

ABSTRAKSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KAROSERI AKAI PEKANBARU

Oleh:

Anggi Teguh

Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Karoseri Akai Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan baik secara simultan maupun parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Karoseri Akai Pekanbaru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang ada pada Karoseri Akai Pekanbaru yang berjumlah 42 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 42 orang karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Analisis Regresi Berganda dengan menggunakan SPSS versi 17.00.

Uji regresi simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel bebas yang diteliti (Motivasi Kerja dan Kepemimpinan) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan). Besarnya pengaruh yang ditimbulkan (R^2) oleh kedua variabel bebas ini secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya 41,70%, sedangkan sisanya sebesar 58,30% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Hasil pengujian yang telah dilakukan, uji regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas yang diteliti (Motivasi Kerja dan Kepemimpinan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan).

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

**THE EFFECT OF JOB MOTIVATION AND LEADERSHIP
ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN KAROSERI AKAI
PEKANBARU**

By:

Anggi Teguh

This research was conducted at the Company's Autobody Akai Pekanbaru. This study aims to determine how Effect of Work Motivation and Leadership either simultaneously or partially on Employee Satisfaction Autobody Akai Pekanbaru.

The population in this study were all full-time employees that exist in Pekanbaru Akai Autobody totaling 42 people, with a total sample of 42 employees. The method of analysis used in this study is the method Multiple Regression Analysis using SPSS version 17.00.

Simultaneous regression test (F test) showed that the independent variables studied (Work Motivation and Leadership) simultaneously have a significant effect on the dependent variable (Employee Satisfaction). The magnitude of the effect that (R^2) by the two independent variables together against the dependent variable 41.70%, while the remaining 58.30% is influenced by other variables not examined in this study. The results of the testing that has been done, the partial regression test (t test) showed that each of the independent variables studied (Work Motivation and Leadership) has a significant effect on the dependent variable (Employee Satisfaction).

Keywords: Work Motivation, Leadership and Job Satisfaction

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia selain sebagai salah satu penentu keberhasilan organisasi atau perusahaan, di sisi lain mereka juga mempunyai pikiran, kebutuhan, perasaan, dan harapan-harapan tertentu. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Upaya yang harus dilakukan perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memenuhi faktor-faktor kebutuhan karyawan yang akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan.

Peningkatan kepuasan kerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat menjalankan aktivitas perusahaan secara maksimal. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan merupakan tantangan manajemen karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin cepat pula perusahaan tersebut mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada sebuah perusahaan yang bergerak di bidang karoseri yaitu Perusahaan Karoseri Akai yang berlokasi di Jalan Garuda Sakti KM 3,5 No. 63 Kelurahan Simpang Baru Kecamatan Tampan. Sampai saat ini Perusahaan Karoseri Akai Pekanbaru memiliki karyawan sebanyak 58 orang, yang terbagi menjadi 42 orang karyawan tetap dan 16 orang karyawan lepas.

Menurut Robbins (dalam Nuraini, 2013:113) kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik lagi. Berikut akan disajikan tabel *labour turn over* karyawan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir.

Tabel 1. : Jumlah karyawan yang masuk dan keluar serta tingkat LTO pada Karoseri Akai Pekanbaru periode 2008-2012

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Tingkat LTO (%)
2008	38	-	2	36	5,41
2009	39	2	4	39	10,26
2010	41	2	3	40	7,41
2011	43	3	5	41	11,90
2012	44	3	6	39	14,46

Sumber: Karoseri Akai Pekanbaru 2013

Dari tabel 1. dapat diketahui bahwa jumlah karyawan keluar tiap tahunnya selalu mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan

pada Karoseri Akai Pekanbaru. Tingginya jumlah karyawan keluar artinya akan semakin meningkatkan persentase nilai LTO pada perusahaan. LTO artinya jumlah karyawan keluar dibagi dengan rata-rata karyawan dalam kurun waktu tertentu. Tingginya selisih antara jumlah karyawan awal tahun dengan karyawan akhir tahun menunjukkan indikasi Karoseri Akai Pekanbaru belum mampu melakukan perencanaan SDM dengan baik. Masalah ini tentunya berdampak negatif bagi perusahaan dan karyawannya, terutama akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Herzberg (dalam Nuraini, 2013:114) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pada dasarnya motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri setiap individu sesuai dengan kemauan masing-masing individu tersebut. Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Nuraini (2013:105) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan sikap mental kerja karyawan untuk bekerja sama lebih giat dan konsekuen dengan disiplin sehingga dapat tercapainya hasil kerja secara optimal dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan bersama. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi juga menjadi salah satu indikasi yang menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dalam Karoseri Akai mengalami penurunan. Untuk lebih jelasnya data ketidakhadiran dapat dilihat pada tabel 2 berikut

Tabel 2. : Laporan Tingkat Ketidakhadiran karyawan Karoseri Akai Pekanbaru tahun 2008-2012

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Ketidakhadiran	Jumlah Hari Kerja	Tingkat Alpha (%)
2008	38	347	291	3,14%
2009	39	431	297	3,72%
2010	41	496	297	4,07%
2011	43	578	300	4,48%
2012	44	681	299	5,18%
Rata-rata	41	507	297	4,16%

Sumber: data olahan

Pada Tabel 2. dapat diketahui bahwa dalam kurun waktu lima (5) tahun terakhir terus terjadi kenaikan pada tingkat ketidakhadiran karyawan. Tingginya selisih antara jumlah hari ketidakhadiran dengan jumlah hari kerja membuat angka pada tingkat ketidakhadiran semakin tinggi setiap tahunnya. Artinya menurut Malthis dan Jackson (2006:123) tingkat ketidakhadiran adalah jumlah hari ketidakhadiran selama satu periode dibagi dengan jumlah karyawan dikalikan dengan jumlah hari kerja dikalikan 100%. Sehingga berdasarkan teori Malthis dan

Jackson hasil analisa yang dapat diperoleh bahwa tingkat ketidakhadiran pada Karoseri Akai Pekanbaru menjadi suatu fenomena karena selalu mengalami kenaikan setiap periodenya. Rata-rata tingkat absensi selama 5 tahun terakhir adalah sebesar 4,16%. Angka ini mengindikasikan ketidakhadiran karyawan yang meliputi alpa, sakit, dan izin, sangat tinggi.

Selain motivasi kerja, menurut Darmawan (2013:59) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja lainnya adalah kepemimpinan (*leadership*). Menurut Robbin (2002:163) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan.

Pada perusahaan Karoseri Akai terdapat beberapa gejala (fenomena) yang berkaitan dengan kepemimpinan, antara lain yakni rekrutmen calon manajer pada Karoseri Akai selalu menimbulkan permasalahan baru, karena selama dua (2) tahun terakhir telah terjadi 2 kali pergantian manajer, namun semuanya tidak mampu membawa perubahan pada perusahaan, bahkan dua (2) kali pergantian manajer semuanya bermasalah, terutama terkait dengan tidak mampunya manajer mengelola perusahaan. Selain itu manajer terpilih yang diproses melalui *feet* dan *propertest* ternyata tidak mampu bekerja sama dengan seluruh jajaran karyawan Karoseri Akai. Bahkan pernah timbul berupa mosi tidak percaya dari karyawan terhadap manajer. Karyawan merasa manajer tidak mampu menyikapi dinamika tuntutan pelanggan dan pemilik perusahaan. Pelanggan menuntut sistem distribusi yang lancar, memiliki syarat kualitas dan kontinuita. Sementara itu tuntutan pemilik perusahaan agar manajer terpilih mampu mengatasi permasalahan internal perusahaan terutama mengenai tingkat perputaran dan absensi karyawan. Dan yang menjadi masalah lainnya yaitu, pergantian manajer tidak pernah diambil dari kalangan internal perusahaan Karoseri Akai, sehingga loyalitas karyawan rendah. Kondisi ini menyebabkan rasa ketidakpuasan karyawan, karena sebenarnya banyak karyawan lama yang memiliki kemampuan.

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul :

“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KAROSERI AKAI PEKANBARU”

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diambil suatu perumusan masalah dalam penelitian ini , yaitu :

1. Apakah motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Karoseri Akai Pekanbaru?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Karoseri Akai Pekanbaru?

3. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Karoseri Akai Pekanbaru?

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Adapun Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Karoseri Akai Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Karoseri Akai Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Karoseri Akai Pekanbaru.

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan, penerapan, dan pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang diperoleh dari perkuliahan serta menambah wawasan penulis dalam masalah motivasi kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja.
2. Bagi Perusahaan
Dari hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan lebih lanjut oleh perusahaan di dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di waktu yang akan datang.
3. Bagi Pihak Lain
Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang akan menambah pengetahuan pembaca dan sebagai bahan masukan serta informasi bagi mahasiswa lainnya yang berminat melakukan penelitian sejenis.

B. TELAAH PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Menurut **Martoyo (dalam Nuraini, 2013:112)** kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan berkaitan dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Menurut **Robbins (dalam Nuraini, 2013:113)** menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap

pekerjaannya. Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut **Hasibuan (dalam Nuraini, 2013:116)** bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sikap pekerjaan yang monoton atau tidak

Herzberg (dalam Nuraini, 2013:114) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja secara garis besar dapat berupa, antara lain :

1. Faktor ekstrinsik, yaitu faktor-faktor yang bersumber dari luar diri karyawan tersebut, yang mana faktor tersebut dapat berupa kondisi kerja di dalam perusahaan, lingkungan kerja yang bersahabat, rekan kerja, kesulitan pekerjaan, dan lain sebagainya.
2. Faktor intrinsik, yaitu faktor-faktor yang bersumber dari dalam diri seorang karyawan, faktor ini seperti kemampuan, motivasi di dalam menjalankan pekerjaan, semangat, dan faktor lainnya.

Kepuasan kerja menjadi hal penting yang harus diperhatikan. Indikator kepuasan kerja menurut Isyandi (2004:139) adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri
Tingkat dimana tugas-tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan peluang untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
2. Kemampuan Supervisi
Kemampuan sang supervisor atau pimpinan untuk menunjukkan perhatian terhadap para karyawan. Selain itu pula pemimpin harus bersikap sesuai dengan kondisi dan keadaan yang diperlukan di dalam perusahaan.
3. Peluang-Peluang Promosi
Tersedianya peluang-peluang untuk mencapai kemajuan dalam jabatan. Adanya peluang promosi tentu akan membuat para karyawan terpacu untuk menunjukkan kemampuan mereka.

4. Gaji Atau Upah Yang Diterima
Jikalau upah yang diterima sesuai dengan yang diharapkan maka kepuasan kerja karyawan pun akan semakin meningkat.
5. Para Rekan Kerja
Tingkat hingga dimana para rekan kerja sekerja bersikap bersahabat, kompeten, dan saling bantu-membantu.

2. Motivasi Kerja

Pengertian motivasi dinyatakan oleh Mangkunegara (2011:93) bahwa motivasi adalah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (drive arousal). Nuraini (2013:105) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan sikap mental kerja karyawan untuk bekerja sama lebih giat dan konsekuen dengan disiplin sehingga dapat tercapainya hasil kerja secara optimal dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan bersama.

Motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

a. Faktor Internal

Adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri atas:

1. Persepsi individu mengenai diri sendiri
2. Harapan
3. Harga diri dan prestasi
4. Kebutuhan
5. Kepuasan kerja

b. Faktor Eksternal

Adalah faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Situasi lingkungan pada umumnya
3. Kelompok kerja dimana individu bergabung
4. Sistem imbalan yang diterima

Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan. Siswanto (2010:122-124) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator, yakni :

1. Kinerja (Achievement)
2. Penghargaan (Recognition)
3. Tantangan (Challenge)
4. Tanggung Jawab (Responsibility)
5. Pengembangan (Development)
6. Keterlibatan (Involvement)
7. Kesempatan (Opportunity)

3. Kepemimpinan

Menurut **Robbins (2002:163)** kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian tujuan. Sedangkan menurut **Tjutju dan Suwatno (2009:165)** kepemimpinan adalah kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pemikiran (mindset) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya, dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna

Selanjutnya menurut **Yukl (dalam Usman, 2011:279)** mengemukakan kepemimpinan adalah pengaruh antarpribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara mengajak mereka agar bertindak secara benar, mencapai komitmen dan memotivasinya untuk mencapai tujuan bersama.

Mengutip pendapat **Rivai (2008:56)**, bahwa kepemimpinan dibedakan atas tiga tipe, yaitu tipe otoriter, tipe partisipasi, dan tipe demokratis.

1. Tipe Kepemimpinan Otoriter
2. Tipe Kepemimpinan Partisipasi
3. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Sifat-sifat yang harus melekat pada diri seorang pemimpin yang efektif, **Newstrom dan Davis (dalam Usman, 2011:290)**, yaitu:

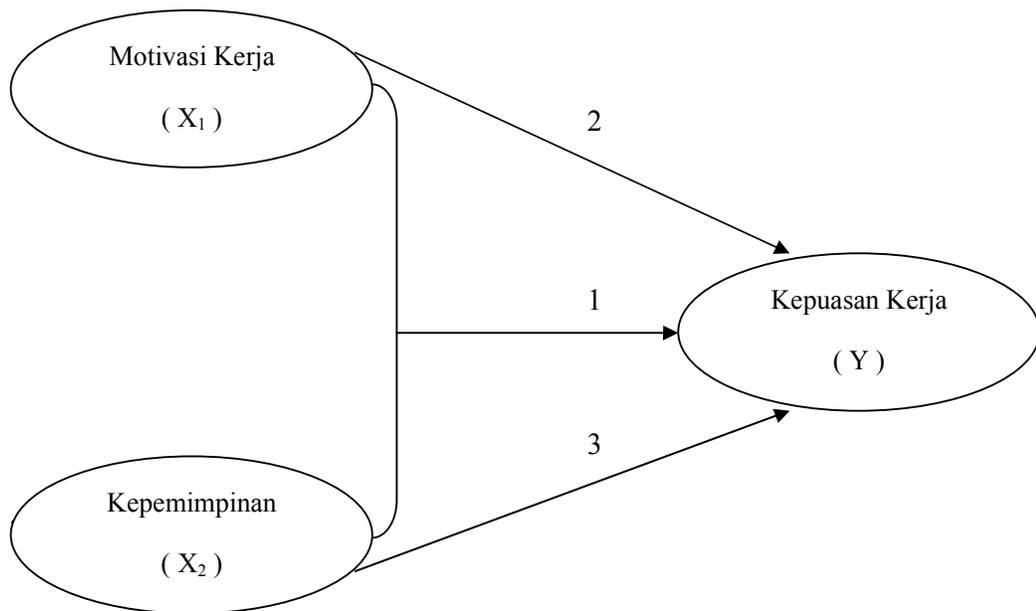
1. Kejujuran dan integritas (honest and integrity)
2. Percaya diri (self confidence)
3. Pengetahuan (knowledge)
4. Perasaan positif (positive thinking)
5. Luwes dan adaptif (adaptive)
6. Kemampuan berpikir (thinking ability)
7. Berkarisma (charismatic)
8. Keinginan personel (personil need)
9. Hasrat untuk memimpin (leadership decire)
10. Kreativitas dan Orisinilitas (creativity and original)

Tjutju dan Suwatno (2009: 169), mengemukakan bahwa ada sejumlah indikator yang menunjukkan keberhasilan pemimpin, yaitu:

1. Memiliki akuntabilitas tinggi untuk memepori perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti.
2. Terbuka menerima ide inovatif untuk membangun komunikasi interpersonal yang positif.
3. Membangun kekuatan tanpa mengabaikan sisi kelemahan.
4. Berani menghadapi tantangan.
5. Proaktif menyambut peluang

6. Belajar dari pengalaman, sambil memperbaiki kelemahan
7. Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan SDM
8. Mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional
9. Memanfaatkan *hallo effect* untuk membangun *networking*
10. Mengembangkan budaya mutu yang berorientasi pada *continuous improvement (kaizen)*

Model Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber : Herzberg dalam Nuraini (2013:114), Darmawan (2013:59)

Hipotesis

Berdasarkan permasalahan penelitian di kerangka teoritis, selanjutnya dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Motivasi Kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Karoseri Akai.
2. Diduga Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Karoseri Akai.
3. Diduga Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Karoseri Akai.

C. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian menggunakan wawancara dan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden sebagai subjek penelitian mengenai variabel-variabel yang akan diukur. Populasinya adalah karyawan Karoseri Akai Pekanbaru, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan.

Penelitian ini menggunakan model persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja Karyawan Karoseri Akai Pekanbaru
- a = Konstanta
- X₁ = Variabel Motivasi Kerja
- X₂ = Variabel Kepemimpinan
- b₁ = Koefisien Regresi Motivasi Kerja
- b₂ = Koefisien Regresi Kepemimpinan
- e = *error* (kesalahan)

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini variabel yang diuji terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (independent Variable) yang terdiri dari motivasi kerja dan kepemimpinan dan 1 (satu) variabel terikat (dependent Variable) yaitu kepuasan kerja karyawan.

Uji Validitas

Kuisisioner yang dinyatakan valid berarti kuisisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur.

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Nilai r_{tabel} diperoleh dengan persamaan $n - 2 = 42 - 2 = 40$ (lihat tabel r dengan df 40) = 0,308. Nilai r_{hitung} dalam uji ini adalah pada kolom **Item – Total Statistics (Corrected Item – Total Correlation)**. Dan diketahui nilai $r_{hitung} \geq 0,308$. Artinya seluruh item-item variabel dinyatakan valid. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi (r_{hitung}) > r_{tabel} / r_{kritis} (0,308).

Dari hasil perhitungan perolehan nilai r_{hitung} pada kolom *Corrected Item – Total Correlation* 22 item lebih dari nilai r_{tabel} . Artinya semua variabel yang digunakan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka nilai reliabilitas kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom **Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)**. Dan diketahui nilai reliabilitas ke tiga variabel berada di atas angka 0,60. Artinya adalah

bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya. Adapun hasil data dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 6 : Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Motivasi Kerja	0,848	0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0,776	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,878	0,60	Reliabel

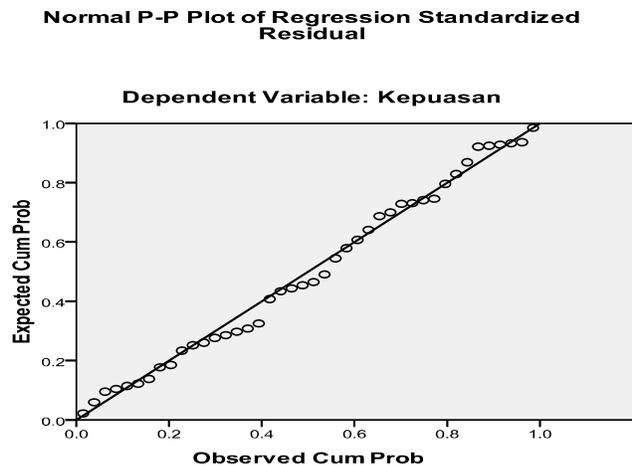
Sumber: data primer diolah

b. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas data, dapat dengan melihat *probability plot*. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Apabila nilai $P > 0,05$ berarti data berdistribusi normal.

Pengujian normalitas residual dapat dilihat dari grafik normal P-P Plot. Hasil menunjukkan grafik tersebut diketahui bahwa pencaran residual berada dalam garis lurus melintang, ini dapat diperhatikan pada gambar 2.



Gambar 2. Grafik *Normal P-P Plot of Regression*

Pada gambar *Normal PP Plot of Regression* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/ tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Berdasarkan aturan *variance inflation factor*

(VIF) dan *tolerance*, maka apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 7 : Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

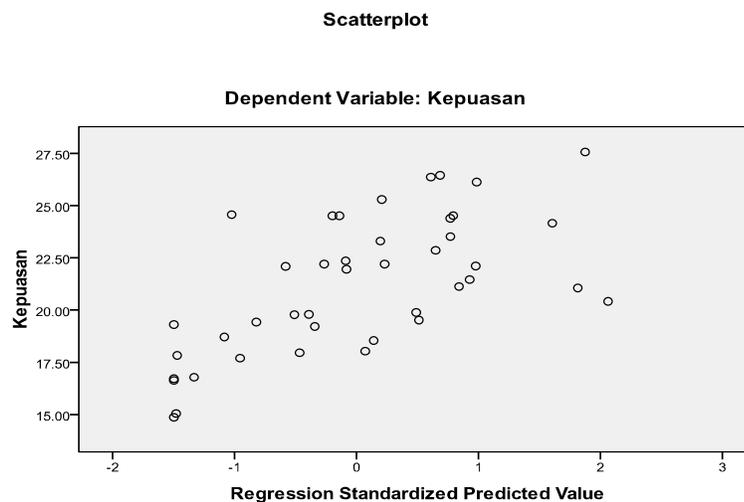
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	.915	1.093
kepemimpinan	.915	1.093

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan hasil analisis data diatas, diperoleh nilai VIF untuk seluruh variabel independen < 10 dan *tolerance* > 0,10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas

Uji Heterokedastisitas

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik *scatterplot* ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 3. Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

c. Pengujian Hipotesis

Untuk mendapatkan kesimpulan yang valid, maka perlu dilakukan serangkaian pengujian terhadap hipotesis dengan menggunakan teknik analisis statistik yaitu analisis regresi linear berganda.

Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel bebas (Motivasi Kerja dan Kepemimpinan) dengan variabel terikat (Kepuasan Kerja Karyawan). Semakin besar nilai koefisien korelasinya maka menunjukkan semakin eratnya hubungan antar variabel dan sebaliknya.

Tabel 3. : Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.417	.387	2,54310

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai R menunjukkan korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dari output diatas diketahui nilai R sebesar 0,646. Artinya adalah bahwa korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil koefisien determinasi nilai R² merupakan nilai R Square dalam tabel 3 sebesar 0,417. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Motivasi kerja dan Kepemimpinan) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 41,7%, sedangkan sisanya sebesar 58,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Pengaruh Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh nyata dari variabel motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama (Simultan). Uji F ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang lemah antar variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Tabel 4. : Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180.683	2	90.342	13.969	.000 ^a
	Residual	252.227	39	6.467		
	Total	432.911	41			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dengan demikian diketahui F hitung (13,969) > F tabel (3,25) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengaruh Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat apakah dari setiap variabel motivasi kerja dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja karyawan. Uji t ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan (pengaruh nyata) antara variabel bebas (motivasi kerja dan kepemimpinan) dengan variabel terikat (kepuasan kerja) .
- b) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan (pengaruh nyata) antara variabel bebas (motivasi kerja dan kepemimpinan) dengan variabel terikat (Kepuasan Kerja).

Tabel 5 : Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.643	2.453		3.524	.001		
Motivasi Kerja	.310	.111	.358	2.805	.008	.915	1.093
Kepemimpinan	.303	.087	.443	3.468	.001	.915	1.093

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

- 1) Motivasi kerja. Diketahui t hitung (2,805) > t tabel (2,021) dan Sig. (0,008) < 0,05. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Karoseri Akai Pekanbaru
- 2) Kepemimpinan. Diketahui t hitung (3,468) > t tabel (2,021) dan Sig. (0,001) < 0,05. Artinya variabel motivasi berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Karoseri Akai Pekanbaru.

Pengujian Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 17 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 8,643 + 0,310 X_1 + 0,303 X_2 + e$$

$$\text{Kepuasan} = 8,643 + 0,310 \text{ Motivasi Kerja} + 0,303 \text{ Kepemimpinan} + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 8,643. Artinya adalah apabila persepsi terhadap variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja bernilai 8,643.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,310. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,310 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,303. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,308 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi kerja dan Kepemimpinan secara bersamaan (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Karoseri Akai Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian dengan perhitungan statistik menunjukkan bahwa diketahui $F_{hitung} (13,969) > F_{tabel} (3,25)$ dengan $Sig. (0,000) < 0,05$.
2. Variabel Motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Karoseri Akai Pekanbaru. Hal ini telah dibuktikan dari hasil penelitian dengan perhitungan statistik menunjukkan bahwa diketahui $t_{hitung} (2,805) > t_{tabel} (2,021)$ dan $Sig. (0,008) < 0,05$.
3. Variabel Kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Karoseri

Akai Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian dengan perhitungan statistik menunjukkan bahwa diketahui t hitung (3,468) > t tabel (2,021) dan Sig. (0,001) < 0,05.

b. Saran

Berdasarkan kesimpulan, diperoleh saran penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel R² (Uji Koefisien Determinasi), diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 41,70% dan sisanya 58,30% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Sehingga dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tidak hanya motivasi kerja dan kepemimpinan saja yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan tetapi selain itu pula faktor lainnya harus diperhatikan guna terciptanya kepuasan kerja karyawan.
2. Disarankan kepada atasan untuk selalu memberikan motivasi yang berkala, memberi reward atas hasil kerja yang baik, memberi dorongan atau semangat kepada karyawannya untuk terus maju dan memberikan kesempatan yang lebih luas untuk promosi dan pengembangan karir pada karyawannya agar kepuasan kerja dalam diri karyawan lebih meningkat. Karena berdasarkan rata-rata skor yang diperoleh dari tabel rekapitulasi tanggapan responden pernyataan ini memiliki skor yang rendah sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Berdasarkan rata-rata skor yang diperoleh dari tabel rekapitulasi tanggapan responden, disarankan agar pelaksanaan kepemimpinan pada perusahaan Karoseri Akai Pekanbaru perlu ditingkatkan lagi dengan memperhatikan akuntabilitas, transparan, dan terbuka dalam menerima ide. Dan terutama dalam hal menyatukan karyawan untuk membangun kekuatan perusahaan. Dengan meningkatkan hal-hal tersebut dapat membangkitkan kepuasan kerja karyawan pada Karoseri Akai Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, Dr. H. Didit. 2013. *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : Pena Semesta.
- Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Bumi Asih.
- Isyandi, Dr. B.. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Malthis, Robert L dan John H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya Offset.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Yayasan Airusyam.

- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- dan Timothy Ajudge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siswanto, Dr. H. B. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Suwatno, dan Tjutju. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Triyono, Ayon. 2012. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Kunci Sukses Meningkatkan Kinerja, Produktivitas, Motivasi, dan Kepuasan Kerja*. Jakarta : PT Suka buku.
- Umar, Husein. 2006. *Performance Appraisal*. Yogyakarta: Rajawali.
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. 2011. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2007. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia*
<http://downloadpdfz.com/pdf/pengaruh-motivasi-kerja-kepemimpinan-dan-budaya-organisasi-40089106.html>
- Gunawan, I Kadek Adi. 2011 . *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bobby Lesmana Art Shop Gianyar di Celuk, Sukawati, Gianyar*.
<http://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/JMB/article/view/34>
- Mawaddah. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru*.
<http://repository.unri.ac.id/bitstream/123456789/2298/1/JURNAL%20ASLI.pdf>
- M.L. Voon, dkk, 2011. *The Influence of Leadership on Employee's Job Satisfaction in Public Sector Organizations inn Malaysia*.
http://www.researchgate.net/publication/215628333_The_influence_of_leadership_styles_on_employees_job_satisfaction_in_public_sector_organizations_in_Malaysia
- Rumadda, Gede dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012 . *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar*.
<http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/4218>
- Sujana, Kadek dan Kartika Dewi. 2011 . *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Putra Bhineka Perkasa Denpasar*.
<http://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/5764/5129>
- Suryadhana, N. A. 2007 . *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang*.
<http://ejournal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/jema/article/view/21/22>