasarkan Tabel 5 kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $6,438 > 1,984$  dengan nilai Sig  $0,000 < 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, dan selanjutnya diketahui bahwa nilai uji-t variabel Pengembangan Karir didapatkan hasil sebesar 5,334. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  karena  $5,334 > 1,984$ . Dengan probabilitas  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

## Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. hipotesis yang digunakan yaitu:

Ho :  $\beta_1 = 0$  Variabel kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan tidak berperan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja

**Tabel 9 Anova**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	464.343	2	232.171	63.999	.000 <sup>b</sup>
	Residual	351.891	97	3.628		
	Total	816.233	99			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber : Hasil pengolahan Spss 20, 2021

Dilihat dari tabel 6 di atas,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $63,999 > 3,09$  dan  $Sig\ 0,000 < 0,05$  maka Ho ditolak, artinya dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan pengembangan diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## KESIMPULAN

Analisa deskriptif melalui penilaian persentase rata-rata dari penelitian ini memperlihatkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki penilaian sebesar 76,1% yang berada pada kategori baik, variabel pengembangan memiliki persentase sebesar 57,9% yang berada pada kategori Cukup dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai 78,2% yang berada dalam kategori baik,

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari data tentang kepemimpinan dan pengembangan karir yang mempengaruhi kepuasan kerja para tenaga kesehatan di kota Bandung tahun 2021, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan dan pengembangan diri memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana pengaruh yang lebih besar ditunjukkan oleh variabel kepemimpinan daripada variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

## SARAN

Temuan dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa untuk mencapai kepuasan kerja, kepemimpinan dan pengembangan diri memiliki pengaruh bagi setiap karyawan untuk dapat menentukan apakah akan bertahan atau meninggalkan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus membangun kerja sama yang kuat antara pimpinan dengan para karyawannya serta perusahaan harus memiliki program-program pengembangan karyawan yang diketahui secara terbuka, sehingga karyawan dapat tertarik dan bertahan sampai dengan usia pensiun.

Berdasarkan hasil analisa deskriptif ditemukan bahwa variabel pengembangan karir berada pada kategori cukup, oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya dapat diteliti mengenai analisis faktor-faktor pengembangan diri karyawan, sehingga lanjutan dari penelitian dapat lebih mendalam dan dapat diimplementasikan oleh lembaga kesehatan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adiba, E. M. 2018. Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Sidoarjo. *Al-Uqud: Journal Of Islamic Economics*, 2(1), 60-80.
- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sinar Sosro. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 53-60.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18 (1), 9-15.
- Budiningsih, S., Warso, M. M., & Yulianeu, Y. 2017. Hubungan Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Komitmen Organisational Pt. Pertani (Persero), Wilayah Jateng & Diy. *Journal Of Management*, 3(3).
- Diana, I. N. 2013. Konsep Dan Implementasi Kepemimpinan Islami Di Uin Maliki Malang. *Ulul Albab Jurnal Studi Islam*, 12 (1), 15-30
- Dinas Kesehatan Kota Bandung. 2019. Profil Kesehatan Kota Bandung Tahun 2019.
- Harahap, S. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *Human Falah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3 (2), 253-270.
- Hartanto, D. 2016. Manajemen SDM Perusahaan Tinjauan Integratif, Cahaya Firdaus: Pekanbaru.
- Indrawati. 2015. Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Junita, S., & Sutanto, E. M. 2015. Hubungan Kepemimpinan Spiritual Dan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pt Sinar Sakti Kimia. *Trikonomika*, 14(1), 1-12.
- Kurniawan, A. W. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(4), 391-408.
- Maimunah, M. 2017. Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam Dan Dasar Konseptualnya. *Al-Afkar: Jurnal Keislaman & Peradaban*, 5(1).

- Nugraha, R., & Rozak, D. A. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Persepsional Pada Karyawan Pt. Bank Bukopin Cabang Tasikmalaya. *Management Review*, 1(1), 23-30.
- Prayitno, N. E. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Pondok Pesantren Darut Tauhid Bandung* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Unpas Bandung).
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* Terj: Ratna Saraswati Dan Febriella Sirait Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. 2013. *Research Methods for Business: A skill- building approach*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Triharyanto, H. 2012. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Awak Kapal Pengawas Perikanan Pada Ditjen Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan (Psdkp)* (Doctoral Dissertation, Universitas Terbuka).
- Yani, A. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*, 2(1).
- Zikmund, W. G. Et al. 2010. *Business Research Methods*. South Western.