



**Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada
agensi pemasaran produk cabang Surabaya**

Eko Purwanto¹, Sentot Imam Wahjono², Dahruji³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah, Surabaya

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi. sumber daya manusia yang berkompeten dapat membantu perusahaan dalam mencapai visi dan misi. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan tentang kepuasan kerja karyawan. Tujuan penelitian dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada agensi pemasaran produk. Terdapat tiga hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini, yaitu: (1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan (3) motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Teori motivasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah teori David McClelland. Teori kepemimpinan yang dipakai dalam penelitian ini adalah teori Continuum (Tanumbaum dan Scimith). Jenis metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis dan didasarkan pada data-data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Populasi pada agensi ini sebanyak 30 karyawan. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh (semua populasi menjadi obyek penelitian) yaitu sebanyak 30 responden. Dari hasil pengumpulan dan pengukuran akan diolah dengan program SPSS versi 22. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa untuk hipotesis pertama terjadi pengaruh positif (0,399) dan signifikan (0,021) antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan, maka hipotesis pertama dapat diterima. Hipotesis kedua menjelaskan kepemimpinan berpengaruh positif (0,312) dan tidak signifikan (0,067) terhadap kepuasan kerja karyawan, maka hipotesis kedua ditolak. Hipotesis ketiga menjelaskan motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif (0,305) dan signifikan (0,007), maka hipotesis ketiga diterima. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan itu sangat penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diharapkan seroang manajer dapat memberi motivasi kepada karyawannya dan dapat mendelegasikan tugasnya secara efektif .

Kata kunci: Motivasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Karyawan.

Abstract

Human resources are important assets for organizations. Competent human resources can help the company in achieving its vision and mission. Therefore companies need to pay attention to employee job satisfaction. The purpose of the study was to determine the effect of motivation and leadership on employee job satisfaction in product marketing agencies. There are three hypotheses that will be tested in this study, (1) motivation has positive and significant effect on job satisfaction, (2) leadership has a positive and significant effect on employee job satisfaction, and (3) motivation and leadership have positive and significant effect simultaneously on employee job satisfaction. Motivation theory used in this study is the theory of David McClelland. The leadership theory used in this study is Continuum theory (Tanumbaum and Scimith). The type of research method used is descriptive quantitative which focuses on testing hypotheses and is based on data obtained from questionnaires. The population at this agency is 30 employees. This study uses saturated sampling (all populations become objects of research) as many as 30 respondents. From the results of collection and measurement will be processed with SPSS version 22. The results of this study indicate that for the first hypothesis there is a positive (0.399) and significant (0.021) influence between motivation and employee job satisfaction, then the first hypothesis can be accepted. The second hypothesis explains leadership has a positive effect (0.312) and not significant (0.067) on employee job satisfaction, then the second hypothesis is rejected. The third hypothesis explains motivation and leadership simultaneously positive (0.305) and significant



(0.007) effects, so the third hypothesis is accepted. This research shows that motivation and leadership are very important in influencing employee job satisfaction, it is expected that a manager can motivate his employees and can delegate their duties effectively.

Keywords: Motivation, Leadership, Employee Job Satisfaction.

Diterima Redaksi: 14-12-2023 | Selesai Revisi: 20-12-2023 | Diterbitkan Online: 21-12-2023

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi dan menjadi prioritas utama, karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama jalannya organisasi. Organisasi tidak akan dapat optimal kinerjanya apabila tidak memiliki karyawan yang kompeten, punya keahlian, dan berdedikasi tinggi terhadap keinginan organisasi. Di dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu bersaing dalam menghadapi kemajuan zaman. Dalam organisasi, bawahan bekerja tergantung pada pimpinan. Apabila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas yang diberikan tidak dapat dikerjakan dengan baik. Suatu organisasi akan maju jika mempunyai pemimpin yang efektif dan mampu mempengaruhi perilaku anggotanya. Seorang pemimpin akan diakui apabila dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya kearah tujuan organisasi. Dalam krisis ekonomi berdampak pada lesunya dunia usaha yang mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan mencapai pertumbuhan perusahaan.

Menurut Luthan dalam Wahjono, dkk. 2018 Hal. 87 menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologi dasar. Banyak pakar perilaku organisasi percaya bahwa motivasi merupakan fokus terpenting dalam pendekatan mikro dalam perilaku organisasi. Selain motivasi, masih ada satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan yaitu kepemimpinan (*leadership*). Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat memengaruhi yang dipimpin (*followers*) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Priansa (2017: 227) Mengemukakan bahwa kepuasan kerja identik dengan pegawai yang memiliki kompensasi kerja dan pengasilan kerja, akan tetapi semua yang di kemukakan benar, karena kepuasan kerja jauh melebihi kepentingan pegawai terhadap kompensasi dan penghasilan yang diperolehnya. Kepuasan kerja karyawan dengan karyawan yang lain itu berbeda, karena setiap karyawan memiliki tingkat kepentingan yang berbeda. Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah sangat tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi dan kepemimpinan (*leadership*) dapat diakomodasikan dengan baik dan dapat diterima oleh semua karyawan disuatu organisasi perusahaan.

Perusahaan yang menjadi tempat penelitian adalah PT. Oze Mitra Nusantara (*PowerSwitch*) yang berlokasi di Sidoarjo. PT. Oze Mitra Nusantara adalah suatu agensi pemasaran yang menawarkan pemasaran *across* spektrum industri yang luas dengan fokus pada pengambilan sampel produk strategis, aktivasi merek, pemasaran pembelanjaan, mendapatkan wawasan lokal dan kecerdasan pemasaran. Dengan bertambahnya kebutuhan industri ritel, kemudian PT. Oze Mitra Nusantara menggarap bisnis *field marketing* secara lebih komprehensif dengan spesial antara lain di bidang *retail* manajemen, sampling, merchandiser, dan distribusi. *Field marketing* adalah eksekusi ilmu *marketing* ditingkat outlet dimana orang yang mempersentasikan brand. Sudah banyak perusahaan yang menjalin kerja sama dengan agensi *PowerSwitch* seperti Philips, mondelez, nestle, darlie dan lain sebagainya. Seiring berjalannya waktu, sekarang telah bermunculan banyak agensi pemasaran produk dan persaingan antar agensi pun semakin ketat. Meskipun bergerak dalam bidang yang sama, akan tetapi setiap agensi pemasaran produk memiliki visi, misi yang berbeda dan juga dalam pengelolaan SDM. Selain itu sekarang setiap perusahaan agensi sudah memiliki teknologi aplikasi yang mempermudah

perusahaan untuk mengontrol karyawan dan dalam penarikan data ataupun laporan. Hubungan motivasi dengan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Bila karyawan memiliki motivasi tinggi maka karyawan semakin loyal terhadap pekerjaannya. Dan kemungkinan untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan sangatlah tinggi. Sedangkan karyawan akan puas atas pekerjaannya jika target tercapai.

Gambar 1.1
Trend Data Pencapaian Target Perusahaan
Pada Tahun 2015 S.D 2019



Sumber: Data perusahaan yang diolah, 2019

Dari gambar 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah target pada PT. Oze Mitra Nusantara adalah perhitungan dari penjualan produk secara global terhitung dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019. Mulai dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 terjadi penurunan pada pencapaian target penjualan. Hal ini menunjukkan pencapaian target yang dihasilkan belum maksimal. Sehingga perlu dilakukan evaluasi terhadap masalah yang muncul pada perusahaan agar kinerja perusahaan kembali meningkat.

Hubungan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Bila kepemimpinan efektif maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Misalnya dalam pengambilan keputusan perusahaan, apabila seorang pemimpin salah dalam pengambilan keputusan ataupun kebijakan perusahaan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setiap pemimpin semestinya memberikan hak untuk karyawan dalam berpendapat untuk mengutarakan masalah yang dialami saat bekerja dan memberikan ide demi kemajuan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Wahjono (2014: 78) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi demi tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi kebutuhan individual. Kemudian menurut samsuddin (2010: 281) Pengertian Motivasi adalah proses yang memengaruhi terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Wibowo (2017: 322) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan terhadap serangkaian proses perilaku seseorang individu maupun kelompok pada suatu pencapaian tujuan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi terciptanya suatu tujuan. Karena itu pemimpin harus dapat memberikan motivasi kerja kepada para karyawan setinggi-tingginya. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan perbuatan mereka terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai, maka akan tercapai kepuasan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat.

John C Maxwell (Managers' Scope (2006) dalam Wahjono, 2014. hal. 266) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah pengaruh, dan kemampuan untuk memperoleh pengikut, dan menjadi seorang yang diikuti orang lain dengan senang hati dan penuh keyakinan. Sedangkan menurut Wibowo (2018: 5) Kepemimpinan adalah sebagai proses di mana seorang individual mempengaruhi sekelompok individual untuk mencapai tujuan bersama.



Wijono (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha dari pemimpin agar tujuan individu dan organisasi dapat terealisasi. Pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi, mendukung, dan dapat memberi motivasi kepada karyawan agar mau melaksanakannya demi mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi.

“Kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan seseorang secara umum, yang membedakan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang harus diterima berdasarkan keyakinan mereka (Robbins, 2003: 78). Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2003: 148) mendeskripsikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan sementara. Sementara itu, Menurut Priansa (2017: 228) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, baik senang atau tidak senang, sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya atau sebagai persepsi sikap mental, dan juga bisa sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya.

Wahjono dkk. (2018: 98) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan akan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan seseorang dengan memberikan segala sesuatu yang dipandang penting melalui hasil kerjanya. Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap individu seseorang terhadap pekerjaannya sendiri.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa manajer dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja (Kreitner dan Kinicki, 2001: 226). Adapun beberapa korelasi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Motivation (motivasi)

: Dalam penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Karena kepuasan dengan supervise juga memiliki korelasi signifikan dengan motivasi, manajer juga disarankan untuk mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja.

Job involvement (pelibatan kerja)

: Pelibatan kerja menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Dalam penelitian menunjukkan bahwa pelibatan kerja mempunyai hubungan moderat dengan kepuasan kerja.

Organizational citizenship behavior

: Organizational citizenship behavior merupakan perilaku pekerja diluar dari apa yang menjadi tugasnya.

Organizational commitment (komitmen organisasi)

: Komitmen organisasional mencerminkan tingkat individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Dalam penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan kuat antara komitmen organisasi dan kepuasan.

Absenteeism (kemangkiran)

: Dalam penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan terdapat hubungan negative yang lemah antara kepuasan dan kemangkiran. Oleh karena itu, manajer akan menyadari setiap penurunan signifikan dalam kemangkiran akan meningkatkan kepuasan kerja.

Turnover (perputaran)

: Perputaran sangat penting bagi manajer karena mengganggu kontinuitas organisasi dan sangat mahal. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif moderat antara kepuasan dan perputaran.

Perceived stress (perasaan stres)

: Stress dapat berpengaruh sangat negative terhadap perilaku organisasi dan kesehatan individu. Dalam penelitian menunjukkan ada hubungan negatif kuat antara perasaan stress dengan kepuasan kerja.

Job performance (prestasi kerja)

: Kontroversi terbesar dalam penelitian organisasi adalah tentang hubungan antara kepuasan dan prestasi kerja atau kinerja. Ada yang menyatakan bahwa kepuasan mempengaruhi prestasi kerja lebih tinggi,



sedangkan lainnya berpendapat bahwa prestasi kerja mempengaruhi kepuasan. Dalam penelitian untuk menghapus kontroversi tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan kinerja.

METODE

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif, karena penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada agensi pemasaran produk. Pendekatan Kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2016:8). Dalam penulisan ini peneliti menggunakan data kuantitatif. Karena datanya kuantitatif, maka teknik analisis datanya menggunakan metode statistik.

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, diharapkan dalam penelitian ini dapat membantu peneliti untuk meneliti variabel- variabel dari fenomena yang akan diteliti. Adapun fenomena yang akan diteliti adalah terkait dengan pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada agensi pemasaran produk di PT. Oze Mitra Nusantara Surabaya. Lokasi penelitian yang akan dijadikan obyek penelitian adalah PT. Oze Mitra Nusantara Cabang Surabaya yang berada di jalan palem selatan IV no. Mc-107. Dalam penelitian, peneliti dapat memperoleh data perusahaan secara langsung dan data primer yang diperoleh dari hasil koesioner. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah teknik (library research) dan teknik lapangan (field research). Penelitian ini mengambil populasi karyawan sebanyak 30 orang dari PT Oze Mitra Nusantara cabang Surabaya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh dimana yang dipakai adalah seluruh populasi pada PT. Oze Mitra Nusantara yaitu 30 orang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Penelitian ini diuji dengan beberapa uji statistik yang terdiri dari statistik deksriptif, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas bisa diidentifikasi menggunakan uji normalitas Kolmogorov dengan nilai signifikan 0,05. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Dimana model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dengan ketentuan, jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.10331402
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.159
	Negative	-.091
Test Statistic		.159
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Olah SPSS v.22

Berdasarkan tabel 1 hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,52 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel independen. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi interkorelasi antar variabel independen (tidak terjadi gejala multikolinearitas). Pada penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas ini menggunakan metode *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Dengan ketentuan, jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan $VIF < 10$ maka model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas. Sedangkan jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan $VIF > 10$ maka model regresi terdapat gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.831	13.295		1.868	.073		
	Motivasi	.462	.189	.399	2.442	.021	.962	1.040
	Kepemimpinan	.412	.216	.312	1.906	.067	.962	1.040

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah SPSS v.22

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat nilai tolerance adalah 0,962 artinya nilai $0,962 > 0,1$ berdasarkan nilai tolerance maka indikasinya adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas dan untuk nilai VIF diperoleh sebesar 1,040 artinya nilai $1,040 < 10$ sehingga dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Berdasarkan nilai tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa model regresi pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan tidak terjadi gejala multikolinearitas

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kesamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pada penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas menggunakan uji glejser. Dengan ketentuan jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.061	7.598		-.666	.511
	Motivasi	.131	.108	.229	1.211	.237
	Kepemimpinan	.063	.124	.097	.514	.612

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Hasil Olah SPSS v.22

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat pada variabel motivasi nilai signifikansinya adalah 0,237 dan variabel kepemimpinan nilai signifikansinya adalah 0,612 artinya nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk model regresi pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan tidak terjadi masalah heterosdastisitas dibuktikan dari nilai signifikasinya $> 0,05$.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.831	13.295		1.868	.073
	Motivasi	.462	.189	.399	2.442	.021
	Kepemimpinan	.412	.216	.312	1.906	.067

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah SPSS v.22

Berdasarkan tabel 4 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah

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

$$Y = 24.831 + 0,399X_1 + 0,312X_2 + e$$

Pada model diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) adalah sebesar 24.831 yang artinya jika variabel independen motivasi dan kepemimpinan bernilai konstan, maka variabel dependen kepuasan kerja karyawan nilainya sebesar 24.831 satuan.
- Motivasi (X1) mempunyai nilai koefisien 0,399. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Jika motivasi bertambah satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan bertambah 0,399 satuan. Dapat diartikan semakin tinggi nilai motivasi maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi.
- Kepemimpinan (X2) mempunyai nilai koefisien 0,312. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Jika kepemimpinan bertambah satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan bertambah 0,312. Dapat diartikan semakin tinggi nilai kepemimpinan maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi.

Tabel 5. Hasil Uji-t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.831	13.295		1.868	.073
	Motivasi	.462	.189	.399	2.442	.021
	Kepemimpinan	.412	.216	.312	1.906	.067

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah SPSS v.22

Uji t antara variabel motivasi (X1) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 5 besarnya pengaruh motivasi sesuai teori David McClelland terhadap kepuasan karyawan adalah 0,399 berarti terjadi pengaruh positif. Sementara uji signifikansi adalah 0,021 lebih kecil dari 0,05 maka temuan ini signifikan. Jadi H1 diterima.

Uji t antara variabel kepemimpinan (X2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 5 besarnya pengaruh kepemimpinan sesuai teori Continuum (Tanumbaum dan Smith) terhadap kepuasan karyawan adalah 0,312 berarti terjadi pengaruh positif. Sementara uji signifikansi adalah 0,067 lebih besar dari 0,05 maka temuan ini tidak signifikan. Jadi H2 ditolak.

Tabel 6. Hasil Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	643.412	2	321.706	5.936	.007 ^b
	Residual	1463.255	27	54.195		
	Total	2106.667	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Hasil Olah SPSS v.22

Berdasarkan tabel 6 besarnya dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $0,007 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Motivasi (X1) dan Kepemimpinan (X2)) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan (Y).

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 ^a	.305	.254	7.362

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Hasil Olah SPSS v.22

Berdasarkan hasil pada tabel 7 dapat dilihat nilai koefisien determinan adalah 0,305, hal ini dapat diartikan variabel independen motivasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 30,5% atau sebesar 30,5 kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 69,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti variabel insentif, komitmen dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi di PT. Oze mitra Nusantara cabang Surabaya termasuk kedalam kategori yang signifikan. Karena nilai signifikansinya sebesar 0,021 yaitu lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Pengaruh kepemimpinan di PT. Oze Mitra Nusantara Cabang Surabaya termasuk kedalam kategori tidak signifikan. Karena nilai signifikansinya sebesar 0,067 yaitu lebih besar dari 0,05, maka H₀ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Pengaruh motivasi dan kepemimpinan termasuk kedalam kategori signifikan. Karena nilai signifikansinya 0,007 yaitu lebih kecil dari 0,05, maka H₀ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap



kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan bagi PT. Oze Mitra Nusantara pada Cabang Surabaya. Adapun saran- saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan maka sebaiknya perusahaan harus memprkatikan tentang motivasi dan kepemimpinan. Dengan meningkatnya motivasi dan kepemimpinannya yang efektif kemungkinan besar terjadi peningkatan terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila karyawan merasa puas atas pekerjaannya, maka karyawan semakin loyal terhadap pekerjaannya sehingga perusahaan mendapatkan dampak yang baik.
2. Berdasarkan pengujian parsial, variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Oze Mitra Nusantara yang memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05, maka dari itu kepemimpinan harus diperbaiki kembali demi kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anshori dan Iswati. 2009. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Dewi, Ayu Diana. 2019. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Daerah Perusahaan Pasar Surabaya. *Skripsi Manajemen Universitas Muhammadiyah Surabaya*.
- Fatihudin, Didin. 2015. *Metode Penelitian*. Sidoarjo: Zifatama PUBLISHER.
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi aksara.
- Indrasari, Maithiana. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo:Indomedia Pustaka.
- Mario, Rudy Haryanto. 2010. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Struktural Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi. *Skripsi Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor*.
- Priansa, Donni Juni. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Safrina, Amelia. 2017. Analisis Perbedaan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja PNS Dan Tenaga Kerja Honorer Di Kantor Badan Pertanahan Nasional Surabaya II. Surabaya. *Skripsi Manajemen Universitas Muhammadiyah Surabaya*.
- Samsudin, Sadili (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mustika Setia.
- Sugiono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyarini, Nanik (2013). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Tetap Di Rumah Sakit Haji Jakarta. Jakarta. *Skripsi Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Wahjono, Sentot Imam. Marina, Anna. Maro'ah, Siti dan Widayat. 2018. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wahjono, Sentot Imam (2014). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wijono, Sutarto (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.