

PENGARUH KEPIMPINAN KEWIRAUSAHAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA UNIVERSITAS SERANG RAYA

Hamdan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Serang Raya

Email: hamdanunsera@gmail.com

Abstrak: Pemimpin yang memiliki jiwa kewirausahaan atau kepemimpinan kewirausahaan dan motivasi mutlak diperlukan sebagai *intangible culture*, suatu kemampuan structural non fisik yang mampu menggerakkan sosok fisik, berani mengambil resiko dan mengutamakan prestasi kerja. sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepimpinan Kewirausahaan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Universitas Serang Raya. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan 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.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala Likert. Penentuan sampelnya berdasarkan sampel jenuh. Analisis datanya dengan Uji Instrument dan Uji Hipotesis.

Keywords: Kepimpinan Kewirausahaan, Motivasi, intangible culture, Kepuasan Kerja, dan Jiwa Kewirausahaan.

Abstract: A leader who has an entrepreneurial spirit or entrepreneurial leadership and motivation is absolutely necessary as an intangible culture, a non-physical structural capability that is able to move a physical figure, dare to take risks and prioritize work performance. so this study aims to determine the Effect of Entrepreneurship Leadership and Motivation on Employee Job Satisfaction at Serang Raya University. This study used a descriptive method and in the form of a questionnaire (questionnaire) distributed to 77 (seventy seven) respondents who were the sample of this study, the data came from populations that were normally distributed and had the same variance

The technique of collecting data uses a questionnaire with a Likert scale measurement. Determination of the sample based on saturated samples. Analysis of the data using the Instrument Test and Hypothesis Test.

Keywords: Entrepreneurship Leadership, Motivation, Intangible Culture, Job Satisfaction, and Entrepreneurship Soul.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi, pemimpin yang memiliki jiwa kewirausahaan merupakan salah satu faktor utama dalam mendukung kesuksesan organisasi untuk mencapai tujuan, keberhasilan atau efektifitas kepemimpinan tidak saja diukur bagaimana memberdayakan bawahannya tapi juga kemampuannya menjalankan kebijakan melalui cara atau gaya Kepemimpinannya, gaya kepemimpinan sangat tergantung pada karakteristik individu pemimpin yang memiliki jiwa kewirausahaan dalam menggerakkan bawahan berdasarkan fungsinya sebagai atasan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi, misi, dan tujuan 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 bila sudah memenuhi definisi wirausaha itu sendiri. Pemimpin kewirausahaan yang baik merupakan pemimpin yang selalu berorientasi ke depan dalam 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.

Kepemimpinan di Universitas Serang Raya 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.

Menurut Tangkilisan (2005:78) kepemimpinan dalam suatu organisasi atau bidang kerja memiliki fungsi yang berbeda antara suatu organisasi yang satu dengan lainnya, fungsi pemimpin pada dasarnya tergantung dari beberapa hal terdiri dari situasi sosial dalam organisasi, karakteristik pemimpin dan jumlah anggota. Selain itu dalam penelitian ini membahas mengenai fungsi utama yang

harus dimiliki seorang pemimpin. Menurut Siagian (1989) mengenai pemahaman tentang teknik dan cara untuk mengukur tingkat kepuasan kerja pegawai, dimana kepuasan kerja merupakan sikap emosional pegawai dimana mencintai dan senang terhadap pekerjaan yang diembannya, dimana sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai. Kepuasan kerja merupakan suatu rasa gembira dan memberikan nilai positif terhadap suatu penilaian terhadap suatu pekerjaan.

Adapun tingkat kepuasan kerja karyawan di Universitas Serang Raya seperti pemenuhan kebutuhan hidup yang belum tercukupi dengan baik dikarenakan upah minimum yang masih kecil sehingga mengakibatkan tingkat kepuasan individu belum tercapai.

KAJIAN TEORI

Menurut Tangkilisan H.N.S (2005:78) Kepimpinan memiliki fungsi dalam suatu kelompok kerja yang satu dengan kelompok kerja yang lain. Hal ini disebabkan pemimpin memiliki fungsi dalam suatu organisasi, situasi sosial dalam organisasi, karakteristik pemimpin dalam suatu kelompok kerja. Selanjutnya Tangkilisan (2005:30) menjelaskan mengenai ada beberapa fungsi paling penting dalam mengemban suatu tugas oleh pemimpin sebagai berikut: menetapkan, mengorganisasikan, memotivasi dan berkomunikasi, evaluasi, dan mengembangkan bawahan termasuk dirinya sendiri. Oleh karena itu, seorang pemimpin berfungsi mempersiapkan sumber daya yang handal sehingga diperlukan suatu dukungan dan motivasi dari anggota.

Kepimpinan yang berhasil akan mampu memberikan arahan dan memberikan contoh kepada seluruh karyawan untuk mencapai hasil dan tujuan tujuan yang ingin dicapai. Karena pemimpin harus mampu memberikan contoh dalam hal segala hal, seperti mementingkan kepentingan tujuan bersama diatas kepentingan pribadi. Selain itu pemimpin mampu berkomunikasi dengan seluruh pihak, sehingga dapat terjalin komunikasi yang baik antar seluruh karyawan. Pemimpin juga dalam proses pengambilan keputusan harus benar benar melihat dari segala aspek. Selain itu pemimpin juga harus memiliki kualitas pribadi lebih unggul daripada bawahannya, selain itu pemimpin harus dapat memberikan dorongan kepada bawahannya untuk maju.

METODE PENELITIAN

Metode Pengolahan Data. Penelitian ini akan menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif menggunakan teknik analisis data menggunakan skala likert terdiri dari pengujian validitas, pengujian reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Heterokedastisitas, Analisis Rata-Rata Penafsiran, Analisis Koefisien Determinasi, Analisis Regresi, Menguji Hipotesis (Uji "t"), Uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrument

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

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 2. 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

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 3. 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

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

Uji Realibilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan kewirausahaan (X₁)

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

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X₂)

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

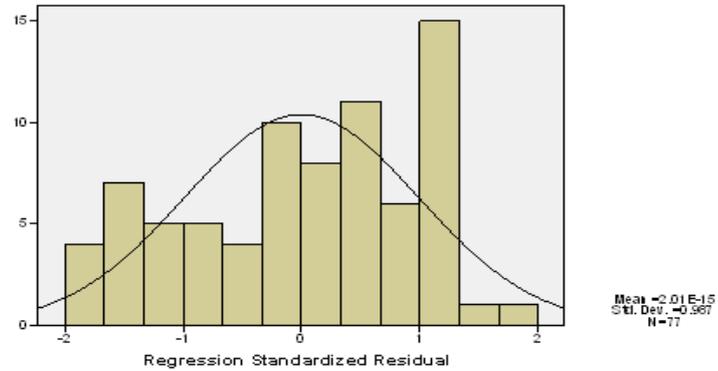
Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

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

Tabel 7. Perbandingan Nilai Alpha dengan r_{tabel}

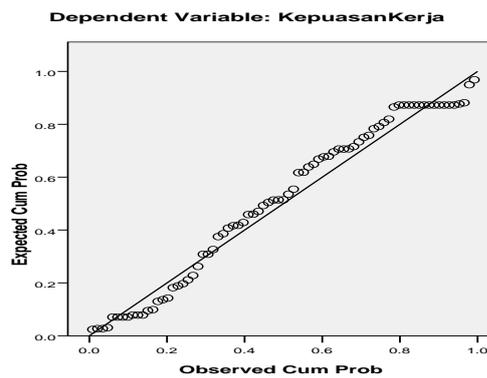
Variabel	Nilai Cronbach's	r_{tabel} ($\alpha; 0.05. df 77$)	Keterangan
Kepemimpinan	0.745	0.600	Reliabel
Motivasi	0.697	0.600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.706	0.600	Reliabel

B. Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 1. Histogram Variabel Kepuasan Kerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Normal P-P of Regresi

Uji Multikolinieritas

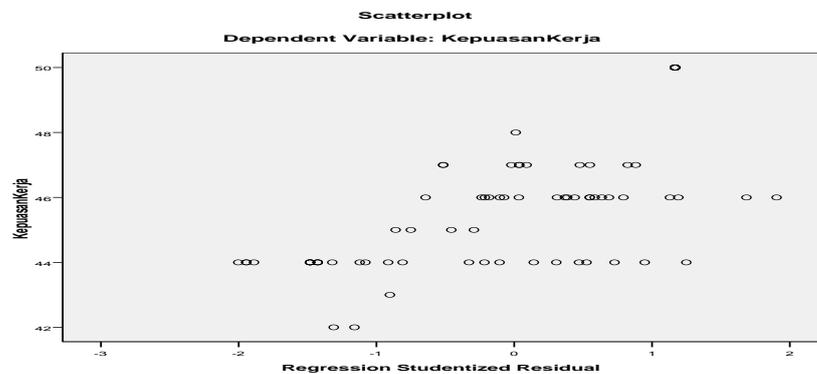
Tabel 8. Uji Multikolinieritas

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.

3.Uji Heteroskedatisitas



Gambar 3. Scaterplot

4.Uji Autokorelasi

Tabel 9.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

a Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

b Dependent Variable: KinerjaKaryawan

C. Uji Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan kewirausahaan (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Uji Regresi

Tabel 10.Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,742	3,386		4,649	,000

Kepemimpinan					
kewirausahaan	,646	,072	,718	8,922	,000

Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Y : Kepemimpinan kewirausahaan (X_1)

a : 15.742

bX_2 : 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 kewirausahaan (X_1) sebesar 0.646 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan kepemimpinan kewirausahaan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 15.742.

Koefisien Determinasi (KD)

Tabel 11. Koefisien Korelasi Antara Kepemimpinan Kewirausahaan Terhadap Kepuasan Kerja

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

a. Predictors : (Constant), Kepemimpinan kewirausahaan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data di atas diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0.718. Artinya terdapat pengaruh yang baik antara kepemimpinan kewirausahaan (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 .

Uji t

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. $H_0 : \beta = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan kewirausahaan terhadap kepuasan kerja karyawan

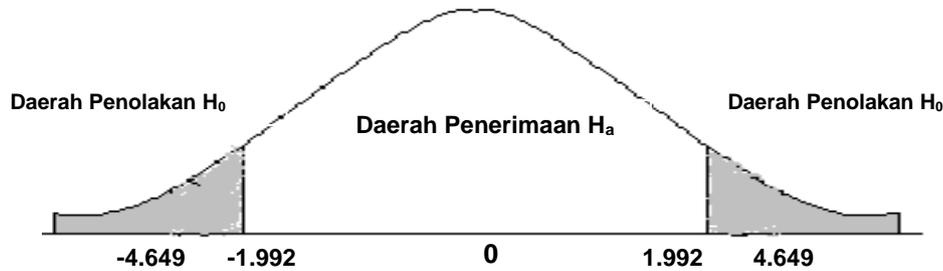
b. $H_a : \beta \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan kewirausahaan terhadap kepuasan kerja karyawan

Tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$

$$\text{Statistik uji } t_{hitung} = \frac{b}{s_b} t_{hitung} = 4.649$$

Daerah penolakan :

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



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 kewirausahaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Serang Raya.

Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Uji Regresi

Tabel 12. Regresi Linier Berganda Coefficients^a

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

Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Keterangan :

Y : Motivasi (X_2)

a : 36.964

bX_1 : 0.200

Sehingga dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 36.964 + 0.200X_2$$

Koefisien Determinasi (KD)

Tabel 13. 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

a. Predictors : (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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.

Uji t

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

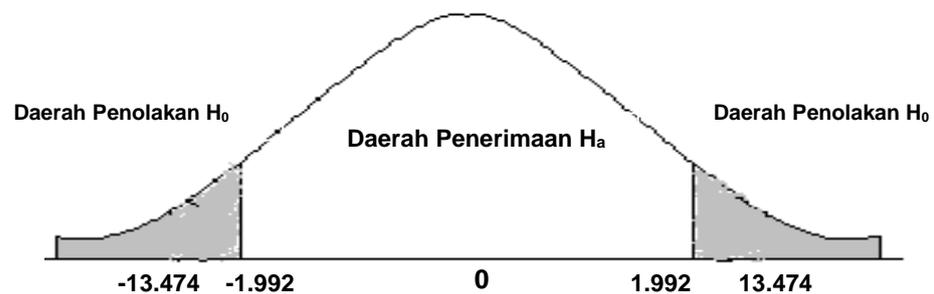
- Ho : $\beta = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan
- Ha : $\beta \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$

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

Daerah penolakan :

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



Kesimpulan :

Oleh karena $t_{hitung} = 13.474 > t_{tabel} = 1.992$ pada tingkat signifikansi 95% dan $n-2 = 75$ maka, Ho ditolak yang artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Serang Raya .

Analisis di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dengan kepuasan kerja, pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan kerja pada Universitas Serang Raya, yaitu dengan koefisien korelasi sebesar 0.125 dengan $\alpha = 0.05$ dengan demikian kontribusi variabel motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Serang Raya sebesar 15.5%.

Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Uji Regresi

Tabel 14. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,885	3,477		
				B	Std. Error
				4,281	,000

Kepemimpinan	,614	,078	,682	7,844	,000
Motivasi	,053	,049	,093	1.068	,289

Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Keterangan :

Y : Kepuasan kerja

a : 14.885

bX₁ : 0.614

bX₂ : 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 di atas menunjukkan jika kepemimpinan kewirausahaan (X₁) nilainya adalah 0 (nol) maka kepuasan kerja (Y) adalah 14.885 Sedangkan koefisien regresi kepemimpinan (X₁) sebesar 0.614 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan kepemimpinan kewirausahaan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.614. Jika motivasi (X₂) nilainya adalah 0 (nol) maka kepuasan kerja (Y) adalah 14.885 Sedangkan koefisien motivasi (X₂) sebesar 0.053 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan kepemimpinan kewirausahaan akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 0.053.

Koefisien Determinasi (KD)

Tabel 15. Koefisien Korelasi Antara Kepemimpinan Kewirausahaan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

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

a. Predictors : (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji t

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Ho : $\beta = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan kewirausahaan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

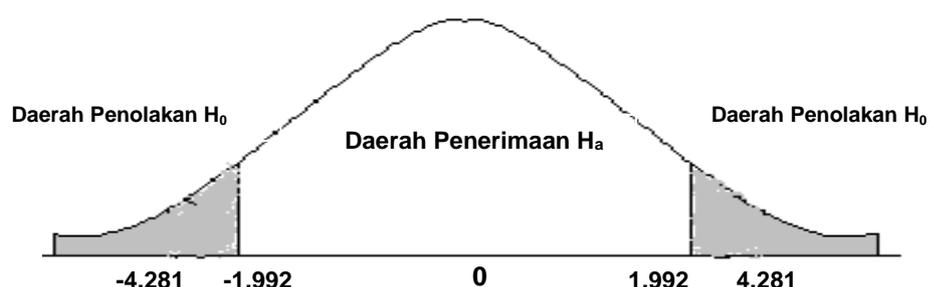
b. Ha : $\beta \neq 0$ Terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan kewirausahaan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$

$$\text{Statistik uji } t_{hitung} = \frac{b}{sb} t_{hitung} = 4.281$$

Daerah penolakan :

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



Gambar 5. Daerah Keputusan Uji t

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 kewirausahaan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Serang Raya.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan kewirausahaan dan motivasi mempunyai pengaruh positif dengan kepuasan kerja karyawan, pengaruh kepemimpinan kewirausahaan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Serang Raya, yaitu dengan koefisien korelasi sebesar 0.552 dengan $\alpha = 0.05$ dengan demikian kontribusi variabel kepemimpinan kewirausahaan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Serang Rayasebesar 55.2%.

Uji Hipotesis (Uji F)

Tabel 16.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			

a Predictors: (Constant), Kepemimpinan kewirausahaan, Motivasi

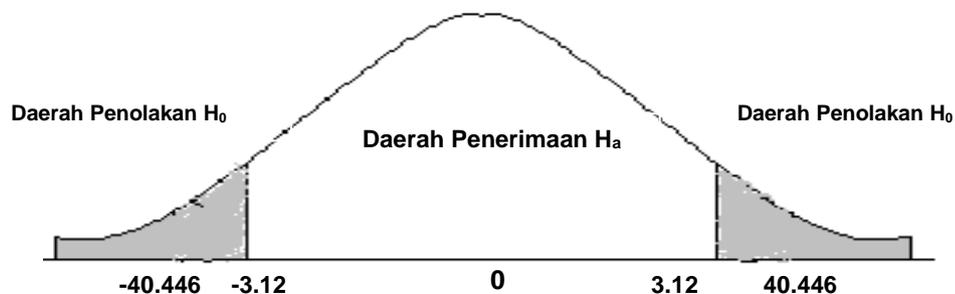
b Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Kriteria Pengujian :

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

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

Berdasarkan tabel di atas 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 di atas 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 kewirausahaan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Serang Raya .

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, 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 kewirausahaan 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 diperoleh karyawan dengan sangat baik walaupun masih belum optimal.
2. Berdasarkan analisis korelasi antara kepemimpinan kewirausahaan dan motivasi terhadap kepuasan kerja diperoleh sebesar 0.723 Berarti terdapat pengaruh yang baik kepemimpinan kewirausahaan dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel kepemimpinan kewirausahaan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) digunakan koefisien determinasi dengan nilai perolehan sebesar 52.2% kepemimpinan kewirausahaan dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 47.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 14.885 + 0.614X_1 + 0.053X_2$, jika kepemimpinan kewirausahaan (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 kewirausahaan (X_1) dan motivasi (X_2) akan meningkatkan kepuasan kerja (Y) sebesar 14.885. Perhitungan dari uji H_0 ditolak dan H_a diterima.

SARAN

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, dapat memberikan beberapa saran yang mudah-mudahan dapat memberikan kontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan pada Universitas Serang Rayasebagai berikut:

1. Mengingat kepemimpinan kewirausahaan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan maka pihak pimpinan hendaknya menciptakan

suasana yang berbeda dan memperhatikan terhadap karyawan berkaitan dengan hasil kerja karyawan, penempatan tugas yang telah dibebankan kepada karyawan, perlakuan pimpinan terhadap karyawan, serta lingkungan kerja.

2. Setiap karyawan diharapkan melaksanakan tugas secara profesional dan penuh tanggung jawab sesuai dengan tugas masing-masing guna meningkatkan kepuasan kerjanya.

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.
- Handayaniingrat, 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
- Siagian, Sondang P., 1992 b, *Peranan Staf Dalam Management*, Bandung : Gunung Agung.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; PT Prenada Media. Group. Jakarta
- Thoha, Miftah. 2003. *Perspektif Perilaku Birokrasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Tangkilisan, H.N.S., 2005, *Manajemen Publik*, Jakarta : Grasindo
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Yatim Riyanto, 2001 *Metodologi Penelitian Pendidikan*, SIC Sura
- Naniek Utami Handayani, dkk. (2018). *Faktor Penentu Kesadaran Konsumen Dalam Pembelian Produk Kertas Bertanda Eco-Label*. *Jurnal MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume 8, No. 3, Okt 2018. p. 477 – 503.
ISSN : 2088-1231. E-ISSN: 2460-5328. DOI:
[dx.doi.org/10.22441/mix.2018.v8i3.003](https://doi.org/10.22441/mix.2018.v8i3.003)