

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA
PT. REVAS UTAMA MEDIKA
, JAKARTA**

Laporan Penelitian Oleh:
Dr. Machmed Tun Ganyang

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN SEKOLAH TINGGI ILMU
EKONOMI PENGEMBANGAN BISNIS DAN MANAJEMEN**

JAKARTA

2023

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. X, Jakarta.
Durasi Penelitian : 5 (lima) bulan
Penulis : Dr. Machmed Tunm Ganyang. SE., MM.
NIDN : 0326086401

Peneliti,

Kaprodi S2 - Manajemen

Dr. Machmed Tun Ganyang, SE., MM. Dr. Machmed Tun Ganyang, SE., MM..

DAFTAR ISI

Halaman Judul

Lembar Pengesahan.....

BAB I. PENDAHULUAN

Kata Pengantar.....

Bab I. Pendahuluan.....

Latar Belakang.....

Batasan Masalah.....

Perumusan Masalah.....

Tujuan Penelitian.....

Manfaat Penelitian.....

BAB II. Tinjauan Pustaka

Pengertian Manajemen.....

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....

Pengertian Kinerja.....

Pengertian Lingkungan Kerja.....

Pengertian Pengalaman Kerja

Penelitian Terdahulu yang Relevan.....

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

Model Konseptual Penelitian.....

Rancangan Penelitian.....

Waktu Dan Tempat Penelitian.....

Populasi Dan Sampel.....

Definisi Konseptual dan Definisi Operasional Penelitian.....

Hubungan Antar Variabel Dan Hipotesis.....

Teknik Pengumpulan Data.....

Metode Analisis Data.....

BAB IV. ANALISIS PEMBAHASAN

Hasilk Pre tes.....

Profil responden.....

Uji Validitas Variabel X1.....

Uji Reliabilitas Variabel X1.....

Uji Validitas variabel X2.....

Uji Reliabilitas variabel X2.....

Uji Validitas variabel Y.....

Uji Reliabilitas variabel Y.....

Hasil Pre tes.....

Pengolaham data.....

Uji Asumsi Klasik.....

Uji normalitas.....

Uji Multikolinearitas.....

Uji Heterokedastisitas.....

Uji Persamaan Linear Berganda.....

Uji Hipotesis.....

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan.....

Implikasi Manajerial.....

Saran Keterbatasan Penelitian.....

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.....	
Tabel 3.1.....	
Tabel 4.1.....	
Tabel 4.2.....	
Tabel 4.3.....	
Tabel 4.4.....	
Tabel 4.5.....	
Tabel 4.6.....	
Tabel 4.7.....	
Tabel 4.8.....	
Tabel 4.0.....	
Tabel 4.10.....	
Tabel 4.11.....	
Tabel 4.12.....	
Tabel 4.13.....	
Tabel 4.14.....	
Tabel 4.15.....	
Tabel 4.16.....	
Tabel 4.17.....	
Tabel 4.18.....	
Tabel 4.19.....	
Tabel 4.20.....	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1.....

DAFTAR GRAFIK

Gragik 4.1.....
Grafik4.2.....
Grafik 4.3.....	/

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah Subhanahuwataala atas ridho dan kekuatan yang diberikan sehingga penulisan laporan penelitian ini selesai dilakukan. Dan tidak lupa salawat dan salam kepada nabi besar Muhammad Sallahu Alaihi Wasallam atas tuntunan ke arah yang benar. Saya menyadari bahwa penulisan laporan penelitian ini masih banyak kelemahan dan saya menyatakan bahwa laporan hasil penelitian ini terbuka untuk kritikan dan usulan yang bersifat membangun.

Tidak lupa ucapan terimakasih saya mengucapkan kepada :

1. Pimpinan STIE Peengembvangan Bisnis Dan Manajemen, yang telah memberi kesempatan pada saya untuk melakukan penelitian
2. Kepala Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat STIE PBM,
3. Kepada seluruh pihak yang membantu dalam melakukan penelitian ini

Melalui kesempatan ini saya menghaturkan maaf yang sebesar-besarnya jika dalam proses prlaksanaan penelitian ini terdapat perilaku, baik disengaja maupun tidak disengaja dari saya.

Jakarta,

Dr. Machmed Tun Ganyang, SE., MM.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Revas Utama Medika Jakarta. Penelitian ini diadakan pada PT. Revas Utama Medika Jakarta. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi berganda untuk menguji hipotesis yang menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependend. Teknik sampel yang digunakan adalah *non purposive sampling*. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 163 (seratus enam puluh tiga) orang karyawan, dengan menggunakan teknik analisis data regresi dan korelasi. Hipotesis penelitian ini menduga bahwa, (1) Gaya kepemimpinan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) lingkungan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) motivasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, (4) gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama diduga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: *gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja.*

Abstract

This reasearch aim to analyse the effect of ledership style,work environment, motivation on employee job satisfaction at PT Revas Utama Medika, Jakarta. The research use quantitative methode with multiple correlation to test the hypothesis that explain the effect between independent variable and dependent variable. The population of the research is all the employee at main secretary department of National Library of Indonesia non purposive sampling used to determine the sample and the amount of the sample is 160 (a hundred sixty three) employees. Hypothesis of the research such as: (1) Leadership Style tends to effect the employee job satisfactione; (2) work environment tends to effect the employee job satisfaction; (3) motivation tends to effect employee job satisfaction; (4) leadership style and motivation simultantly tends to effect employee job satisfaction.

Keywords: leadership style,work environment motivation, job satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

PT. Revas Utama Medika adalah sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang penyalur produk kesehatan berskala nasional yang mempekerjakan 156 (seratus lima puluh enam) karyawan. Dalam menjalankan tugasnya perusahaan ini harus memperhatikan aspek sumber daya manusia. Pengelolaan dan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan ini dikelola dengan efektif dan efisien, Karena sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang menentukan kemajuan suatu organisasi. Perusahaan ini berinvestasi pada karyawan dengan memberikan pelatihan, training, seminar demi membantu memuluskan tujuan perusahaan. Biasanya pelatihan-pelatihan dimaksudkan untuk membentuk suatu sosok pemimpin yang dipersiapkan management untuk memimpin sebuah organisasi kedepannya. Pemimpin sendiri merupakan panutan dalam organisasi, oleh karena itu perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi. Biasanya pemimpin yang baik selalu berusaha melakukan motivasi, support dalam bentuk pengelolaan lingkunganb kerja yang nyaman bagi karyawan serta perubahan-perubahan yang dinilai baik bagi kemajuan perusahaan.

Kepemimpinan merupakan unsur penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, alasannya karena dengan kepemimpinan yang professional maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam organisasi, faktor kepemimpinan sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan

organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang paling sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah pembahasan yang menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan berorganisasi. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peranan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan mencapai visi dan misinya. Menurut Michael Armstrong (2012:310), *Leadership means inspiring people to do their best to achieve a desired result*. Pendapat ini menyatakan bahwa kepemimpinan adalah menginspirasi orang untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, maka setiap karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, setiap karyawan akan dengan nyaman berinteraksi dengan sesama karyawan, demikian juga interaksi dengan pimpinan. Lingkungan kerja bukan hanya menyangkut pengertian secara hardware namun juga secara software, artinya pengertian lingkungan kerja disini termasuk pola kerjasama antar karyawan, komunikasi interpersonal rasa kebersamaan dan lain-lain. Dengan suasana atau lingkungan kerja yang nyaman, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Motivasi juga merupakan aspek penting bagi karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugasnya. Motivasi dapat diartikan sebagai sesuatu kekuatan dari

dalam diri pegawai yang mendorong pegawai tersebut melakukan yang terbaik bagi organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain, gaji dan upah, pemberian tunjangan, pemberian kesempatan pengembangan diri yang adil, pemberian kesempatan kerja yang adil, lingkungan kerja yang mendukung, dan lain-lain.

Sedangkan kepuasan kerja didefinisikan dengan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaannya adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana kerja yang baik. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2007: 203). Menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi adalah sangat penting. Apabila karyawan tidak mencapai kepuasannya maka akan timbul sikap negatif dalam pekerjaan seperti kurangnya rasa ketertarikan pada diri karyawan terhadap pekerjaannya yang berkurang; keinginan mencari pekerjaan yang menawarkan imbalan lebih atau mencari pekerjaan sambil ditempat lain sehingga mutu pekerjaannya yang sekarang tidak diperhatikan; mogok kerja dan keluhan-keluhan lainnya. Kepuasan kerja merupakan sasaran penting dalam manajemen SDM, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, adapun komponen kepuasan kerja yang dimaksud antara lain: imbal jasa yang memadai, pekerjaan atau aktivitas kerja yang sesuai dengan pengetahuan

pegawai, pengawasan, promosi karir, hubungan dan kondisi lingkungan kerja (Yuli, 2005: 197).

Gaya Kepemimpinan merupakan tolak ukur dalam tingkat kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari gaya kepemimpinan dalam perusahaan tersebut. Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan atau instansi. Pemimpin merupakan pencetus, tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kehidupan perusahaan dan akan berpengaruh terhadap keterlekatan karyawan baik terhadap perusahaan atau instansi maupun terhadap pemimpin. Tantangan yang dihadapi seorang pemimpin, antara lain adalah kemampuan untuk mengakomodasi dan mengendalikan arah organisasi yang dipimpinnya, menyamakan visi dan misi, melaksanakan rencana-rencana kerja yang telah disetujui oleh para pemangku kepentingan. Keanekaragaman karyawan atau pegawai baik dari tingkat pendidikan, suku, agama, adat istiadat, usia, jenis kelamin, rentang masa kerja yang akan menimbulkan senioritas maupun timbulnya generasi milenial, merupakan tantangan bagi seorang pemimpin perusahaan atau instansi untuk dapat mengendalikan dengan baik agar tujuan perusahaan atau instansi dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

Dari survei pendahuluan yang dilakukan peneliti, sering jika terjadi masalah pada pegawai, maka pegawai yang bersangkutan bukan konsultasi dengan

pimpinannya, namun langsung ke pimpinan di atas pimpinannya, kemungkinan ini disebabkan oleh ikatan primordian. Artinya dalam hal ini ada ketidak serasian antara pegawai dengan pimpinan. Tentu hal ini akan membuat pegawai menjadi tidak merasa puas dalam bekerja. Lalu dalam bidang motivasi, kesempatan perjalanan dinas dan kesempatan kesempatan mengikuti diklat yang dirasakan oleh pegawai tidak merata. Hal ini dapat membuat pegawai terdemotivasi, yang menyebabkan pegawai bekerja tidak optimal. Upah lembur yang hanya diberikan kepada bagian layanan. Hal ini akan menyebabkan terjadinya kecemburuan sosial, sehingga pegawai menjadi terkotak-kotak yang pada akhirnya mengganggu kepuasan kerja pegawai. Dalam hal terjadi masalah, pimpinan tidak melakukan konsultasi dengan pegawai, namun hanya mendengar dari salah satu pihak, pendelegasian wewenang oleh pimpinan hanya melibatkan orang tertentu. Jadi pegawai terkondisi dengan terkotak-kotak.

Dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Revass Utama Medika, Jakarta”**.

1.2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus, maka diadakan pembatasan masalah, sebagai berikut:

1. Penelitian diadakan pada PT. Revass Utama Medika, Jakarta
2. Variabel yang diteliti terdiri dari Gaya kepemimpinan (X1), Lingkunganb kerja (X2), Motivasi (X3) dan Kepuasan kerja (Y).

1.3. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang penelitian sebagaimana diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Revass Utama Medika Jakarta?.
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Revass Utama Medika Jakarta?.
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Revass Utama Medika Jakarta?.
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Revass Utama Medika Jakarta?.

4.1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Revass Utama Medika Jakarta.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Revass Medika Jakarta.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Revass Utama Medika Jakarta.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Revass Medika Jakarta.

4.2. Manfaat Penelitian

1. Sebagai implementasi dari ilmu pengetahuan yang diperoleh selama kuliah pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis Dan Manajemen, Jakarta.
2. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan penelitian terkait dengan variabel penelitian ini.
3. Sebagai masukan bagi PT. Revass Utama Medika Jakarta dalam merumuskan kebijakan menyangkut variabel yang diteliti daam penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Manajemen

Ilmu manajemen diperlukan oleh seluruh macam profesi karena diperlukan dalam pengelolaan organisasi, baik organisasi yang berorientasi bisnis maupun organisasi nir laba. Terdapat beberapa pendapat mengenai pengertian manajemen, antara lain menurut Wijayanto (2012:2), manajemen adalah ilmu dan seni yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kinerja organisasi dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Manajemen dapat juga diartikan sebagai upaya pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumberdaya organisasi. Disini terlihat bahwa fungsi manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Malayu, S. P. Hasibuan (2000:1) Manajemen adalah Ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen ialah sebuah seni untuk mengatur sesuatu, baik orang ataupun pekerjaan, menurut Michael Armstrong (2012:310), *management has often defined as getting things done through people*. Pendapat ini menyatakan bahwa manajemen adalah upaya memperoleh sesuatu dengan menggunakan orang. Menurut Garry Dessler (2011:30) *Management involves five function: planning, organizing, staffing, leading and controlling*. Pendapat ini menyatakan bahwa manajemen terdiri 5 fungsi, yakni perencanaan, pengorganisasian, staf, memimpin dan mengawasi.

Dari uraian pendapat-pendapat di atas, maka dapat disintesiakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni tentang aktifitas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan pemberdayaan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1. Pengertian manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia, talen, karyawan adalah kekayaan bagi perusahaan, oleh karena itu diperlukan pengelolaan yang baik terhadap karyawan perusahaan. Hal inilah yang menyebabkan pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Hasibuan (2003:63) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi yang mengelola sumber daya alam (SDA). Berdasarkan beberapa ahli pengertian manajemen sumber daya manusia antara lain, Wether dan Davis dalam Edy Sutrisno (2014:4) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Gary Dessler (2011:30), *human resources management is the*

process of acquiring, training, appraising and compensating employee and attending to their labor relation, health and safety an fairness concerns. Pendapat ini menyeimbangkan antara kewajiban dan hak dari karyawan. Menurut Simamora dalam Edy Sutrisno (2014:4), Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Noe *et. al* (2010:4), *human resources management is policies, practices, and systems that influence employees's behavior attitudes and performance.* Pendapat ini menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan-kebijakan, praktek-praktek dan sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan. Michael Amstrong (2012:1), *human resources management is a comprehensive and coherent approach to the employment and development of people.* Pendapat ini menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan komprehensif dan koheren terhadap pemberdayaan karyawan dan pengembangannya..

Dari uraian beberapa pendapat di atas, maka dapat disintesiaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah adalah pemberdayaan, pengembangan, penilaian pemberian balas jasa, pengelolaan anggota organisasi atau kelompok kerja dengan suatu pendekatan yang komprehensif dan koheren untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2. Pengertian kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah persepsi karyawan terhadap pekerjaannya, apakah puas atau tidak. Tentu antara karyawan persepsi atas kepuasan kerja sangat bervariasi. Pada akhirnya kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan

mempengaruhi kinerja. Menurut Latief *et. al.* (2013:166), berpendapat kepuasan kerja sebagai target dan prestasi yang bergantung pada kepuasan karyawan serta pada gilirannya berkontribusi untuk kesuksesan organisasi, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kualitas kerja. Hadjukova (2014:472) menjelaskan karyawan puas dengan pekerjaan mereka atau tidak puas menentukan pandangan subyektif dari sifat individu pekerjaan dan aspek pekerjaan lainnya yang kita sebut faktor kepuasan kerja. Menurut Manguongo *et. al.* (2015:52) menyebutkan bahwa kepuasan kerja itu penting, karena karyawan yang puas memiliki perasaan yang positif tentang tugas mereka. Guo *et. al.* (2016:217) menyatakan psikologi sosial mempercayai sikap kepuasan kerja merupakan landasan pemahaman akan perilaku manusia. Menurut Mugiarto *et. al.* (2016:385) mendeskripsikan kepuasan kerja karyawan untuk bekerja akan membuat karyawan merasa nyaman dengan organisasi, karena merasa puas dengan lingkungan kerja, kolega, kepemimpinan, kepastian pencapaian, pendapatan, rasa memiliki organisasi tinggi, kemudian akan memperbaiki kinerjanya. Suasana hati yang memuaskan selalu diikuti dengan kerja yang produktif.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ada lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, antara lain yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja; (2) Atasan (*supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya; (3)

Teman sekerja (*workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya; (4) Promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja; (5) Gaji atau upah (*pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. Sedangkan aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja: (1) Kerja yang secara mental menantang, kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan; (2) Ganjaran yang pantas, para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tidak semua orang mengejar uang, banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang manakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula

karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka. (3) Kondisi kerja yang mendukung, karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit); (4) Rekan kerja yang mendukung, orang-orang ingin mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan yang mereka lakukan. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mereka mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. (5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehdian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka. Menurut Jusmin *et. al.* (2016:55) berpendapat bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan bervariasi sesuai dengan sistem nilai yang berlaku padanya. Semakin tinggi tingkat penilaian

individu yang dirasakan pada aktivitas tertentu dan sesuai dengan keinginannya, maka semakin tinggi kepuasan individu terhadap aktivitas tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan bahagia atau tidak bahagia, puas atau tidak puas dengan pekerjaan. Menurut Wibowo (2016:31-313) berpendapat bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja perlu dilakukan sehingga karyawan akan bertahan dalam organisasi. Upaya meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui: (1) Perubahan struktur kerja (rotasi pekerjaan, tambahan pekerjaan); (2) Pemberian jadwal kerja fleksibel; (3) Program pendukung (Pemberian fasilitas kesehatan, kebugaran, rekreasi, pemberian penghasilan tambahan, pemberian beasiswa bagi anak-anak karyawan, dan lain-lain)

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual, yang merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan bahagia atau tidak bahagia, puas atau tidak puas dengan pekerjaan seseorang karyawan atau pegawai, dengan indikator (1) Pekerjaan yang diemban; (2) Atasan; (3) Teman Kerja; (4) Lingkungan kerja; (5) Balas jasa yang memadai; (6) Jadwal yang fleksibel; (7) Program pendukung (rekreasi, pemberian penghasilan tambahan, beasiswa bagi anak-anak pegawai).

2.1.3. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu pertumbuhan alami dari orang-orang yang berserikat untuk suatu tujuan dalam suatu kelompok. Menurut Michael Armstrong (2012:310), *leadership means inspiring people to do their best to achieve a desired result*. Pendapat ini menyatakan bahwa kepemimpinan adalah menginspirasi orang untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut

Siagian dalam Edy Sutrisno (2012:213) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Terry dalam Edy Sutrisno (2012:214) menyatakan kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama Berdasarkan pendapat tersebut di atas kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Menurut Nimran dalam Edy Sutrisno (2012:222) terdapat 2 orientasi utama pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan, yakni orientasi pada hubungan kemanusiaan dan orientasi pada struktur tugas. Menurut Sutarto dalam Edy Sutrisno (2012:2220 pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Sedangkan menurut Tjiptono (2001:161), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, pada dasarnya

dapat diterangkan melalui tiga aliran teori sebagai berikut: (1) Teori Genetis (Keturunan), inti dari teori ini menyatakan bahwa *“leader are born and not made”* (pemimpin itu dilahirkan sebagai bakat dan bukannya dibuat). Para penganut aliran teori ini berpendapat bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinannya. Dalam keadaan yang bagaimanapun seseorang ditempatkan karena ia telah ditakdirkan menjadi pemimpin, sesekali kelak ia akan timbul sebagai pemimpin. Berbicara mengenai takdir, secara filosofis pandangan ini tergolong pada pandangan fatalitas atau determinitis; (2) Teori Sosial, jika teori pertama di atas adalah teori yang ekstrim pada satu sisi, maka teori inipun merupakan ekstrim pada sisi lainnya. Inti aliran teori sosial ini ialah bahwa *“leader are made and not born”* (pemimpin itu dibuat atau dididik dan bukannya kodrati). Jadi teori ini merupakan kebalikan inti teori genetika. Para penganut teori ini menyetujui pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup; (3) Teori Ekologis, kedua teori yang ekstrim di atas tidak seluruhnya mengandung kebenaran, maka sebagai reaksi terhadap kedua teori tersebut timbullah aliran teori ketiga. Teori yang disebut teori ekologis ini pada intinya berarti bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut. Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua teori terdahulu sehingga dapat dikatakan merupakan teori yang paling mendekati kebenaran. Sutarto dalam Edy Sutrisno (2014:222) membagi gaya kepemimpinan menjadi 11, yaitu: (1) Perilaku Konsultatif, pemimpin

menganggap bahwa semua kewajiban untuk mengambil keputusan, untuk menjalankan tindakan dan untuk mengarahkan, memberi motivasi dan mengawasi bawahannya terpusat ditangannya, seorang pemimpin yang otokratik mungkin memutuskan, dan mempunyai perasaan bahwa bawahannya tidak mampu mengarahkan diri mereka sendiri atau ia mungkin mempunyai alasan-alasan lain untuk beranggapan mempunyai posisi yang kuat untuk mengarahkan dan mengawasi. Seorang pemimpin mengawasi pelaksanaan pekerjaan dengan maksud untuk meminimumkan penyimpangan dari arah yang ia berikan; (2) Perilaku partisipatif, gaya kepemimpinan yang memberi kesempatan kepada bawahan dalam kiprahnya dalam organisasi; (3) Perilaku represif, gaya kepemimpinan yang memberi tekanan-tekanan, ancaman-ancaman sehingga bawahan merasa ketakutan; (4) Gaya Persuasif, gaya kepemimpinan dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran; (5) Gaya inovatif, Gaya kepemimpinan yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaharuan di dalam segala bidang; (6) Gaya investigatif, gaya kepemimpinan yang selalu melakukan penelitian disertai dengan penuh kecurigaan terhadap bawahan, sehingga kreatifitas, inovasi karyawan kurang berkembang; (7) Gaya Inspektif, gaya kepemimpinan yang suka melakukan acara-acara protokoler, menuntut penghormatan bawahan; (8) Gaya Motivatif, kepemimpinan yang dapat menyampaikan informasi tentang ide-idenya, kebijakan kepada bawahan dengan baik; (9) Gaya Naratif, kepemimpinan yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang dia kerjakan; (10) Gaya Edukatif, kepemimpinan yang suka mengadakan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan ketrampilan; (11) Gaya kepemimpinan Retrogresif, pemimpin yang tidak suka

bawahan lebih maju dari dirinya yang selalu menghalang bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan.

Dari uraian pendapat di atas, maka kepemimpinan adalah ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah, dengan indikator: (1) Perilaku Konsultatif; (2) Perilaku Partisipatif; (3). Perilaku Delegatif (4) Bijaksana, (5) Adil; (6) Mementingkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi atau kelompok; (7) mengayomi staf (8) Melakukan pembinaan staf..

2.1.4. Lingkungan Kerja

Supardi (2001:37) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan betah kerja. Jika lingkungan kerja mendukung, maka akan timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi di dalam perusahaan itu sendiri yang dapat mempengaruhi aktivitas pekerjaan. (Sedarmayati 2009:21). Sedarmayanti (2009:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni :

3. a. Lingkungan Kerja Fisik
4. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
5. b. Lingkungan Kerja Non Fisik
6. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Uraian di atas telah menjelaskan bagaimana pentingnya karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan, uraian di atas menunjukkan perusahaan harus dapat mengkondisikan keadaan lingkungan kerja perusahaannya sesuai dengan karakteristik individu pegawainya demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
7. Putri, *et al* (2019) *With the existence of a conducive and comfortable work environment, will create enthusiasm from employees in work and will improve performance and work discipline in each his job. Comfortable work environment, adequate facilities, and good employee relations, will affect employee performance. When employees feel comfortable with the environment in which they work will certainly bring them to be more disciplined and can improve their performance in achieving the goals of the company/agency.* Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan menimbulkan antusias pada karyawan dalam bekerja dan akan memperbaiki kinerja dan disiplin karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang mumpuni dan

hubungan yang baik antar karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka, maka akan membuat mereka menjadi disiplin dalam bekerja dan akan memperbaiki pencapaian tujuan perusahaan.

8. Penelitian Gusti Abdul Wakhid (2014), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan dan motivasi kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan; dan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Penelitian Lidya dan Peggy (2015), Analisis Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budianto and Amelia (2015) hasil penelitian yang mereka lakukan menunjukkan lingkungan kerja yang nyaman memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.. Hermawan *et al.* (2018) menemukan dalam penelitian mereka bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap kinerja karyawan. Kholil, *et al.* (2014) hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian Logahan's (2012) menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh positif

dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja..

9. Dari uraian di atas maka dapat disintesis bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat berupa alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, hubungan antara karyawan dengan karyawan, hubungan antara karyawan dengan atasan yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, gamann , menentramkan dan betah kerja, yang akan menimbulkan keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga kinerja karyawan meningkat..

2.1.5. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu yang sangat penting untuk semua organisasi. Untuk mencapai sukses seluruh organisasi, motivasi memegang peranan yang penting. Terdapat beberapa pendapat yang dikemukakan beberapa ahli tentang definisi motivasi, antara lain, (1) Teori kebutuhan Maslow; (2)Teori 2 faktor Herzberg; (3)Teori hirarki kebutuhan yang meliputi 3 bagian dari Aldelfer; (4) Teori pencapaian motivasi Mcclelland.

Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

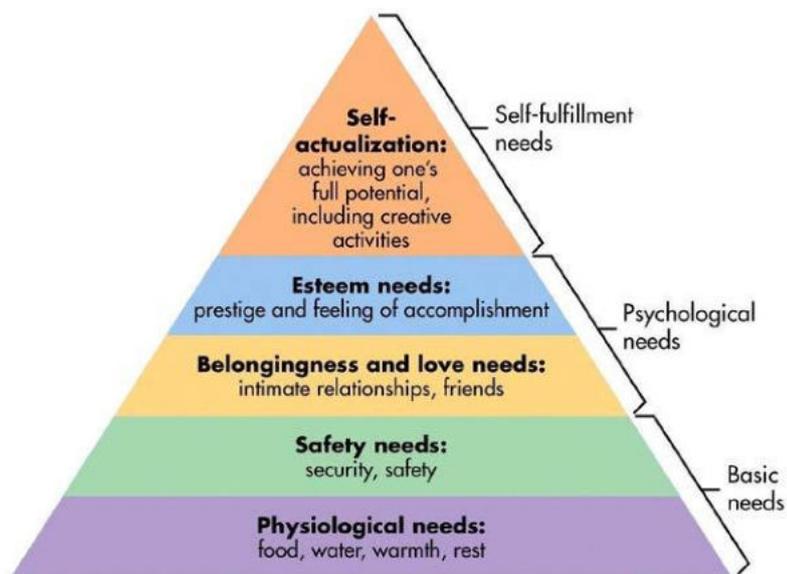


Diagram Hirarki Kebutuhan Maslow

(sumber: Anderson 2014)

Robbins (2005) has defined motivation as a desire to achieve something by putting higher level of efforts for achieving organizational goal. Motivasi merupakan suatu keinginan untuk mencapai sesuatu dengan melakukan usaha yang lebih untuk mencapai tujuan organisasi. Furnham, A., Eracleous, Chamorro-Premuzic (2009) have described motivation as an internal process which is an aftermath of interaction of three components. These are: (1) A person's needs; (2) The ability to decide the ways to meet

those needs and; (3) The work environment that directs how the needs and the choices to meet those needs are going to act. Motivasi sebagai proses internal sebagai akibat dari interaksi tiga komponen, antara lain, Kebutuhan individu, kemampuan untuk memutuskan cara untuk memenuhi kebutuhan dan lingkungan kerja yang mengarahkan bagaimana kebutuhan dan pilihan dapat memenuhi kebutuhan. Potokor (2010) *has found motivation is involved with the forces that maintain and alter the direction, quality and intensity of behavior.* Motivasi menyangkut kekuatan yang menjaga dan merubah arah, kualitas dan intensitas dari perilaku. Saks and Rotman (2006) *have found that motivation in the form of recognition and reward are key precursors to employee engagement as these factors oblige them to respond with higher level of engagement.* Motivasi adalah suatu bentuk pengakuan dan penghargaan sebagai awal penentu keterikatan karyawan untuk memberikan respon karyawan pada keterikatan yang lebih tinggi. Kakkos and Trivellas (2011) *have found a positive relationship between the Growth needs element of motivation and employee job performance.* Terdapat hubungan positif antara elemen pertumbuhan kebutuhan dan kinerja karyawan. Milne (2007) *has found that reward and recognition programs can leave positive impacts on motivation and the employees' performance and interest within an organization.* Penghargaan dan pengakuan yang diberikan pada karyawan dapat memberi pengaruh positif pada motivasi dan kinerja karyawan dan ketertarikan pada organisasi.

Terdapat beberapa faktor motivasi yang meningkatkan kehadiran karyawan/pegawai pada asosiasi, antara lain:

1) *Gaji dan upah*

Menurut Agwu (2012), *If the association administration paid the reasonable remunerations in time and fixing the salaries then enactment of the employees habitually increase. Otherwise not well. Because salaries and wages is the main and very important motivational aspect that affect the employees performance in the organization.* Gaji dan upah adalah aspek motivasi utama dan sangat penting yang mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai dalam suatu organisasi.

2) *Bonus*

Association administration can easily increase the work performance of the workforces with the help of additional benefit. We can say that additional benefit is the above salary gives the employee's according to their performance. Bonus is an important tool for increasing the productivity (Agwu, 2013). Menurut Agwu (2013) bahwa manajemen dapat dengan mudah meningkatkan kinerja dari karyawan/pegawai dengan bantuan tambahan tunjangan atas kinerja yang baik dari mereka. Bonus merupakan alat yang penting untuk meningkatkan kinerja.

3) *Pendorong*

Pendorong berarti tunjangan tambahan seperti tunjangan tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, tunjangan perumahan, dan lain-lain. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan/pegawai dengan memberi tunjangan

4) *Keamanan Kerja*

Organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan/pegawai dengan memberi rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan.

5) *Promosi*

Organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan/pegawai dengan memberi kesempatan promosi yang adil.

Dari uraian tersebut di atas maka dapat disisntesiskan bahwa motivasi adalah suatu keinginan untuk melakukan sesuatu pada organisasi dengan indicator, (1) Gaji dan upah; (2) Bonus; (3) Tunjangan; (4) Keamanan kerja; (5) Promosi.

2.2. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Nama Penulis	Judul Tulisan	Variabel	Hasil
1	Tyas, W, I, Y, <i>et al</i> , (2016) <i>Dinamika Global: Rebranding Keunggulan Kompetitif Berbasis Kearifan Lokal</i> ISBN 978-602-60569-2-4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup (Blh) Kota Probolinggo	Gaya kepemimpinan, Motivasi terhadap kepuasan kerja	Gaya kepemimpinan dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja
2	Hasan Ismail (2018) (Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin) Rini Rahmawati (Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Politeknik Tanah Laut Di Kabupaten Tanah Laut)	Gaya kepemimpinan, Motivasi terhadap kepuasan kerja	Gaya kepemimpinan dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja
3	Mustaqim (2016) <i>International Journal of Economics and Finance</i> ; Vol. 8, No. 10; ISSN 1916-971X E-ISSN 1916-9728 Published by Canadian Center of Science and Education	The Influence of Leadership Style, Motivation on Employee Job Satisfaction	Gaya kepemimpinan, Motivasi terhadap kepuasan kerja	Gaya kepemimpinan dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja
4	Sugini, S, <i>et al</i> (2018) <i>International Journal Of Business And</i>	The Effect Of Leadership Style On Work Motivation, Work Satisfaction And Performance Of Employees	Gaya kepemimpinan, Motivasi terhadap kepuasan kerja	Gaya kepemimpinan dan Motivasi memiliki pengaruh yang

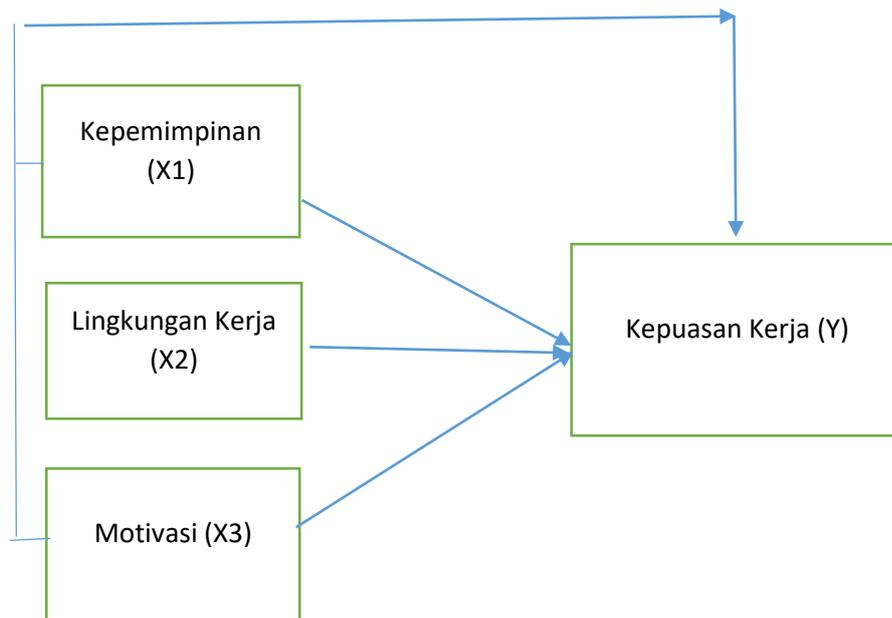
	<i>Management Invention (IJBMI) ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X Wwww.Ijbmi.Org // Volume 7 Issue 11 Ver. 1 // November 2018 // PP—56-70</i>	And Its Implication On The Quality Of I.A. Moeis Hospital		signifikan terhadap kepuasan kerja
5	Dharma, E, A, A, Rahyuda, A, (2018) E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 5: 2565-2591 ISSN: 2302-8912 DOI: https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.V7.I05.P11	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar	Gaya kepemimpinan, Motivasi terhadap kepuasan kerja	Gaya kepemimpinan dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja
6	Samson, N, G, Waiganjo, M, (2015) International Journal Of Managerial Studies And Research (IJMSR) Volume 3, Issue 12, December 2015, PP 76-89 ISSN 2349-0330 (Print) & ISSN 2349-0349 (Online) www.Arcjournals.Org	Effect Of Workplace Environment On The Performance Of Commercial Banks Employees In Nakuru Town	Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil Penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
7	Putri, M, E, <i>et al</i> (2019) International of journal of Research Grantaalayah, Vol.7 (Iss.4): ISSN- 2350-0530(O), ISSN- 2394-3629(P) DOI: 10.5281/Zenodo.2653144	The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline	Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil Penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
8	Adveni, A, Hans L (2018), Jurnal Bisnis Dan Manajemen Vol 3, No 1, Hal 9-	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG KUPANG	Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan
9	Mutianingsih (2021), Undergraduate Thesis Of Manajemen, UEA	PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. TIRTA INDOTAMA LESTARI)	Motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja	Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi terhadap kinerja

	Alfian, Y (2018), Agora Vol 6 No 1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan melalui Motivasi Dan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nutrifood Surabaya	Gaya Kepemimpinan, motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan	Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Model Konseptual Penelitian



Gambar 3.1.: Model Konseptual Penelitian

Sumber: Pengolahan Data

Model Konseptual merupakan model hubungan antar variabel yang dibangun dari konsep yang ada atau dari penelitian terdahulu yang relevan. Model ini menggambarkan pola hubungan antar variabel penelitian, yakni variabel independen dengan variabel dependen.

3.2. Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, metode statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi perihal data penelitian. Sedangkan metode

kuantitatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini.

3.3. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu Februari 2023 hingga Mei 2023, meliputi tahap pengajuan proposal, pengumpulan data, analisa dan pelaporan. Penelitian ini dilakukan di PT. Revass Utama Medika Jakarta.

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Revass Utama Medika Jakarta, engan jumlah 163 (seratus enam puluh tiga) orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang secara valid dapat mewakili populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Revass Utama Medika.

3.5. Definisi Konsepsional dan Operasional variabel

Identifikasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X1) adalah Kepemimpinan
2. Variabel bebas (X2) adalah Lingkungan Kerja
3. Variabel bebas (X3) adalah Motivasi
4. Variabel terikat (Y) adalah Kepuasan kerja

Definisi operasional variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah dengan indikator: (1) Perilaku Konsultatif; (2) Perilaku Partisipatif; (3). Perilaku Delegatif.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat berupa alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, hubungan antara karyawan dengan karyawan, hubungan antara karyawan dengan atasan yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, aman, menentramkan dan betah kerja, yang akan menimbulkan keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga kinerja karyawan meningkat

3. Motivasi (X3)

Dari uraian tersebut di atas maka dapat disintesis bahwa motivasi adalah suatu keinginan untuk melakukan sesuatu pada organisasi dengan indikator, (1) Gaji dan upah; (2) Bonus; (3) Tunjangan; (4) Keamanan kerja; (5) Promosi.

4. Kepuasan kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual, yang merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan bahagia atau tidak bahagia, puas atau tidak puas dengan pekerjaan seseorang karyawan atau pegawai,

dengan indikator (1) Pekerjaan yang diemban; (2) Atasan; (3) Teman Kerja; (4) Lingkungan kerja; (5) Balas jasa yang memadai; (6) Jadwal yang fleksibel; (7) Program pendukung (rekreasi, pemberian penghasilan tambahan, beasiswa bagi anak-anak pegawai).

Tabel 3.1 Identifikasi definisi dan indikator variabel penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual, yang merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan bahagia atau tidak bahagia, puas atau tidak puas dengan pekerjaan seseorang karyawan atau pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang diemban 2. Atasan 3. Teman kerja 4. Lingkungan kerja 5. Balas jasa yang memadai 6. Jadwal kerja yang fleksibel 7. Program pendukung 	Replikasi dari beberapa pendapat ahli.
Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perilaku Konsultatif 2. Perilaku Partisipatif; 3. Perilaku Delegatif 4. Bijaksana 5. Adil 6. Mementingkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi atau kelompok 7. Mengayomi staf 8. Melakukan pembinaan staf 	Replikasi dari beberapa pendapat ahli
Motivasi	Motivasi adalah suatu keinginan untuk melakukan sesuatu pada organisasi dengan indicator, (1) Gaji dan upah; (2) Bonus; (3) Tunjangan; (4) Keamanan kerja; (5) Promosi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji dan upah 2. Bonus 3. Tunjangan 4. Keamanan kerja 5. Promosi 	Replikasi dari beberapa pendapat ahli
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat berupa alat perkakas dan bahan yang dihadapi,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode kerja 2. Pengaturan kerja 3. Peralatan kerja 4. Keamanan kerja 5. Kenyamanan tempat kerja 6. Ketersediaan fasilitas pendukung 	Replikasi dari beberapa pendapat ahli

	<p>lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, hubungan antara karyawan dengan karyawan, hubungan antara karyawan dengan atasan yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, aman, menentramkan dan betah kerja, yang akan menimbulkan keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga kinerja karyawan meningkat.</p>	<p>7. Hubungan dengan rekan kerja 8. Hubungan dengan atasan</p>	
--	--	---	--

3.6. Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

1. Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mustaqim (2016) *International Journal of Economics and Finance*; Vol. 8, No. 10; ISSN 1916-971X E-ISSN 1916-9728 Published by Canadian Center of Science and Education dengan judul *The Influence of Leadership Style, Motivation on Employee Job Satisfaction*. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilaksanakan oleh Hal 9-Adveni, A, Hans L (2018), *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* Vol 3, No 1, dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang. Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sugini, S, *et al* (2018) *International Journal Of Business And Management Invention (IJBMI)* ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X [Www.Ijbmi.Org](http://www.ijbmi.org) || Volume 7 Issue 11 Ver. 1 || Novemb dengan judul The Effect Of Leadership Style On Work Motivation, Work Satisfaction And Performance Of Employees And Its Implication On The Quality Of I. A. Moeis Hospital. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja.

4. Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tyas, W, I, Y, *et al*, (2016) *Dinamika Global: Rebranding Keunggulan Kompetitif Berbasis Kearifan Lokal* ISBN 978-602-60569-2-4, dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup (Blh) Kota

Probolinggo. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja.

3.7. Teknik Pengumpulan data

1. Wawancara, yakni cara pengumpulan data dengan mengadakan komunikasi secara langsung maupun tidak langsung melalui media komunikasi dengan pihak-pihak yang kompeten.
- 2, Kuesioner, yakni teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan. Data yang dikumpulkan berupa data primer. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara mendistribusikan kuesioner yang telah disiapkan kepada seluruh responden, yangmana responden dapat memilih jawaban sesuai dengan persepsinya (pertanyaan tertutup). Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala linkert, yakni: sangat tidak setuju dengan skor 1; tidak setuju dengan skor 2; netral dengan skor 3; setuju dengan skor 4; sangat setuju dengan skor 5.
3. Studi Pustaka, Data sekunder dikumpulkan dengan cara peninjauan studi pustaka dan data-data dari lingkungan organisasi yang dianggap relevan dan terkait dengan penelitian ini. Tentu segala dampak dari serah simpan dan kinerja pustakawan tersebut akan diamati juga dan dievaluasi serta dikaitkan dengan kepuasan pemustaka sehingga dapat ditarik benang merahnya antara variable-

variabel tersebut dan dapat disimpulkan pengaruh masing-masing variabel terhadap kepuasan pemustaka.

3.8. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kesahihan instrumen (kuesioner) yang disusun untuk mengumpulkan atau merekam data. Validitas merujuk kepada sejauh mana suatu instrumen yang akan digunakan dapat mengukur apa sebenarnya yang ingin diukur. Uji validitas instrument menggunakan analisis korelasi Pearson, dengan cara menghitung korelasi antara skor item (setiap item) dengan skor total. Menurut Sugiyono indeks korelasi pearson dengan level signifikansi 5 %. dengan nilai kritisnya dimana r dapat digunakan rumus (Arikunto, 1993: 12) bila nilai korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid dan sebaliknya dikatakan tidak valid. Uji validitas dapat dihitung dengan menggunakan formula di bawah ini, namau dalam penelitian ini digunakan software pengolahan data statistik SPSS.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y) / n}{\sqrt{[\sum x^2 - (\sum x)^2 / n][\sum y^2 - (\sum y)^2 / n]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara skor item dan skor total keseluruhan item

x : Skor nilai item

y : Skor total item

n : Jumlah subyek penelitian

2. Uji Reliabilitas

Pengukuran, artinya, kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data dapat memberikan hasil pengukuran yang relatif tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama dalam kurun waktu yang sama atau berbeda. Suatu pengukuran dikatakan reliable sepanjang pengukuran tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten. Untuk pengujian konsistensi internal digunakan koefisien Cronbach's alpha yang memiliki range dari 0 sampai 1. Nilai alpha semakin tinggi berarti semakin tinggi reliabilitas alat ukur tersebut. Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS. Instrumen dapat dikatakan andal (*reliabel*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih, Dari hasil pengolahan data menggunakan Software SPSS diperoleh Koefisien keandalan instrumen kinerja karyawan sebesar 0.930. Artinya sangat reliabel.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir/ item

V_t^2 = varian total

3. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika tersebut memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Blue dapat dicapai jika memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi yang harus dilakukan terhadap suatu model regresi antara lain:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu cara untuk memeriksa keabsahan atau normalitas sample. Menurut Muhidin dan Somantri (2006:289) “uji normalitas data penting diketahui berkaitan dengan ketetapan pemilihan uji statistik yang akan digunakan”. Uji normalitas dapat dilakukan dengan bantuan program pengolahan data SPSS dengan metode uji normalitas *one sample* Kolmogorov Smirnov. Pada pengujiannya akan digunakan nilai Signifikansi sebagai variabel, jika nilai Signifikansi < 0.05 maka distribusi

tersebut tidak normal dan sebaliknya jika nilai Signifikansi > 0.05 maka distribusi tersebut dinyatakan normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2006). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1 / \text{Tolerance}$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2006).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas

tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat penelitian. Uji heteroskedasnisitas dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linear. Uji heteroskedasnisitas dapat dilakukan dengan SPSS menggunakan Uji Glejser, apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0.05 maka tidak terjadi gejala heteroskedasnisitas.

Sumber: <https://www.statistikian.com/2013/01/uji-heteroskedasnisitas.html>

3.9. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan beberapa langkah, yakni analisa regresi linear berganda uji signifikansi koefisien (uji t dan uji F), analisis determinasi koefisien determinasi.

1. Analisis Regresi

Analisis regresi merupakan analisis yang digunakan untuk memprediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen (variabel Y) jika variabel independen (variabel X) diubah.

Adapun rumus yang digunakan adalah regresi sederhana, karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), rumus regresi sederhana menurut Akdon (2008: 197) yaitu:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

\hat{Y} = Subjek dalam variabel dependen yang diproyeksikan

X = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

a = Nilai konstanta harga Y jika $X = 0$

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

2. Uji Hipotesis

Sedangkan untuk pengujian hipotesis, dilakukan dengan:

- Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t ini akan dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (motivasi dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial.

Ketentuan kriteria pengujian yang digunakan dalam pengujian t_{hitung} adalah sebagai berikut:

Jika signifikansi $t_{hitung} < 0,05$ artinya motivasi dan stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Uji hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F ini akan dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (motivasi dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara simultan.

Ketentuan kriteria pengujian yang digunakan dalam pengujian F_{hitung} adalah sebagai berikut:

Jika signifikansi $F_{hitung} < 0,05$ artinya motivasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

3.10. Desain Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yakni data primer, yakni data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui pengamatan, wawancara atau kuesioner; data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui pihak lain, seperti dari asosiasi industri atau biro pusat statistik

BAB IV

ANALISIS PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pre Test

Bab ini akan menjelaskan proses analisis dan uraian hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Revas Utama Medika, Jakarta.

Gambaran Umum Responden

Dari survei penelitian yang dilakukan terhadap 163 (lima puluh delapan) responden yang merupakan karyawan PT. Revas Utama diketahui gambaran umum mengenai usia, jenis kelamin, dan pendidikan kerja sebagaimana ditampilkan pada tabel-tabel di bawah ini :

1. Berdasarkan usia

Tabel 4.1. Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Prosentase
Usia 17-35	131	80 %
Usia 36-45	24	15%
Usia lebih dari 45	8	5 %
Total	163	100 %

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden untuk umur 17-35 sebanyak 131 orang atau 80 %, lalu responden dengan usia 36-45 sebanyak 24 orang atau 15 %, dan responden dengan usia di atas 45 sebanyak 8 orang atau 5 .

2. Berdasarkan kelamin

Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	95	58 %
Perempuan	68	42%
Total	163	100 %

Dari tabel 4.2., diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden untuk jenis kelamin laki-laki adalah 95 orang atau 58 % sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 42 orang atau 42 %.

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase
SMA	23	14 %
SMK	25	11 %
Diploma	28	27 %
Strata 1	92	56 %
Strata 2	2	1 %
Total	163	100 %

Dari tabel lama bekerja diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden pendidikan SMA sebanyak 23 orang atau 14 % , responden dengan pendidikan SMK sebanyak 25 orang atau 11 %, lalu responden dengan pendidikan Strata 1 sebanyak 92 orang atau 56 % dan responden dengan pendidikan Strata 2 sebanyak 2 orang atapun 1 % .

5. Pengolahan Data

Dalam penelitian pada PT, Revas Utama Medika, Jakarta, penulis mengajukan seperangkat kuesioner kepada responden yang berjumlah 163 (seratus enam puluh tiga). Variabel yang diteliti adalah sebanyak empat variable dengan tiga variable bebas dan satu variable terikat. Keempat instrumen variable penelitian yang berbentuk kuesioner itu adalah tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi terhadap kepuasan karyawan. Variabel kepuasan karyawan memiliki 7 pertanyaan, variabel gaya kepemimpinan memiliki 7 pertanyaan, variabel lingkungan kerja memiliki 4 pertanyaan dan variable motivasi memiliki 4 pertanyaan.

Dalam penelitian ini pengujian validitas instrumen atau alat pengukur data mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner menggunakan analisa korelasi dari *Pearson Product Moment*. Pengujian validitas instrumen dari setiap butir pernyataan (item) digunakan analisis butir, yaitu mengkorelasikan skor setiap pernyataan dengan skor total yang merupakan jumlah skor dari setiap butir pernyataan, Sekaran (2003).

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 2.5, diperoleh hasil uji validitas variable gaya kepemimpinan, sebagaimana pada tabel 4.5.

i. Uji Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	Pertanyaan	r tabel(5 %- 2 tailed)	Peason Correlation (r hitung)	Validitas
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.1547	0.904	Valid
	X1.2	0.1547	0.807	Valid
	X1.3	0.1547	0.865	Valid
	X1.4	0.1547	0.938	Valid
	X1.5	0.1547	0.934	Valid
	X1.6	0.1547	0.922	Valid
	X1.7	0.1547	0.895	Valid

Dilihat dari tabel uji validitas diatas semua item pertanyaan valid karena r hitung semua variabel > r tabel (0.1562) dan r hitung positif (+).

Adapaun nilai rata-rata dari instrumen variabel gaya kepemimpinan adalah sebagaimana tersaji pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.6 nilai *mean* instrumen

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
x1.1	4.12	.674	163
x1.2	4.05	.375	163
x1.3	4.97	.661	163
x1.4	4.07	.721	163
x1.5	4.03	.706	163
X1.6	4.10	.687	163
X1.7	4.01	.657	163
Skortot	28.35	4.399	163

Dari tabel 4.6 diketahui bahwa instrument x1.3 memiliki nilai mean tertinggi yakni sebesar 4.97. Artinya dari lima instrument variabel X1, maka yang dominan adalah instrument X1.3.

ii. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan

Skala pengukuran yang reliabel sebaiknya memiliki nilai *Cronbach's Alpha* minimal 0,70 menurut Sekaran (2003). Reliabilitas instrumen menunjukkan konsistensi suatu instrumen. Bila suatu instrumen data dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut dapat dikatakan reliabel (dapat dipercaya).

Jika dihitung menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Program for Social Science*) maka didapatkan data yang terdapat pada tabel 4.6 Uji reliabilitas:

Tabel 4.7. Uji Realibilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	7

Summary Item Statistic

	Mean	Min	Max	Range	Max/Min	Variance	No. of Items
Item Mean	4.050	3.969	4.123	.153	1039	.003	7

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menggunakan metode *cronbach's alpha* diperoleh hasil sebesar 0,965. Sebagaimana telah dipaparkan oleh Kaplan & Saccuzzo (2005) dimana koefisien yang diinginkan sebesar $\geq 0,7$. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa alat ukur ini memiliki internal konsistensi yang sesuai dengan standar koefisien reliabilitas yang dianggap baik dalam mengukur satu konstruk. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa 96,5 % dari varians *observed score* merupakan *true varians* dan hanya 3,5 % merupakan varians *error* yang berasal dari *content sampling* dan *heterogeneity*. Dari angka

mean sebesar 4,050 menunjukkan angka mean tersebut berada di atas nilai tengah dengan skala (1-5).

iii. Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

Dari hasil pengujian yang dilakukan dengan SPSS versi 2.5 diperoleh hasil uji validitas variabel lingkungan kerja dan nilai rata-rata sebagaimana disajikan berikut ini :

Adapun nilai rata-rata dari instrumen variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8. Hasil Uji Mean Variabel Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
x2.1	4.10	.650	163
x2.2	4.06	.631	163
x2.3	4.02	.728	163
x2.4	4.02	.643	163
skorX2	16.20	2.219	163

Dari tabel di atas diketahui nilai mean instrument variable x2,1 merupakan nilai mean tertinggi dengan nilai sebesar 4.10.

Tabel 4.9. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Pertanyaan	r tabel(5 %- 2 tailed)	Peason Correlation (r hitung)	Validitas
Lingkungan Kerja (X2)	X2..1	0.1547	0.885	Valid
	X2..2	0.1547	0.896	Valid
	X2.3	0.1547	0.799	Valid
	X2.4	0.1547	0.772	Valid

Dilihat dari tabel uji validitas variabel x2 diatas menunjukkan semua item pertanyaan valid karena nilai r hitung semua variabel lebih besar dari nilai r tabel (0.1547) dan r hitung positif (+).

iv. Uji Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja

Jika dihitung menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Program for Social Science*) maka didapatkan data sebagaimana terdapat pada tabel 4.9. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10.. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
856	4

	Mean	Min	Max	Range	Max/Min	Variance	No. of Items
1	4.049	4.018	4.098	.080	1.020	.001	4

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menggunakan metode *cronbach's alpha* diperoleh hasil sebesar 0,856. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa alat ukur ini memiliki internal konsistensi yang sesuai dengan standar koefisien reliabilitas yang dianggap baik dalam mengukur satu konstruk. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa 85,6 % dari *varians observed score* merupakan *true varians* dan 14,4 % merupakan *varians error* yang berasal dari *content sampling* dan *heterogeneity*. Dari angka mean sebesar 4,049 menunjukkan rata-rata di atas nilai tengah dengan skala pada kuesioner (1-5).

v. **Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi**

Hasil perhitungan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11. Uji Validitas Motivasi

Variabel	Pertanyaan	r tabel(5 %- 2 tailed)	Peason Correlation (r hitung)	Validitas
Motivasi (X3)	X3.1	0.1547	0.856	Valid
	X3.2	0.1547	0.813	Valid
	X33	0.1547	0.834	Valid
	X4.4	0.1547	0.870	Valid

Dilihat dari tabel uji validitas diatas semua item pertanyaan valid karena r hitung semua variabel > r tabel (0.1547) dan r hitung positif (+).

Adapun nilai rata-rata dari variabel motivasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12. Nilai Mean Instrumen Variabel Motivasi

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	4.23	.631	163
X3.2	3.94	.791	163
X3.3	4.16	.675	163
X3.4	4.15	.604	163
SkorX3	16.48	2.243	163

Dari tabel 4.9., diketahui bahwa nilai mean terbesar adalah instrument X3.1 yakni sebesar 4.23. Artinya yang paling dominan pada variable X2 adalah instrument X2.1.

vi. Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi

Jika dihitung menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Program for Social Science*) maka didapatkan data sebagaimana terdapat pada tabel 4.10 Uji Reliabilitas

Tabel 4.13. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.844	4

Summary Item Statistic

	Mean	Min	Max	Range	Max/Min	Variance	No. of Items
Item Mean	4.120	3.939	4.227	.288	1.073	.016	4

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menggunakan metode *cronbach's alpha* diperoleh hasil sebesar 0,844 Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa alat ukur ini memiliki internal konsistensi yang sesuai dengan standar koefisien reliabilitas yang dianggap baik dalam mengukur satu konstruk. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa 84,4 % dari *varians observed score* merupakan *true varians* dan 15,6 % merupakan *varians error* yang berasal dari *content sampling* dan *heterogeneity*. Dari angka mean sebesar 4.120 menunjukkan rata-rata di atas nilai tengah dengan menggunakan skala pada kuesioner (1-5).

vii. Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.14. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Pertanyaan	r tabel (5%-2tailed)	Peason Correlation (r hitung)	Validitas
Variabel Kepuasan Kerja	Y1	0.1547	0.665	Valid
	Y2	0.1547	0.737	Valid
	Y3	0.1547	0.783	Valid
	Y4	0.1547	0.754	Valid
	Y5	0.1547	0.525	Valid

	Y6	0.1547	0.753	Valid
	Y7	0.1547	0.682	Valid

Dilihat dari tabel uji validitas diatas semua item pertanyaan valid karena r hitung semua variabel > r tabel (0.1547) dan r hitung positif (+).

Adapun nilai rata-rata instrumen variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15. Nilai Mean Instrumen

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
y1	3.88	.757	163
y2	3.94	.687	163
y3	4.11	.629	163
y4	3.99	.766	163
y5	3.85	.734	163
Y6	4.04	.719	163
Y7	4.11	.745	163
skory	27,93	3.515	163

Dari tabel 4.12.,diketahui bahwa nilai tertinggi dari variabel Kepuasan Kerja adalah Y2 (4,11) dan Y7 (4,11), artinya instrument paling dominan pada variable Kepuasan Kerja adalah instrument Y72 dan Y7.

viii. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

Jika dihitung menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Program for Social Science*) maka didapatkan data sebagaimana terdapat pada tabel 4.13. Uji reliabilitas, sebagai berikut

Tabel 4.16. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja :

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.823	7

Summary Item Statistic							
	Mean	Min	Max	Raange	Max/Min	Variance	No. of Items
Item Mean	3.989	3.847	4.110	.264	1.069	.011	7

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menggunakan metode *cronbach's alpha* diperoleh hasil sebesar 0,823. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa alat ukur ini memiliki internal konsistensi yang sesuai dengan standar koefisien reliabilitas yang dianggap baik dalam mengukur satu konstruk. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa 82,3 % dari varians *observed score* merupakan *true varians* dan 11,7 % merupakan varians *error* yang berasal dari *content sampling* dan *heterogeneity*. Dari angka mean sebesar 3,989 menunjukkan hasil sudah baik karena berada di atas nilai tengah pada kuesioner (1-5).

ix. Kesimpulan Pre Test

Dalam penelitian ini hasil olah data uji statistik validitas r hitung $>$ r tabel (0.2162) sehingga semua data variabel valid dan realibilitas memperlihatkan bahwa nilai *cronbach's alpha* $>$ 0.70 sehingga dianggap reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran Gaya Kepemimpinn, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja memiliki realibilitas yang baik. Dari angka mean menunjukkan semua variabel memiliki mean di atas 3, artinya di atas nilai tengah dari skala 1-5 yang digunakan pada kuesioner.

4.2.Main Test

Bab ini akan menjelaskan proses analisis dan uraian hasil penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan sebagai mana disajikan di bawah ini

1. Pengolahan Data

i. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pada *pre test* telah dimasukkan semua jawaban responden, maka pada main test tidak perlu diulangi kedua uji tersebut. hasil olah data uji statistik validitas r hitung $>$ r tabel (0.1547) sehingga semua data variabel valid dan realibilitas memperlihatkan bahwa nilai *cronbach's alpha* $>$ 0.70 sehingga dianggap reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja memiliki realibilitas

yang baik. Dari angka mean menunjukkan semua variabel memiliki mean di atas 3, artinya di atas nilai tengah dari skala 1-5 yang digunakan pada kuesioner

ii. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik (*classical assumptions*) adalah uji statistik untuk mengukur sejauh mana sebuah model regresi dapat disebut sebagai model yang baik. Model regresi disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi-asumsi klasik yaitu normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas. Proses pengujian asumsi klasik menggunakan SPSS 2.5, dilakukan bersamaan dengan proses uji regresi sehingga langkah-langkah menggunakan langkah kerja yang sama dengan uji regresi.

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan dari populasi berdistribusi normal. Pengujian ini merupakan pengujian *statistic* non-parametrik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (K/S). Adapun kriteria penerimaan hipotesis sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas > 0.05 , maka H_0 diterima
- b. Jika nilai probabilitas < 0.05 , maka H_0 ditolak

Adapun hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (K/S) terhadap 58 sampel penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.17 Uji Normalitas

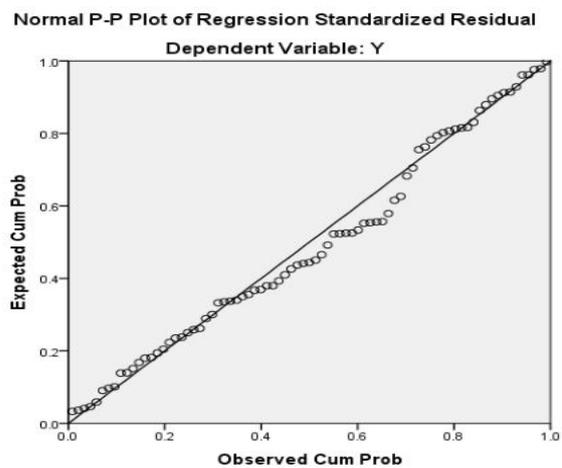
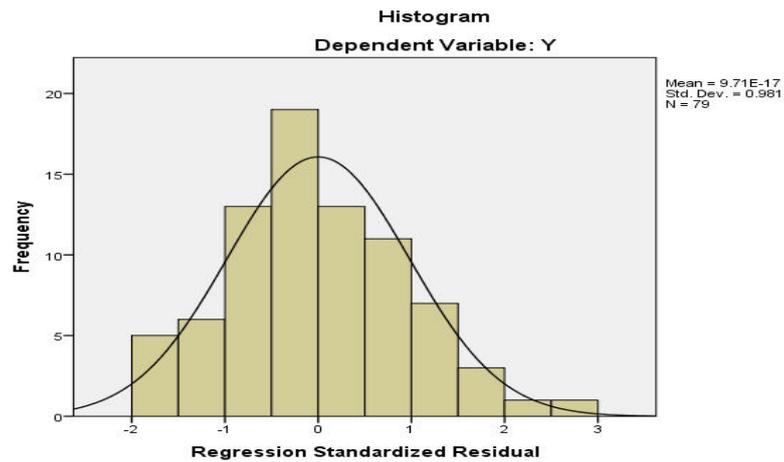
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	sig	Statistic	df	sig
Kepuasan Kerja	.209	163	.060	.929	163	.000
Gaya Kepemimpinan	.235	163	.070	.862	163	.000
Lingkungan Kerja	.253	163	.100	.886	163	.000
Motivasi	.204	163	.057	.909	163	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi Kepuasan Kerja sebesar 0,060 lebih besar dari 0,05, nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan sebesar 0.070 lebih besar dari 0.05 , nilai signifikansi Lingkungan Kerja sebesar 1.00 lebih besar dari 0,05 dan nilai signifikansi Motivasi sebesar 0,057 lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan nilai data berdistribusi secara normal..

Jika dilihat dari grafik 4.1 dan grafik 4.2 di bawah ini :



2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolonieritas). Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal yaitu variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0).

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

- a. Jika nilai VIF < 5 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang di uji.
- b. Jika nilai VIF > 5 maka artinya terjadi multikolonieritas terhadap data yang di uji.

Hajil uji **Multikolonieritas**, sebagaimana terdapat pada tabel 4.15 di bawah ini :

Tabel 4.18. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.484	.903		2.750	.007		
X1	.265	.036	.332	7.463	.000	.500	2.000
X2	.834	.076	.527	10.979	.000	.430	2.328
X3	.267	.068	.171	3.906	.000	.518	1.929

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan *output* diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *VIF* variabel Gaya kepemimpinanlis (X1) sebesar 2.000, Nilai *VIF* variabel Lingkungan Kerja sebesar 2.328 dan nilai *VIF* variabel Motivasi (X2) sebesar 1.929, menunjukkan bahwa nilai *VIF* semua variabel penelitian lebih kecil dari 5, maka dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolonieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi: $|U_t| = a + BX_t + v_t$

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan pada Uji Heteroskedastisitas yaitu:

1. Jika nilai signifikansi > 0.05 , kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Jika nilai signifikansi < 0.05 , kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas

Hasil Uji Glejser

Hasil uji glejser menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.19. Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.656 +E17	2.428E+17		.560	.577		
X1	2878 7080. 73	.26955055. 89	.100	1.065	.100	.998	1.002
X2	1096 6805 9.3	77060173. 42	.134	1.423	.260	.998	1.002
X3	1096 6805 9.3	.26955055. 89	.960	1.055	.220	.998	1.002

Berdasarkan *output* diatas diketahui bahwa:

- a. Nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinani (X1) yaitu 1.00 lebih besar dari 0.05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Gaya Kepemimpinan(X1).
- b. Nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X2) yaitu 0,260 lebih besar dari 0.05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Lingkungan Kerja (X2).
- c. Nilai signifikansi variabel Motivasi (X3) yaitu 0.220 lebih besar dari 0.05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Motivasi (X3).

Hasil Uji Scatterplots

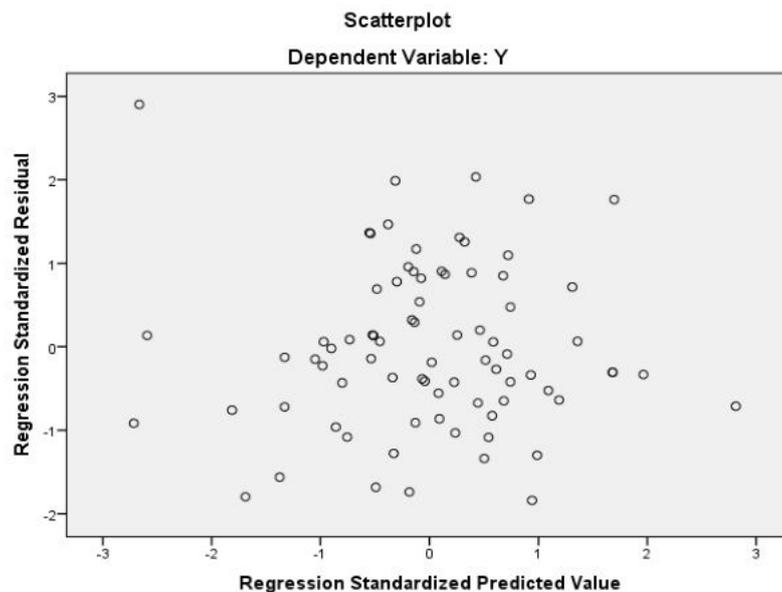
Dasar ketentuan pada Uji Scatterplots adalah sebagai berikut:

- a. Titik-titik data penyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka nol (0).

- b. Titik-titik tidak berkumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Hasil uji glejser menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) dapat dilihat sebagai berikut:

Grafik 4.3. Hasil Uji Scatterplots



4. Uji Koefisien Korelasi Pearson

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan yang dimiliki antar variabel dalam penelitian. Uji hubungan atau korelasi dapat dilakukan dengan beberapa metode seperti:

- a. Korelasi *Product Moment* adalah koefisien korelasi untuk 2 (dua) buah variabel X dan Y yang kedua-duanya memiliki tingkat pengukuran interval atau rasio.
- b. Korelasi Spearman atau Spearman's coefficient of (Rank) correlation dan kendall digunakan untuk pengukuran statistic non-parametrik data ordinal. Korelasi Spearman dan Kendall pada awalnya akan melakukan perangkingan terhadap data yang diteliti kemudian dilakukan pengujian korelasinya.

Ketentuan pengambilan keputusan dalam uji korelasi spearman:

- a. Jika nilai sig. < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.
- b. Sebaliknya, jika nilai sig. > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

Kriteria tingkat hubungan (koefisien korelasi) antar variabel berkisar ± 0.00 sampai ± 1.00 tanda (+) adalah positif dan tanda (-) adalah negatif. Adapun kriteria sebagai berikut:

- a. 0.00 sampai 0.20 artinya hampir tidak ada korelasi.
- b. 0.21 sampai 0.40 artinya korelasi rendah.
- c. 0.41 sampai 0.60 artinya korelasi sedang.
- d. 0.61 sampai 0.80 artinya korelasi tinggi.
- e. 0.81 sampai 1.00 artinya korelasi sempurna.

Hasil uji korelasi spearman menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.20. Hasil Uji Korelasi

		Correlations			
		Gaya Kepemimpin an	Lingkungan Kerja	Motivasi	Kepuasan Kerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,682**	,595**	,793**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	163	163	163	163
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,682**	1	,667**	,867**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	163	163	163	163
Motivasi	Pearson Correlation	,595**	,667**	1	,720**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	163	163	163	163
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,793**	,867**	,720**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	163	163	163	163

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa N (jumlah penelitian adalah 163 (seratus enam puluh tiga), sehingga dapat dijelaskan output Uji Koefisien Korelasi Pearson sebagai berikut:

- a. Nilai sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0.05 dan angka korelasi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) yaitu 0,793, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Gaya

Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y), *Correlation Coefficient* (Koefisien Korelasi) sebesar 0.793, maka menandakan ada korelasi yang tinggi antara Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y)

- b. Nilai sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0.05 dan angka korelasi variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) yaitu 0,867, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y), *Correlation Coefficient* (Koefisien Korelasi) sebesar 0.867, maka menandakan ada korelasi yang tinggi antara Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y)
- c. Nilai sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0.05 dan angka korelasi variabel Motivasi (X3) terhadap Variabel Kepuasan kerja (Y) yaitu 0.720, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Motivasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y), *Correlation Coefficient* (Koefisien Korelasi) sebesar 0.720, artinya hubungan tersebut adalah kuat.

iii. Uji Hipotesis

Uji hipotesis atau uji pengaruh berfungsi untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak. Dikarenakan penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel bebas (X), maka uji yang digunakan adalah uji analisis regresi linear berganda.

Membuat Persamaan Regresi Linear Berganda

Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 \dots$ sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut dapat berpedoman pada *output* yang berada pada tabel 4.18 *coefficient* berikut:

Tabel 4.21. Persamaan Linear Berganda

	Unstandardized s		Standardized		Coleniarity Statistic		
	B	std Error	Beta	t	Sig	Tolerance	VIF
Constant	2.484	.903		2.750	.007		
Gaya Kepemimpinan	.265	.036	.332	7.463	.100	.500	2.000
Lingkungan Kerja	.834	.76	.527	10.979	.187	.430	2.328
Motivasi	.267	.68	.171	3.906	.900	.518	1.920

Dependend variabel kepuasan kjerja

- a. Konstanta dari unstandardized coefficients sebesar 2,484, angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi (X3) , maka nilai Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 2,484..
- b. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) nilainya sebesar 0.265 maka setiap penambahan 1% tingkat Gaya Kepemimpinan (X1) maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.265, dan arahnya positif
- c. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) nilainya sebesar 0.834 maka setiap penambahan 1% tingkat Lingkungan Kerja (X2) maka

Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.834, dan arahnya positif

- d. Koefisien Motivasi (X3) nilainya sebesar 0.267 maka setiap penambahan 1% tingkat Motivasi (X3), Kepuasan Kerja (Y) akan berubah sebesar 0.267, dan arahnya positif.

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 2,484 + 0.265 (X1) + 0.834 (X2) + 0,267 (X3)$. Oleh karena nilai koefisien regresi semua variabel bernilai positif (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), variabel Lingkungan Kerja dan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji Hipotesis Dalam Analisis Regresi Linear Sederhana

1. H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
 H_a : Ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
2. H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
 H_a : Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
3. H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan Motivasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Ha : Ada pengaruh signifikan Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Uji Hipotesis Membandingkan nilai Sig. dengan 0.05

Dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) hasil *output* SPSS adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) < dari probabilitas 0.05 maka tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja(Y).
2. Jika nilai signifikansi (Sig.) > dari probabilitas 0.05 maka terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berikut hasil uji *output* SPSS (*Coefficients*) sebagaimana terlihat pada tabel 419 di bawah ini ::

Tabel 4.22 Uji Signifikansi

	Unstandardized Coefisients		Standardized Coefisients			Colenarity Tolerance	Statistic VIF
	B	std Error	Beta	t	Sig		
Constant	2.484	.903		2.750	.007		
Gaya Kepemimpinan	.265	.036	.332	7.463	.100	.500	2.000
Lingkungan Kerja	.834	.76	.527	10.979	.187	.430	2.328
Motivasi	.267	.68	.171	3.906	.090	.518	1.920

Berdasarkan *output* diatas diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar $0.100 > 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- b. Lingkungan Kerja (X2) sebesar $0.187 >$ probabilitas 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X2 terhadap Kepuasan Kerja (Y)).
- c. Motivasi (X3) sebesar $0.090 >$ probabilitas 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji Koefisien Regresi secara bersama-sama (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variable independen , dalam hal ini variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Motivasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen. Atau apakah model regresi dapat atau tidak digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Dari hasil perhitungan nilai F diperoleh sebesar $283,902$ sedangkan F tabel adalah sebesar $3,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variable dependen. Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 4.23. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1686,310	3	562,103	283,902	,000 ^b
	Residual	314,807	159	1,980		
	Total	2001,117	162			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Uji t (membandingkan nilai t hitung dengan t tabel)

Yakni uji keofisien regresi secara parsial , digunakan untuk mengetahui dalam model regresi variable independen seecara parsial berpengaruh terhadap variable dependen.

Pengujian hipotesis ini sering disebut uji t, dimana dasar pengambilan keputusan dalam uji t sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung > dari t tabel maka terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).
2. Jika nilai t hitung < dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinani (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y).

Berikut hasil uji *output* SPSS (*Coefficients* sebagaimana terlihat pada tabel 4.20 di bawah ini):

Tabel 4.24.. Hasil Uji t.

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,484	,903		2,750	,007
	Gaya Kepemimpinan	,265	,036	,332	7,463	,000
	Lingkungan Kerja	,834	,076	,527	10,979	,000
	Motivasi	,267	,068	,171	3,906	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan dengan SPSS pada tabel di atas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dengan membandingkan t hitung Gaya Kepemimpinan sebesar 7,463 dengan t tabel : $t(0.025; 163-3-1) = 2.262$, maka t hitung lebih besar dari t tabel, dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
2. Dengan membandingkan t hitung variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 10,939 lebih besar dari t tabel sebesar 2.262 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
3. Dengan membandingkan t hitung variabel Motivasi (X3) sebesar 3,906 lebih besar dari t tabel sebesar 2.262 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan(X1), Motivasi (X2)) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat berpedoman pada nilai R Square atau R2 yang terdapat pada *output* SPSS bagian *Model Summary*, sebagaimana terlihat pada tabel 4.22 di bawah ini :

Tabel 4.25. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.840	1.407

Berdasarkan *output* SPSS diatas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0.840 Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 84 % sedangkan 16 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diselidiki.

4.3. Pembahasan

Dari uji validitas ditemukan bahwa semua instrument valid karena r hitung dari semua instrument berada di atas r tabel, demikian juga dengan uji reliabilitas ditemukan bahwa semua variable reliable hal ini ditunjukkan dengan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7.

Dari uji validitas untuk variable gaya kepemimpinan ditemukan bahwa nilai mean tertinggi adalah instrumen X1.3 yakni dengan nilai mean sebesar 4,97. Untuk X2 ditemukan nilai mean terbesar adalah instrument X2,1 dengan nilai mean sebesar 4,10 sedangkan untuk instrument variable X3

ditemukan nilai mean terbesar yakni instrument 4,23 yakni pada instrument X3.1..

Dari uji normalitas diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehinggal dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Sedangkan dari uji multikolinearitas diperoleh nilai VIF < 5 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan dari hasil perhitungan ujinheterokedastisitas dapat disimpulkan tidak terjadi jeterokedastisitas.

Dari hasil perhitungan korelasi diperoleh keofisien korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,713 sehingga dapat disimpulkan terdapat korelasi yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, lalu korelasi antara variabel Lingkungan Kerja dengan KepuasanKkerja dimana ditemukan koefisien korelasi sebesar 0, 867, dan korelasi anantara variabel Motivasi terhadap variabel Kepuasan kerja ditemukan angka angka koefisien korelasi sebesar 0,720. Oleh karena angka koefisien korelasi ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat berada pada angka di atas 0,7, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh ketiga variabel bebas secara individu terhdap variabel terikat adalah kuat.

Dari uji regresi linear berganda diperoleh hasil yangmana nilai konstanta sebesar 2,484, artinya jika variable gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi tidak ada maka nilai kepuasan kerja adalah sebesar 2,484. Sedang koefisien regresi untuk variable gaya kepemmpinan adalah sebesar 0, 265 dan

koefisien regresi variable lingkungan kerja adalah sebesar 0,834 dan untuk variabel motivasi adalah sebesar 0,267.

Dari hasil uji determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,840, artinya bahwa variable bebas dalam peneloitian ini mempengaruhi variable terikat sebesar 84 %n sisanya sebesar 16 adalah dari variable yang tidak diteliti dalam penelitian, sehingga untuk penelitian berikutnya disarankan kepada peneliti selanjutnya agar meneliti variable bebas yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dari hasil uji F diperoleh nilai hitung sebesar 283,902 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen.

Dari hasil uji t diperoleh nilai t variable gaya kepemimpinan sebesar 7,463 sedangkan t tabel sebesar 2,262 sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variable gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan nilai t untuk variable lingkungan kerja adalah sebesar 10,979 dibandingkan dengan nilai tabel sebesar 2,262, karena t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variable motivasi terhadap variabel kepuasan kerja, demikian juga dengan angka t hitung variable motivasi sebesar 3,906 lebih besar dari t tabel sebesar 2,262, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini, peneliti akan menjelaskan mengenai kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan hasil penelitian penelitian. Saran akan berupa masukan yang dapat digunakan untuk meningkatkan penelitian di masa mendatang. Implikasi yang bersifat manajerial adalah penerapan ilmu yang dapat secara langsung diterapkan pada PT. Revas Utama Medika, Jakarta.

5.1 Simpulan

Dari hasil pembahasan berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang langsung positif dan signifikan variable Gaya Kepemimpinan terhadap variable Kepuasan Kerja, hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,793 dan pengaruh tersebut dinyatakan dalam kategori kuat..
2. Terdapat pengaruh yang langsung positif dan signifikan variable Lingkungan kerja terhadap variable Kepuasan Kerja, hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,867 dan pengaruh tersebut dinyatakan dalam kategori kuat.
3. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan variable Motivasi terhadap variable Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,720.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah didapatkan dapat disusun implikasi manajerial sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki angka koefisien korelasi terbesar kedua terhadap Kepuasan kerja (Y) yakni dengan angka korelasi 0,793 yang berarti dapat dikategorikan sebagai pengaruh yang kuat. Dan dari hasil uji mean variable Gaya kepemimpinan diperoleh nilai mean tertinggi dari instrument X1,3 sebesar 4,97 . Koefisien korelasi tertinggi dimiliki oleh variabel Lingkungan Kerja (X2), yakni sebesar 0,867 dengan nilai mean terbesar instrumen variabel Lingkungan Kerja pada instrumen X2.1 yakni sebesar 4,10, sedangkan koefisien korelasi variabel Motivasi sebesar 0,730 dengan nilai instrumen tertinggi sebesar 4,23 yakni pada instrumen X3.1. Hal ini mengandung implikasi manajerial untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka PT. Revas Utama Medika Jakarta dapat memulainya dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang diikuti oleh peningkatan kualitas gaya kepemimpinan dan peningkatan motivasi karyawan dengan menggunakan instrumen X2.1, X1.3 dan X3.1.
2. Dari koefien F uji korelasi model regresi linear berganda diketahui bahwa variable kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap variabel kepuasan kerja sehingga untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat juga dilakukan dengan meningkat gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama.

5.3 Keterbatasan Hasil Penelitian

Adapun saran keterbatasan penelitian adalah saran yang ditujukan kepada peneliti selanjutnya karena menyadari adanya keterbatasan penelitian ini. Saran keterbatasan penelitian ini, antara lain :

1. Penelitian ini hanya menggunakan 1 (satu) variabel *dependen* (Kepuasan Kerja) dan tiga variabel *independent* (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi) sehingga belum menjelaskan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja pada PT. Revas Utama Medika, Jakarta. Oleh karena itu diharapkan pada peneliti selanjutnya agar menambah variable bebas, meambah jumlah responden, menambah kuesioner, menambah durasi penelitian.
2. Dari koefisien determinasi sebesar 0,84 artinya variabel bebas penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 84 %. Jadi walaupun pengaruh tersebut sangat tinggi namun masih ada 14 % pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah variabel bebas.

3. Waktu penelitian dirasa masih terlalu singkat, yakni empat bulan sehingga hasil yang diperoleh belum sempurna, sehingga peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah durasi penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Agwu, M. (2012). Impact of Employees Safety Culture on Organisational Performance in Shell Bonny Terminal Integrated Project (BTIP): European Journal of Business and Social Sciences, Vol. 1, No. 5, pp 70-82.
- Agwu, M. (2013). Impact of Fair Reward System on Employees Job Performance in Nigerian Agip Oil Company Limited Port-Harcourt: British Journal of Education, Society & Behavioural Science 3 (1): 47-6.
- Amstrong, M (2012) Amstrong Handbook of Human Resource Management, London:Kogan)
- Agwu, M. (2013). Impact of Fair Reward System on Employees Job Performance in Nigerian Agip Oil Company Limited Port-Harcourt: British Journal of Education, Society & Behavioural Science 3 (1): 47-6.
- Budianto, Aji Tri dan Amelia Katini. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. Jurnal Ilmiah. 2015;Vol. 03, No. 01
- Dharma, E, A, A, Rahyuda, A, (2018) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar,E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 5: 2565-2591 ISSN: 2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD>
- Dessler, G. (2011), *Human Resource Management*, Essex, England: Pearson: Education Limited, 2011.
- Dessler, G. (2016). "*Human Resource Management, 15th edition*". New York: Pearson.
- Guo, et. al, (2015), "Empirical Study on The Effect of Leader's Verbal Communication Style on Employee's Job Satisfaction", Vol 3, hlm 211-227.
- Gusti Abdul Wakhid, 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru*. KINDAI Volume 10 Nomor 1 hal. 65-77. <https://sia.stiepancasetia.ac.id/>
- Hadjukova, A & Klementova, J, (2014)," *The Job Satisfaction as a Regular of The Working Behavior*",. Procedia Social and Behavior Science 2nd Global Conference on Psychology Research, 28-29 November, page 471-476.

- Hasibuan. Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermawan, David, dkk. Pengaruh Supervisi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Guru PNS Gugus 1 Sawangan di Kecamatan Sawangan Kota Depok. *Jurnal Pendidikan*. 2018; Vol.02, No.03
- Ismail, H,Rahwati, R, (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, (Studi Pada Politeknik Tanah Laut Di Kabupaten Tanah Laut) Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)
- Jusmin, et. al., (2016), “*Specific Determinan of Work Motivation, Competence, Organization Climate, Job Satisfaction and Individual Performance*”, Vol. 4, No. 3, hlm. 53-59.
- Kakkos, N., & Trivellas, P. (2011, July). Investigating the link between motivation, work stress and job performance. Evidence from the banking industry. In *8th international conference on enterprise systems, accounting and logistics* (pp. 408-428).
- Kholil, M Abdul. Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. IntiKarya Plasma Perkasa Tapung. FEKOM. 2014; Vol. 01, No. 02.
- Latief, M, S, et. al, (2013), “ *Impact of Employee’s Job Satisfaction on Organizational Performance*”, Vol. 5, No. 5, hlm 166-171.
- Lydia dan Peggy, 2015. *Analisis Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA* , Volume 3 Nomor 1 hal.890-899. <https://ejournal.unsrat.ac.id/>
- Logahan, Jerry M. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia. *Jurnal Ekonomi*. 2012; Vol. 03, No. 01
- Manguogo, M. et. al. (2015) ”The Effect of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teacher in Maara Sub-County of Tharaka Nithi County, Kenya”*. Vol.3 No. 6, hal 47-59.
- Milne, P. (2007). Motivation, incentives and organisational culture. *Journal of knowledge management*, 11 (6), 28-38.
- Mugiarto, (2016), “ *The Effect of Commitment, Competence, Work Satisfaction, on Motivation and Performance of Employee at Integral Office East Java*”, Vol. 3, Halaman 47-59.

- Mustaqim (2016) The Influence of Leadership Style, Motivation on Employee Job Satisfaction, *International Journal of Economics and Finance*; Vol. 8, No. 10; ISSN 1916-971X E-ISSN 1916-9728 Published by Canadian Center of Science and Education
- Noe, *et al* (2010) *Human Resource Management*, London: Mc Graw Hill International Edition.
- Potokor, E.S. (2010), *International Human Resource Development: A Leadership Perspective*, Routledge, London.
- Putri, M, E, *et al* (2019) The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline ,*International of journal of Research Grantaalayah*, Vol.7 (Iss.4): ISSN- 2350-0530(O), ISSN- 2394-3629(P) DOI: 10.5281/Zenodo.2653144.
- Robbins, S.P. (2005), *Organizational Behavior*, 11th edn., Pearson Education International, San Diego State University, Upper Saddle River, New Jersey.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21 (7), 600-619.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugini, S, *et al* (2018) The Effect Of Leadership Style On Work Motivation, Work Satisfaction And Performance Of Employees And Its Implication On The Quality Of I.A. Moeis Hospital,*International Journal Of Business And Management Invention (IJBMI) ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X Wwww.Ijbmi.Org || Volume 7 Issue 11 Ver. 1 || November 2018 || PP—56-70.*
- Supardi , 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta: Percetakan Nasional
- Tjiptono, F. dan Chandra, G. (2012). *Pemasaran Strategik*. Yogyakarta: ANDI.
- Tyas, W, I, Y, *et al*, (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup (Blh) Kota Probolinggo *Dinamika Global: Rebranding Keunggulan Kompetitif Berbasis Kearifan Lokal ISBN 978-602-60569-2-4*

Wijayanto, (2005), Pengantar Manajemen, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Wibowo. (2014), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Lampiran 1

KUESIONER

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian kami dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis Dan Manajemen, kami berharap bapak/ibu, saudara/saudara dapat menjawab pertanyaan dalam kuesioner di bawah ini dengan sejujur-jujurnya. Kami mengucapkan banyak terimakasih atas partisipasi bapak/ibu, saudara/saudari.

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju (1)	Tidak setuju (2)	Netral (3)	Setuju (4)	Sangat setuju (5)
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya emban sesuai dengan latar belakang ilmu pengetahuan yang saya miliki					
2.	Saya merasa puas karena atasan saya selalu membantu jika ada permasalahan dalam pelaksanaan pekerjaan saya					
3.	Saya merasa puas karena					

	teman kerja selalu siap bekerjasama dalam penyelesaian pekerjaan saya					
4.	Saya merasa puas karena lingkungan kerja yang kondusif					
5.	Saya merasa puas karena menerima imbalan jasa yang memadai					
6.	Saya merasa senang karena adanya fleksibilitas jadwal kerja					
7.	Saya merasa puas karena ada program pendukung seperti beasiswa untuk anak					
8.	Saya merasa senang dengan pimpinan karena selalu mengajak staf untuk konsultasi dalam mencari solusi masalah dalam pekerjaan					
9.	Saya merasa senang dengan pimpinan karena selalu siap berpartisipasi jika staf mengalami kemalangan					
10.	Saya senang dengan					

	pimpinan karena bersedia mendelegasikan wewenang pada staf					
11.	Saya merasa senang dengan pimpinan karena selalu bersikap bijaksana					
12.	Saya merasa senang dengan pimpinan karena selalu bersikap adil pada staf					
13.	Saya merasa senang dengan pimpinan karena mengayomi staf					
14.	Saya merasa senang dengan pimpinan karena selalu mengadakan pembinaan pada staf					
15.	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja perusahaan					
16.	Saya merasa nyaman dengan hubungan antar karyawan					
17.	Saya merasa nyaman dengan hubungan atasan dengan bawahan					
18.	Saya merasa puas dengan fasilitas perusahaan					

19	Saya merasa nyaman dengan kerjasama tim dalam perusahaan					
	Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik dengan diberikannya tunjangan kinerja					
20	Saya merasa sangat puas pemberian tunjangan transport					
21	Saya merasa puas dengan diberikannya asuransi kesehatan untuk saya dan keluarga sehingga saya dapat bekerja dengan tenang					
22	Saya merasa puas dengan pemberian kesempatan untuk pengembangan diri baik melalui jalur pendidikan maupun pelatihan					

Lampiran 2. Profil Responden

JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	21	36 %
Perempuan	37	64 %

USIA

Usia	Jumlah	Prosentase
Usia 17-24	2	3 %
Usia 25-35	23	40 %
Usia 36-45	19	33 %
Usia ≥46	14	24 %

PENDIDIKAN TERAKHIR

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase
SMA	2	3 %
Diploma	15	26 %
Strata 1	27	47 %
Strata 2	14	24 %

UNIT KERJA

Unit Kerja	Jumlah	Prosentase
Biro Hukum Organisasi Kerjasama dan Humas	11	19 %
Biro Perencanaan dan Keuangan	16	27 %
Biro SDM dan Umum	30	53 %

Lampiran 3. Jawaban Kuesioner

Sheet Untuk Pengolahan data dengan menggunakan Software Statistik

RESPONDEN KE	JAWABAN KUESIONER					total	Variabel X	
	Variabel Y						x11	x12
	y1	y2	y3	y4	y5			
1	4	2	4	4	4	18	4	2
2	2	4	2	2	4	14	4	4
3	3	5	4	5	4	21	4	4
4	5	4	5	4	3	21	2	2
5	2	3	4	3	4	16	4	3
6	3	4	4	4	4	19	3	2
7	3	4	5	3	4	19	5	5
8	3	4	4	4	3	18	4	4
9	4	4	3	4	3	18	4	1
10	3	3	3	2	2	13	3	1
11	4	4	3	5	3	19	4	4
12	3	5	5	3	4	20	4	3
13	5	5	4	5	5	24	3	5
14	3	3	4	4	3	17	3	3
15	4	4	5	4	3	20	5	2
16	4	4	4	3	4	19	4	3
17	4	4	4	4	4	20	4	3
18	4	5	5	4	4	22	5	5
19	5	4	4	4	4	21	5	5
20	5	5	5	5	5	25	5	3
21	5	4	4	4	1	18	1	1
22	5	4	4	4	4	21	4	3
23	4	3	4	4	3	18	3	1
24	4	5	4	4	5	22	5	3
25	5	5	4	5	4	23	5	3
26	4	3	5	3	3	18	4	4
27	3	3	4	3	2	15	4	3
28	5	4	5	4	4	22	4	4
29	4	4	4	4	4	20	4	4
30	5	4	4	4	4	21	4	3

31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58

5	5	4	4	4
4	4	4	4	2
4	4	4	4	4
4	4	4	2	2
4	4	4	3	2
2	2	4	4	3
3	4	4	4	3
3	2	4	4	3
5	3	4	5	3
5	5	5	5	5
4	4	4	4	3
3	3	3	3	3
3	4	4	4	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	3	4	3
5	4	4	4	4
5	5	5	5	4
4	4	3	4	4
5	4	4	4	3
4	3	4	3	2
4	4	4	4	4
3	1	5	4	3
3	3	4	3	2
4	4	4	4	3
4	4	4	4	3
4	4	4	4	4
5	3	5	5	4

22
18
20
16
17
15
18
16
20
25
19
15
18
20
20
18
21
24
19
20
16
20
16
15
19
19
20
22

4	3
4	3
5	3
4	2
2	4
2	1
4	1
2	3
3	1
5	5
4	4
3	3
4	3
4	4
4	4
3	3
4	4
4	3
3	3
4	3
4	5
4	3
4	4
3	3
4	3
4	4
5	3

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Variabel X1

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 5208 days.

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 skorX1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1.1	3.81	.868	58
x1.2	3.12	1.109	58
x1.3	3.78	.859	58
x1.4	3.95	.867	58
x1.5	3.78	.839	58
skorX1	18.43	3.388	58

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	skorX1
x1.1	Pearson Correlation	1	.425**	.177	.267*	.302*	.583**
	Sig. (2-tailed)		.001	.183	.043	.021	.000
	N	58	58	58	58	58	58
x1.2	Pearson Correlation	.425**	1	.526**	.353**	.501**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.007	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58
x1.3	Pearson Correlation	.177	.526**	1	.667**	.684**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.183	.000		.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58
x1.4	Pearson Correlation	.267*	.353**	.667**	1	.539**	.742**

	Sig. (2-tailed)	.043	.007	.000		.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58
x1.5	Pearson Correlation	.302*	.501**	.684**	.539**	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.000	.000		.000
	N	58	58	58	58	58	58
skorX1	Pearson Correlation	.583**	.784**	.811**	.742**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1

```
RELIABILITY
/VARIABLES=x1.1 x1.3 x1.2 x1.4 x1.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL MEANS.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.795	.800	5

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.686	3.121	3.948	.828	1.265	.105	5

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	14.62	8.801	.374	.241	.815
x1.3	14.66	7.493	.690	.643	.721
x1.2	15.31	6.814	.593	.409	.757
x1.4	14.48	7.868	.588	.479	.753
x1.5	14.66	7.633	.678	.519	.727

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Variabel X2

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 5208 days.

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=x21 x22 x23 x24 x25 x26 x27 x28 skorx2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

[DataSet0]

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
x21	3.86	.847	58
x22	3.76	.885	58
x23	3.78	.839	58
x24	3.67	.866	58
x25	4.10	.742	58
x26	3.74	1.069	58
x27	3.84	.951	58
x28	3.84	.834	58
skorx2	30.60	5.467	58

		Correlations					
		x21	x22	x23	x24	x25	x26
x21	Pearson Correlation	1	.798**	.795**	.774**	.581**	.192
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.148
	N	58	58	58	58	58	58
x22	Pearson Correlation	.798**	1	.895**	.879**	.680**	.267*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.043
	N	58	58	58	58	58	58
x23	Pearson Correlation	.795**	.895**	1	.815**	.602**	.208
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.117
	N	58	58	58	58	58	58
x24	Pearson Correlation	.774**	.879**	.815**	1	.654**	.324*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.013
	N	58	58	58	58	58	58
x25	Pearson Correlation	.581**	.680**	.602**	.654**	1	.433**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.001
	N	58	58	58	58	58	58
x26	Pearson Correlation	.192	.267*	.208	.324*	.433**	1
	Sig. (2-tailed)	.148	.043	.117	.013	.001	
	N	58	58	58	58	58	58
x27	Pearson Correlation	.278*	.455**	.417**	.533**	.446**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.035	.000	.001	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58
x28	Pearson Correlation	.566**	.543**	.552**	.682**	.594**	.525**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58
skorx2	Pearson Correlation	.780**	.868**	.830**	.894**	.784**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2

```
RELIABILITY
/VARIABLES=x2.1 x2.3 x2.2 x2.4 x2.5 x2.6 x2.7 x2.8 x2.9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL MEANS.
```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.785	.934	9

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	6.801	3.672	30.603	26.931	8.333	79.688	9

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	57.34	105.844	.746	.	.760
x2.3	57.43	105.057	.803	.	.757
x2.2	57.45	103.550	.846	.	.753
x2.4	57.53	103.376	.877	.	.752
x2.5	57.10	107.393	.756	.	.764
x2.6	57.47	106.815	.526	.	.768
x2.7	57.36	105.709	.662	.	.762
x2.8	57.36	105.498	.781	.	.759
x2.9	30.60	29.893	1.000	.	.904

Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Variabel Y

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=y1 y2 y3 y5 skory
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y1	3.93	.856	58
y2	3.83	.841	58
y3	4.07	.617	58
y5	3.88	.727	58
skory	3.43	.861	58

Correlations

		y1	y2	y3	y5	skory
y1	Pearson Correlation	1	.422**	.308*	.522**	.232
	Sig. (2-tailed)		.001	.019	.000	.080
	N	58	58	58	58	58
y2	Pearson Correlation	.422**	1	.091	.281*	.444**
	Sig. (2-tailed)	.001		.497	.033	.000
	N	58	58	58	58	58
y3	Pearson Correlation	.308*	.091	1	.292*	.207
	Sig. (2-tailed)	.019	.497		.026	.119
	N	58	58	58	58	58
y5	Pearson Correlation	.522**	.281*	.292*	1	.421**
	Sig. (2-tailed)	.000	.033	.026		.001
	N	58	58	58	58	58
skory	Pearson Correlation	.232	.444**	.207	.421**	1
	Sig. (2-tailed)	.080	.000	.119	.001	
	N	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

```
RELIABILITY
/VARIABLES=y1 y3 y2 y4 y5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.706	.704	5

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.828	3.431	4.069	.638	1.186	.057	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	15.21	4.448	.533	.627
y3	15.07	5.820	.303	.713
y2	15.31	4.709	.463	.659
y4	15.26	4.792	.560	.621
y5	15.71	4.632	.467	.657

Lampiran 10. Hasil Uji Normalitas Data

```

EXAMINE VARIABLES=Y X1 X2
  /PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT
  /COMPARE GROUPS
  /STATISTICS DESCRIPTIVES
  /CINTERVAL 95
  /MISSING LISTWISE
  /NOTOTAL.
  
```

Explore

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KEPUASAN KERJA	58	100.0%	0	0.0%	58	100.0%
GAYA KEPEMIMPINAN	58	100.0%	0	0.0%	58	100.0%
MOTIVASI	58	100.0%	0	0.0%	58	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
KEPUASAN KERJA	Mean	19.14	.350	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	18.44	
		Upper Bound	19.84	
	5% Trimmed Mean	19.12		
	Median	19.00		
	Variance	7.103		
	Std. Deviation	2.665		
	Minimum	13		
	Maximum	25		
	Range	12		
	Interquartile Range	3		
	Skewness	.014	.314	
	Kurtosis	-.094	.618	
GAYA KEPEMIMPINAN	Mean	18.43	.445	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	17.54	
		Upper Bound	19.32	

	5% Trimmed Mean		18.57	
	Median		19.00	
	Variance		11.478	
	Std. Deviation		3.388	
	Minimum		9	
	Maximum		25	
	Range		16	
	Interquartile Range		4	
	Skewness		-.579	.314
	Kurtosis		.290	.618
MOTIVASI	Mean		30.60	.718
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	29.17	
		Upper Bound	32.04	
	5% Trimmed Mean		30.73	
	Median		31.00	
	Variance		29.893	
	Std. Deviation		5.467	
	Minimum		17	
	Maximum		40	
	Range		23	
	Interquartile Range		7	
	Skewness		-.152	.314
	Kurtosis		-.266	.618

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KEPUASAN KERJA	.111	58	.075	.978	58	.355
GAYA KEPEMIMPINAN	.109	58	.081	.966	58	.099
MOTIVASI	.084	58	.200*	.975	58	.268

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 5208 days.

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.
```

Regression

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINA N ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. All requested variables entered.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.403	2.060

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171.577	2	85.788	20.223	.000 ^b
	Residual	233.320	55	4.242		
	Total	404.897	57			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN

		Coefficients^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity S
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	10.702	1.621		6.603	.000	
	GAYA KEPEMIMPINAN	.634	.128	.806	4.943	.000	.394
	MOTIVASI	-.106	.079	-.218	-1.337	.187	.394

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Collinearity Diagnostics^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	GAYA KEPEMIMPINA N	MOTIVASI
1	1	2.974	1.000	.00	.00	.00
	2	.019	12.605	.99	.13	.09
	3	.007	20.738	.00	.87	.91

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Lampiran 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 5208 days.

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.
```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINA N ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.403	2.060

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171.577	2	85.788	20.223	.000 ^b
	Residual	233.320	55	4.242		
	Total	404.897	57			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.702	1.621		6.603	.000	
	GAYA KEPEMIMPINAN	.634	.128	.806	4.943	.000	.394
	MOTIVASI	-.106	.079	-.218	-1.337	.187	.394

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Lampiran 13. Hasil Uji Korelasi

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 5208 days.

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=x1 x2 y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

[DataSet0]

		Kepemimpinan	motivasi	kepuasan kerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.778**	.636**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	58	58	58
motivasi	Pearson Correlation	.778**	1	.410**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001
	N	58	58	58
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.636**	.410**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	
	N	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).