

Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Panarub Industry Tangerang

Hamdan¹, Tiara Pratiwi²
hamdanunsera@gmail.com¹

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Serang Raya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kewirausahaan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panarub Industry Tangerang. Penelitian ini menggunakan deskriptif berupa angket (kuesioner) yang disebar kepada 77 (tujuh puluh tujuh) responden yang menjadi sampel penelitian ini, data tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan memiliki variansi yang sama. Metode yang digunakan penulis adalah metode deskriptif yang bertujuan untuk menguraikan atau memberikan gambaran tentang sifat-sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu dan metode verifikatif atau kausal untuk menganalisa hubungan-hubungan antara satu variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel lainnya dengan menggunakan statistik. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala Likert. Penentuan sampelnya berdasarkan sampel jenuh. Analisis datanya dengan Uji Instrument dan Uji Hipotesis. Berdasarkan penelitian dan perhitungan statistic, diketahui bahwa persamaan regresi linier $Y = 14.885 + 0.614X_1 + 0.053X_2$, nilai koefisien korelasi $R = 0.723$, sedangkan koefisien determinasi yang dilihat dari $R^2 = 0.522$ yang berarti bahwa kepemimpinan, kewirausahaan dan motivasi variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent sebesar 52.2% sisanya 47.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti budaya kerja, disiplin pegawai, lingkungan kerja, dan lain sebagainya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dan Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kewirausahaan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panarub Industry Tangerang dalam uji t, didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.281 > 1.992$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat yang signifikan antara kepemimpinan kewirausahaan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Panarub Industry Tangerang

Kata kunci : Kepemimpinan kewirausahaan, Motivasi dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of entrepreneurial leadership and motivation on employee job satisfaction at PT. Panarub Industry Tangerang. This study used a descriptive questionnaire (questionnaire) which was distributed to 77 (seventy seven) respondents who became the sample of this study, the data came from a population that was normally distributed and had the same variance. The method used by the author is a descriptive method that aims to describe or provide an overview of the properties or characteristics of a particular phenomenon and verification or causal methods to analyze the relationships between one other variable or how a variable is another by using statistics. The data collection

technique used a questionnaire with Likert scale measurements. Determination of the sample is based on a saturated sample. Analysis of the data with Test Instruments and Hypothesis Testing. Based on research and statistical calculations, it is known that the linear regression equation $Y = 14,885 + 0.614X_1 + 0.053X_2$, the value of the correlation coefficient $R = 0.723$, while the coefficient of determination seen from $R\text{ Square} = 0.522$ which means that leadership, entrepreneurship and motivation are independent variables in explaining the dependent variable is 52.2%, the remaining 47.8% is influenced by other factors such as work culture, employee discipline, work environment, and so on which are not included in this study. And there is a significant influence between entrepreneurial leadership and motivation on employee job satisfaction at PT. Panarub Industry Tangerang in the t test, the results obtained $t\text{ count} > t\text{ table}$ ($4.281 > 1.992$) it can be concluded that there is a significant relationship between entrepreneurial leadership (X_1) and motivation (X_2) on employee job satisfaction (Y) at PT. Panarub Industry Tangerang

Keywords : *Entrepreneurial Leadership, Motivation and Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang mendukung kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan, keberhasilan atau efektifitas kepemimpinan tidak saja diukur bagaimana memberdayakan bawahannya tapi juga kemampuannya menjalankan atau melaksanakan kebijakan perusahaan melalui cara atau gaya Kepemimpinannya, pola atau gaya kepemimpinan sangat tergantung pada karakteristik individu pemimpin menghadap bawahan berdasarkan fungsinya sebagai atasan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Adapun Kewirausahaan adalah suatu proses dalam mengerjakan sesuatu yang baru atau kreatif dan berbeda (inovatif) yang bermanfaat dalam memberikan nilai lebih. atau dengan kata lain kewirausahaan adalah suatu keberanian untuk melakukan upaya upaya memenuhi kebutuhan hidup yang dilakukan oleh seseorang atas dasar kemampuan dengan cara memanfaatkan segala potensi yang dimiliki untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya dan orang lain, seseorang dianggap wirausaha kalau sudah tentu bisa memenuhi definisi wirausaha itu sendiri. Wirausahaan yang baik merupakan pemimpin memimpin para karyawannya dengan baik. Para wirausaha memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, mereka mengembangkan gaya kepemimpinan mereka sendiri sesuai dengan karakter pribadi mereka dalam memajukan perusahaannya.

Kepemimpinan di PT. Panarub Industry Tangerang yang belum sepenuhnya menerapkan fungsi-fungsi kepemimpinan seperti fungsi instruktif yang belum sepenuhnya di laksanakan, komunikasi atasan dengan bawahan yang tidak terjalin dengan lancar, partisipasi atasan terhadap bawahan yang masih rendah, fungsi pendelegasian yang belum sepenuhnya dilaksanakan sehingga pengambilan keputusan tidak bisa di laksanakan dengan cepat, masih kurangnya pengarahan, koordinasi dan pengawasan dari pimpinan. karena pimpinan belum sepenuhnya melakukan fungsi-fungsi kepemimpinan dengan baik. Motivasi didefinisikan oleh beberapa peneliti sebagai ukuran dari kekuatan identitas dan keterlibatan karyawan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Motivasi didapatkan sebagai indikator yang lebih baik dari “leavers” dan “stayers” daripada kepuasan kerja. Penelitian lain mendapatkan bahwa

kepuasan kerja berkaitan dengan lingkungan tugas, sementara motivasi berkaitan dengan pencapaian pada pemberdayaan organisasi. Dengan motivasi yang diberikan, diharapkan kepuasan kerja dari karyawan akan meningkat, mendefinisikan motivasi sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan.

Adapun tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Panarub Industry Tangerang seperti pemenuhan kebutuhan hidup yang belum tercukupi dengan baik dikarenakan upah minimum yang masih kecil sehingga mengakibatkan tingkat kepuasan individu belum tercapai. Dari data penelitian dapat diketahui hasil absensi dari 77 karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Data Kehadiran Karyawan Bulan Januari s.d Mei 2015

BULAN	PRESENTASI			
	ABSEN		HADIR	
Januari	65	84.4%	12	15.6%
Februari	63	81.8%	14	18.2%
Maret	66	85.7%	11	14.3%
April	70	90.9%	7	9.1%
Mei	73	94.8%	4	5.2%
Jumlah		437.60%		62.40%
Rata-rata		87.52%		12.48%

Mengingat pentingnya masalah tersebut, dan untuk menyikapi kondisi perusahaan, maka dilakukan penelitian yang berkaitan dengan **“Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Panarub Industry Tangerang.”**

2. TINJAUAN LITERATUR & KERANGKA BERPIKIR

A. Kepemimpinan

Tugas seorang pemimpin pada dasarnya adalah menggerakkan, membimbing dan mengawasi jalannya pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai pada masing-masing bagian atau unit kerja, agar hasil pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawainya mencapai hasil yang optimal dalam rangka pencapaian tujuan organisasi..

B. Kewirausahaan

adalah suatu proses dalam mengerjakan sesuatu yang baru atau kreatif dan berbeda (inovatif) yang bermanfaat dalam memberikan nilai lebih.atau dengan kata lain kewirausahaan adalah suatu keberanian untuk melakukan upaya upaya memenuhi kebutuhan hidup yang dilakukan oleh seseorang atas dasar kemampuan dengan cara memanfaatkan segala potensi yang dimiliki untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya dan orang lain..

C. Motivasi

Motivasi berasal dari kata *Motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar

mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

D. Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

3. METODE PENELITIAN

A. Teknik Analisis Data Teknik analisis data menggunakan skala *likert*,

B. Pengujian Validitas

C. Pengujian Reliabilitas

D. Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Heterokedastisitas, Analisis Rata-Rata Penafsiran, Analisis Koefisien Determinasi, Analisis Regresi, Menguji Hipotesis (Uji "t"), Uji F

4. PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₁) Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	42.00	5.526	.380	.326	.728
X1.2	42.05	5.024	.608	.742	.692
X1.3	42.05	5.366	.437	.603	.720
X1.4	42.01	5.776	.257	.570	.746
X1.5	42.14	5.203	.496	.525	.710
X1.6	41.91	5.610	.396	.375	.726
X1.7	41.92	5.415	.489	.404	.713
X1.8	42.13	5.351	.426	.577	.722
X1.9	42.00	5.816	.243	.460	.748
X1.10	41.86	5.808	.338	.278	.734

Tabel 2 Keterangan Validitas X₁

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0.380	0.224	Valid
2	0.608	0.224	Valid
3	0.437	0.224	Valid
4	0.257	0.224	Valid

5	0.496	0.224	Valid
6	0.396	0.224	Valid
7	0.489	0.224	Valid
8	0.426	0.224	Valid
9	0.243	0.224	Valid
10	0.338	0.224	Valid

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₂) Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	40.10	14.884	.241	.143	.692
X2.2	40.38	12.817	.505	.513	.644
X2.3	40.16	13.554	.424	.510	.662
X2.4	40.43	13.301	.365	.663	.674
X2.5	40.21	13.877	.582	.493	.647
X2.6	40.18	14.703	.248	.531	.692
X2.7	40.32	12.959	.438	.522	.658
X2.8	40.62	13.633	.287	.329	.692
X2.9	40.05	14.918	.265	.574	.688
X2.10	39.97	15.236	.293	.456	.685

Tabel 4 Keterangan Validitas X₂

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0.241	0.224	Valid
2	0.505	0.224	Valid
3	0.424	0.224	Valid
4	0.365	0.224	Valid
5	0.582	0.224	Valid
6	0.248	0.224	Valid
7	0.438	0.224	Valid
8	0.287	0.224	Valid
9	0.265	0.224	Valid
10	0.293	0.224	Valid

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y) Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	41.25	5.399	.426	.458	.672
Y2	41.14	5.624	.321	.509	.691
Y3	41.19	5.606	.327	.421	.690
Y4	41.00	5.421	.461	.482	.667
Y5	41.08	5.625	.332	.468	.689
Y6	41.19	5.343	.448	.489	.668
Y7	41.06	5.483	.402	.439	.677
Y8	41.17	5.405	.419	.532	.673
Y9	41.09	5.821	.241	.576	.704
Y10	41.01	5.802	.270	.260	.698

Tabel 6 Keterangan Validitas Y

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.426	0.224	Valid
2	0.321	0.224	Valid
3	0.327	0.224	Valid
4	0.461	0.224	Valid
5	0.332	0.224	Valid
6	0.448	0.224	Valid
7	0.402	0.224	Valid
8	0.419	0.224	Valid
9	0.241	0.224	Valid
10	0.270	0.224	Valid

B. Uji Realibilitas

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepempimpinan kewirausahaan (X_1)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.745	.744	10

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_2)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.697	.706	10

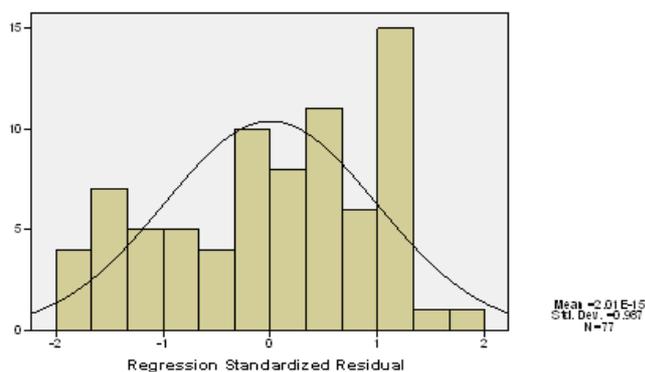
Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.706	.706	10

Tabel 10 Perbandingan Nilai Alpha dengan r_{tabel}

Variabel	Nilai Conbach's	r_{tabel} ($\alpha; 0.05, df 77$)	Keterangan
Kepemimpinan	0.745	0.600	Reliabel
Motivasi	0.697	0.600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.706	0.600	Reliabel

C. Uji Normalitas



Gambar 1 Histrogram Variabel Kepuasan Kerja

D. Uji Multikolinieritas

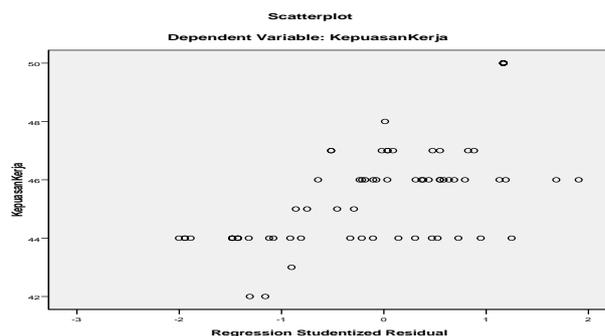
Tabel 11 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.854	1.171
	Motivasi	.854	1.171

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Dari tabel *coefficient* diatas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel X_1 dan X_2 diatas adalah 1.171 yang berarti <10 , dilihat dari nilai *tolerance*, nilai *tolerance* kedua variabel mendekati angka 1.

E. Uji Heteroskedatisitas



Gambar 4.3 Scaterplot

F. Uji Autokorelasi

Tabel 12 Uji Autokorelasi Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.723(a)	.522	.509	1.620	1.280

G. Analisa Data

1. Pengaruh Kepemimpinan kewirausahaan (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

a) Uji Regresi

Tabel 13 Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	15,742	3,386		4,649	,000
Kepemimpinan kewirausahaan	,646	,072	,718	8,922	,000

Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Keterangan :

Y : Kepemimpinan (X₁)

a : 15.742

bX₂ : 0.646

Sehingga dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 15.742 + 0.646X_1$$

Dari hasil persamaan regresi di atas menunjukkan jika kepemimpinan kewirausahaan (X_1) nilainya adalah 0 (nol) maka kepuasan kerja (Y) adalah 15.742 Sedangkan koefisien regresi kepemimpinan (X_1) sebesar 0.646 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan kepemimpinan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 15.742.

b) Koefisien Determinasi (KD)

Tabel 14 Koefisien Korelasi Antara Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,718(a)	,515	,508	1,621

Berdasarkan hasil analisis data diatas diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0.718. Artinya terdapat pengaruh yang baik antara kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y). Sedangkan koefisien determinan (KD) yang dilihat dari $R\ Square = 0.515$. Hal ini berarti kontribusi kepemimpinan kewirausahaan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 51.5% sedangkan selebihnya 48.5% ditentukan oleh faktor-faktor lain seperti budaya kerja, disiplin pegawai, lingkungan kerja, dan lain sebagainya yang tidak diteliti oleh penulis.

c) Uji t

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

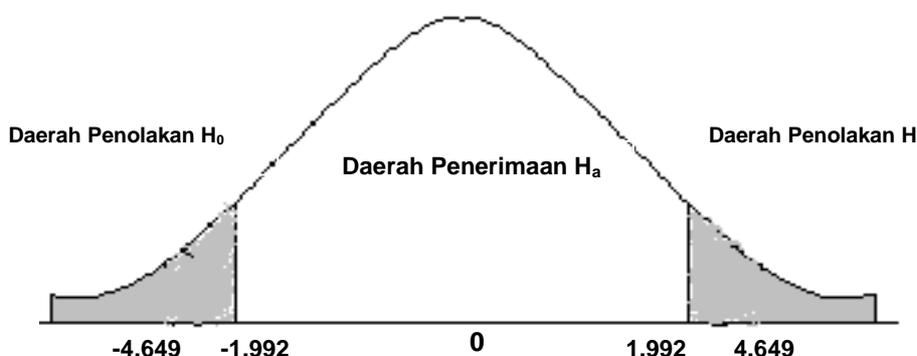
- a. $H_0 : \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan kewirausahaan terhadap kinerja karyawan
- b. $H_a : \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan kewirausahaan terhadap kinerja karyawan

Tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$

$$\text{Statistik uji } t_{hitung} = \frac{b}{sb} = \frac{0.646}{0.157} = 4.115$$

Daerah penolakan :

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $t_{tabel} = \alpha; (n-2) = t_{0.05;75} = 1.992$.



Gambar 2 Daerah Keputusan Uji t

Kesimpulan :

Oleh karena $t_{hitung} = 4.649 > t_{tabel} = 1.992$ pada tingkat sigifikansi 95% dan $n-2 = 75$ maka, H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panarub Industry Tangerang.

2. Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

a) Uji Regresi

Tabel 15 Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	36,964	2,743		13,474	,000
Motivasi	,200	,061	,354	3,274	,002

Keterangan :

Y : Motivasi (X_2)

a : 36.964

bX_1 : 0.200

Sehingga dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 36.964 + 0.200X_2$$

b) Koefisien Determinasi (KD)

Tabel 16 Koefisien Korelasi Antara Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,354(a)	,125	,113	2,117

Berdasarkan hasil analisis data diatas diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0.354. Artinya terdapat pengaruh yang sedang antara motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Sedangkan koefisien determinan (KD) yang dilihat dari $R\ Square = 0.125$. Hal ini berarti kontribusi motivasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 12.5% sedangkan selebihnya 87.5% ditentukan oleh faktor-faktor lain seperti budaya kerja, disiplin pegawai, lingkungan kerja, dan lain sebagainya yang tidak diteliti oleh penulis.

c) Uji t

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

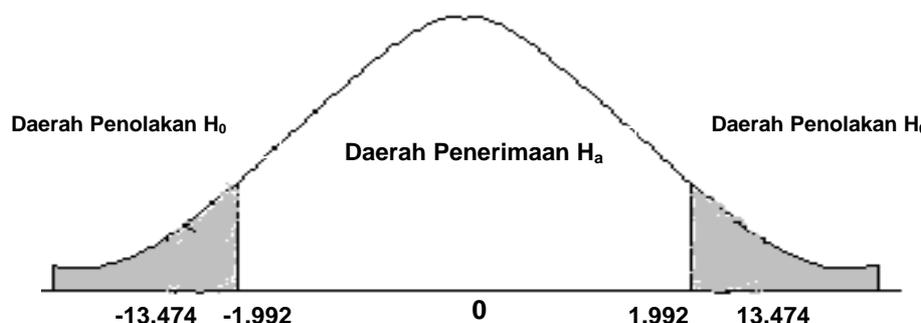
- a. $H_0 : \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif motivasi terhadap kinerja karyawan

b. $H_a : \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif motivasi terhadap kinerja karyawan
 Tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$

$$\text{Statistik uji } t_{hitung} = \frac{b}{sb} t_{hitung} = 13.474$$

Daerah penolakan :

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $t_{tabel} = t_{\alpha;(n-2)} = t_{0.05;75} = 1.992$.



Gambar 3 Daerah Keputusan Uji t

Kesimpulan :

Oleh karena $t_{hitung} = 13.474 > t_{tabel} = 1.992$ pada tingkat signifikansi 95% dan $n-2 = 75$ maka, H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panarub Industry Tangerang.

Analisis diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dengan kepuasan kerja, pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan kerja pada PT. Panarub Industry Tangerang, yaitu dengan koefisien korelasi sebesar 0.125 dengan $\alpha = 0.05$ dengan demikian kontribusi variabel motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panarub Industry Tangerang sebesar 15.5%.

3. Pengaruh Kepemimpinan (X_1), Kewirausahaan (X_2) dan Motivasi (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

a) Uji Regresi

Tabel 17 Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	14,885	3,477		4,281	,000
Kepemimpinan	,614	,078	,682	7,844	,000
Motivasi	,053	,049	,093	1.068	,289

Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Keterangan :

Y : Kepemimpinan, Motivasi

a : 14.885

bX_1 : 0.614

bX_2 : 0.053

Sehingga dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 14.885 + 0.614X_1 + 0.053X_2$$

Dari hasil persamaan regresi diatas menunjukkan jika kepemimpinan (X_1) nilainya adalah 0 (nol) maka kepuasan kerja (Y) adalah 14.885 Sedangkan koefisien regresi kepemimpinan (X_1) sebesar 0.614 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan kepemimpinan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.614. Jika motivasi (X_2) nilainya adalah 0 (nol) maka kepuasan kerja (Y) adalah 14.885 Sedangkan koefisien motivasi (X_2) sebesar 0.053 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan kepemimpinan akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0.053.

b) Koefisien Determinasi (KD)

Tabel 18 Koefisien Korelasi Antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723(a)	,522	,509	1,620

c) Uji t

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

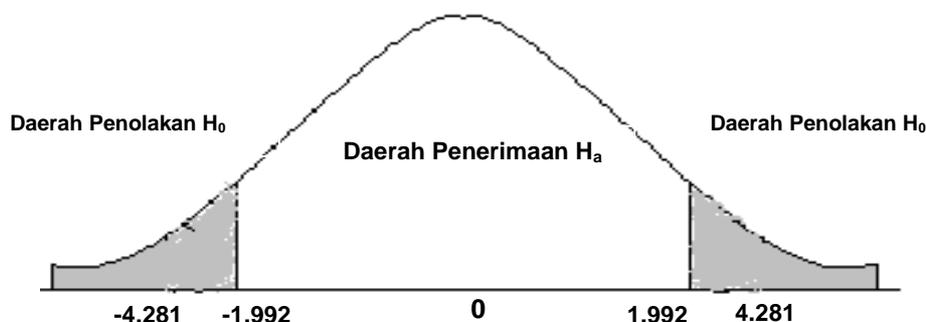
- $H_0 : \rho = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan
- $H_a : \rho \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$

$$\text{Statistik uji } t_{hitung} = \frac{b}{sb} = \frac{0.614}{0.151} = 4.066$$

Daerah penolakan :

H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $t_{tabel} = t_{\alpha; (n-2)} = t_{0.05; 75} = 1.992$.



Gambar 4 Daerah Keputusan Uji t

Kesimpulan :

Oleh karena $t_{hitung} = 4.281 > t_{tabel} = 1.992$ pada tingkat sigifikansi 95% dan $n-2 = 75$ maka, H_0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panarub Industry Tangerang.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh positif dengan kepuasan kerja karyawan, pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panarub Industry Tangerang, yaitu dengan koefisien korelasi sebesar 0.552 dengan $\alpha = 0.05$ dengan demikian kontribusi variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panarub Industry Tangerang sebesar 55.2%.

d) Uji Hipotesis (Uji F)

**Tabel 19 Uji F Statistik
 ANOVA(b)**

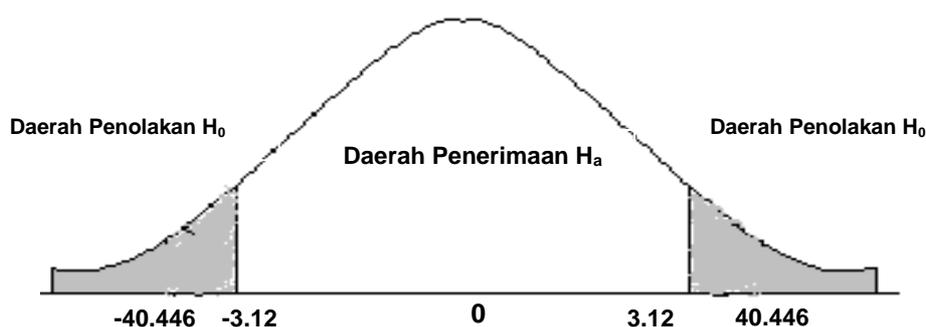
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	212.222	2	106.111	40.446	.000(a)
Residual	194.141	74	2.624		
Total	406.364	76			

Kriteria Pengujian :

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} \geq f_{tabel}$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 46.865, nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} . Apabila tingkat sigifikansi $\alpha = 5\%$, df pembilang (k-1) atau (n-k) atau $(77-2) = 75$. Maka dapat diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3.12.



Gambar 6 Daerah Keputusan Uji F

Dari gambar diatas menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($40.446 > 3.12$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Panarub Industri Tangerang.

5. SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu simpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan rekapitulasi rata-rata penafsiran sebesar 4.68% dan angka tersebut termasuk kriteria penilaian sangat baik. Hal ini berarti kepemimpinan telah dilaksanakan dengan baik walaupun masih belum optimal. Berdasarkan rekapitulasi rata-rata penafsiran sebesar 4.43% dan angka tersebut termasuk kriteria penilaian sangat baik. Hal ini berarti motivasi telah dilaksanakan dengan sangat baik walaupun masih belum optimal. Berdasarkan rekapitulasi rata-rata penafsiran sebesar 4.59% dan angka tersebut termasuk kriteria penilaian sangat baik. Hal ini berarti kepuasan kerja telah dilaksanakan dengan sangat baik walaupun masih belum optimal.
2. Berdasarkan analisis korelasi antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar 0.723 Berarti terdapat pengaruh yang baik kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) digunakan koefisien determinasi dengan nilai perolehan sebesar 52.2% kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 47.8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 14.885 + 0.614X_1 + 0.053X_2$, jika kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) nilainya adalah 0 (nol) maka kepuasan kerja (Y) adalah 14.885. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0.614 dan 0.053 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 14.885. Perhitungan dari uji H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak, dkk.2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Universitas Trisakti. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2002 *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta
- As'ad. 2004, *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Budiardjo, Miriam, 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Jakarta
- Daft Richard L. 2007. *Management-Manajemen*. Edisi 6 Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BP-Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall.
- Handyaningrat, Soewarno, 2002, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan pertama, Liberti. Jakarta
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- Karyadi, M., 2001. *Kepemimpinan*, Karya Nusantara. Bandung
- Labovitz, Sanford dan Robert Hagedorn, 2000. *Metode Riset Sosial*, Erlangga, Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Riggio, Ronald E. 2000. *Manajemen Kinerja* Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Robbin, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesembilan, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

- Santoso, Singgih. 2007. *Statistik Multivariat*, PT Gramedia. Jakarta
- Sondang P. Siagian, 2010. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. PT Rieneka Cipta, Jakarta
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, C.V Andi Offset. Yogyakarta
- Sugiyono. 2007 *Metode Penelitian Administrasi*, CV Alfabeta. Bandung
- Supranto, John, 2000. *Statistik-Teori dan Aplikasi*, Erlangga. Jakarta
- Susanto A.B; Koesnadi Kardi, 2003 . *Pemimpinan dan Kepemimpinan.Raja*. Grafindo Persada. Jakarta
- Sutrisno Hadi, 2004. *Statistik Jilid 2*, Andi Offset. Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; PT Prenada Media. Group. Jakarta
- Thoha, Miftah. 2003. *Perspektif Perilaku Birokrasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Yatim Riyanto, 2001 *Metodologi Penelitian Pendidikan*, SIC Sura