

# PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. ASURANSI JIWA MEGA LIFE

*Oleh: Mukrodi dan Komarudin*

## ABSTRAK

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk memperoleh bukti empirik tentang kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja menggunakan analisis statistik Regresi Uji T dan Uji F.

Objek penelitian ialah karyawan di PT. Asuransi Jiwa Mega Life. Data yang berhubungan dengan kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh dengan menggunakan atau menyebarkan kuesioner. Penelitian ini metode yang digunakan menganalisis data ialah dengan menggunakan rumus *korelasi product moment*. Uji Validitas, Uji Reliabilitas dilaksanakan dengan menggunakan rumus *korelasi product moment*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh untuk mengetahui faktor yang paling dominan terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini dengan melihat besarnya nilai *koefisien regresi*, hal ini mengingat jumlah angket masing-masing variabel independen. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $7,462 > 1,6531$ ). Dengan demikian hipotesis 1 diterima. Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $11,139 > 1,6531$ ). Dengan demikian hipotesis 2 diterima. Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  ( $6,473 > 1,9693$ ). Dengan demikian hipotesis 3 diterima. Dari ketiga variabel tersebut yang paling banyak mempengaruhi kepuasan Kerja adalah Motivasi Kerja hal ini bisa dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  yang paling besar yaitu sebesar 11,139, sedangkan untuk Regresi bergandanya adalah:  $Y = 1,685 + 0,400 X_1 + 0,585 X_2$  Bahwa Kepemimpinan yang digunakan di PT. Asuransi Jiwa Mega Life berpengaruh terhadap kepuasan Kerjaakan tetapi perlu adanya penyesuaian kepemimpinan dengan situasi dan kondisi baik terhadap masalah penugasan maupun personal karyawan. Motivasi Kerja karyawan di PT. Asuransi Jiwa Mega Life untuk berprestasi cukup tinggi oleh sebab itu sebaiknya ada peningkatan penghargaan yang antara lain menambah pemberian insentif dengan tetap memperhatikan aturan-aturan yang berlaku. Hal ini bertujuan agar mereka merasa lebih dihargai dan diperhatikan kesejahteraannya. Kepuasan kerja dapat berjalan dengan baik apabila hambatan-hambatan atau permasalahan yang terdapat dalam pemberian Motivasi Kerja dapat diatasi, dan Kepemimpinan dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi, sehingga dapat ditentukan langkah-langkah perbaikan untuk lebih memacu tingkat kepuasan.

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

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti saat ini, perusahaan diseluruh dunia berlomba-lomba untuk memperbaiki dirinya demi memenangkan persaingan global dan mendapatkan tempat dihati konsumennya.

Kepemimpinan dan motivasi merupakan kunci utama dalam manajemen yang memegang peran strategis dan penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Pemimpin merupakan pencetus tujuan, merencanakan, mengerakan dan mengorganisasikan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Tingginya turn over ini tentunya akan mempengaruhi cost dan revenue dari perusahaan. Karyawan tidak akan menunjukkan pelayanan dan kinerja kelas dunia jika mereka merasa tidak bahagia dengan pekerjaannya, bosnya dan perusahaan tempat dia bekerja. Dan alasan dari rasa puas atau tidak puas dari karyawan berada dalam control pemimpin perusahaan.

Motivasi kerja merupakan perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. PT Mega life adalah salah satu PT Asuransi terbesar yang ingin mengembangkan perusahaannya ke seluruh lapisan masyarakat baik masyarakat dalam Negri maupun luar

Negri. Namun di PT tersebut banyak mengalami kendala, yakni terkait dengan tanggung jawab karyawan yang belum maksimal, minat karyawan yang rendah sehingga akan mengganggu jalannya perusahaan.

Bila perusahaan ingin berhasil dalam mencapai misinya untuk mendapatkan laba yang layak, berkembang, diakui eksistensinya, maka pihak manajemen didalam perusahaan tersebut harus terlebih dahulu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan atau pembinaan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Karena sumber daya manusia adalah asset yang paling penting yang berdampak pada perusahaan secara langsung.

PT. MEGALIFE memberikan bonus kepada karyawan minimal Rp.250.000 perhari dengan pendapatan 5 aplikasi. Jika dalam perhari karyawan tidak mencapai target yang ditentukan perusahaan. Maka karyawan akan mendapatkan sangsi yang telat ditentukan oleh perusahaan. Untuk mendapatkan bonus, karyawan bagian telemarketing harus menghubungi nasabah untuk mengajukan asuransi di PT. MEGALIFE, dengan satu aplikasi, karyawan akan mendapatkan 50.000 rupiah, jika dalam sehari karyawan tidak mendapatkan nasabah, maka karyawan tidak akan diberikan bonus dari PT.MEGALIFE.

Untuk meningkatnya bonus yang diberikan pihak perusahaan PT. MEGALIFE yaitu berdasarkan tingkat penjualan yang terjadi di PT. MEGALIFE, karena akan menentukan besarnya bonus yang didapat oleh setiap karyawan pada tahun tersebut. Dimana bonus merupakan hal yang sangat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk meraih prestasi kerja PT. MEGALIFE, sehingga para karyawan berlomba-lomba untuk menjadi lebih baik dari hari ke hari dalam bekerja, tujuan lain untuk memotivasi karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

**Tabel 1.1 Standar pemberian bonus dan persentase**

Tahun	Jumlah karyawan	Target bonus yang diberikan perusahaan	Jumlah pendapatan bonus karyawan
2012	280	16.800.000	12.000.000
2013	187	11.220.000	7.500.000
2014	112	6.720.000	9.000.000
2015	80	6.000.000	7.000.000

Sumber: Observasi Awal

Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap produktifitas organisasi. Ketidakpuasan

merupakan awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik manager- pekerja, dan turn over dari pekerja. Dari sisi pekerja ketidakpuasan dapat menurunkan moral pekerja, dan menurunkan tampilan kerja baik secara kuantitas maupun kualitas.

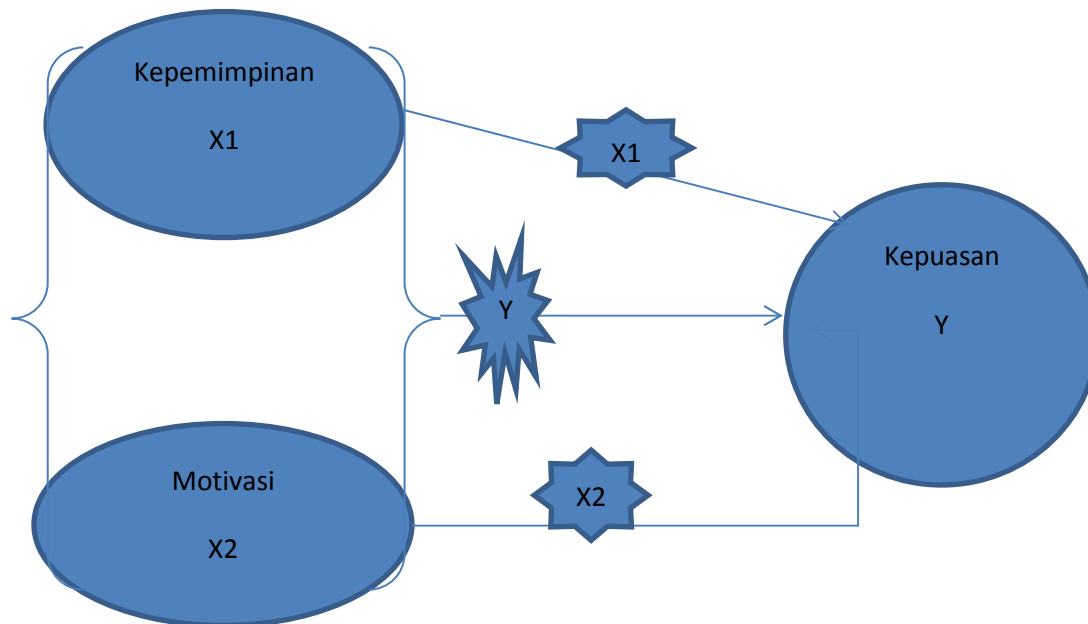
Merujuk terhadap pentingnya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan maka peneliti mencoba menggali wawasan dan pengetahuan serta melakukan Tri Dharma Perguruan Tinggi, kami selaku dosen Universitas Pamulang melakukan kegiatan Penelitian terhadap perusahaan dengan tema “**Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Mega Life**”.

## B. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi diatas maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan di PT. Asuransi Jiwa Mega Life
2. Bagaimana Motivasi karyawan di PT. Asuransi Jiwa Mega Life
3. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan Secara Bersama-sama PT. Mega Life

**Gambar Kerangka Berfikir**  
**Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan**



**C. Definisi Manajemen**

Manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan (2009), adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut James F. Stoner dalam T. Tani Handoko (2011). Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan sumber daya organisasi agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Mary Parker Follet dalam T. Tani Handoko (2011) manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

**1. Peran manajemen sumber daya manusia**

- a. Peran administrasi manajemen SDM
- b. Peran operasional manajemen SDM
- c. Peran strategis manajemen SDM

**2. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia**

- a) Perencanaan
- b) Pengorganisasian.
- c) Pengarahan
- d) Pengendalian

**a. Fungsi operasional**

- a) Pengadaan pegawai
- b) Pengembangan
- c) Kompensasi
- d) Pengintegrasian
- e) Pemeliharaan

f) Pension

### 3. Tujuan manajemen sumber daya manusia

- a. Member pertimbangan manajemen
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi,
- d. Member dukungan dan kondisi yang akan membantu manager ini mencapai Menangani
- e. berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakini bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemne sumber daya manusia.

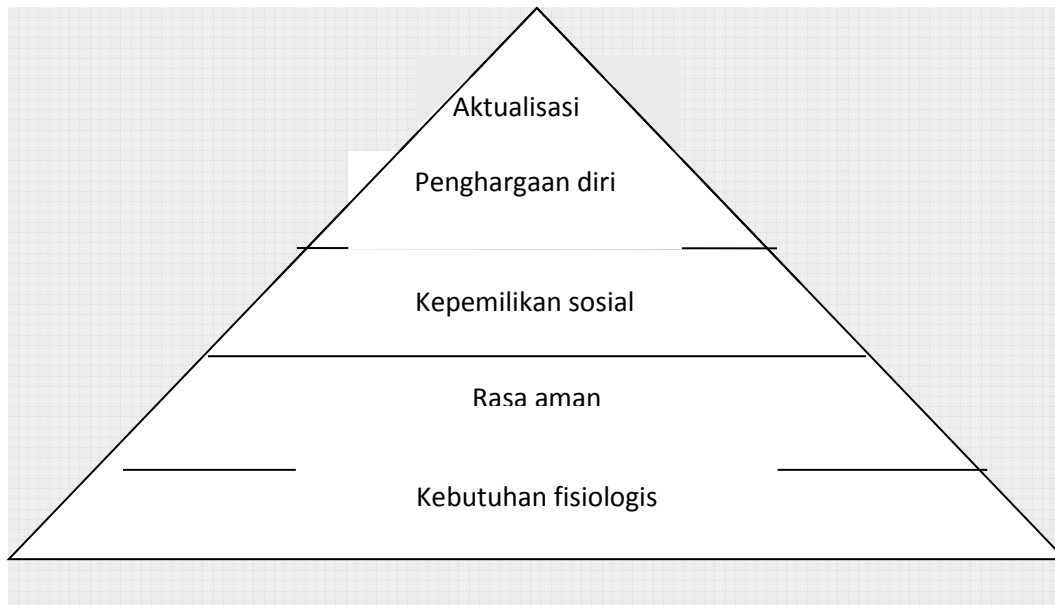
### D. Kepemimpinan

Terdapat banyak ragam tentang pengertian kepemimpinana

antara lain **Greenberg dan Baron** (2003: 471) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai proses dimana satu individu mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang didefinisikan. Sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain. Sedangkan **Robbin dan Judg**

### E. Definisi Motivasi

Menurut Gie (2006) istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu. Motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhan.



Sumber : Abraham Maslow

### Hierarki Kebutuhan Maslow

#### F. Kepuasan

Menurut Hasibuan (2007) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih

mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. (Hasibuan, M., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Indonesia Jakarta, hal. 202)

#### G. Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penulis dalam penelitian adalah kepemimpinan sebagai variabel X1, Motivasi sebagai variable X2 dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel Y pada PT. MEGALIFE cabang soepomoTebet Jakarta Selatan.

PT. MEGA LIFE Cabang Soepomo berlokasi di Ruko Royal Palace Blok C6/C7/C13 Jl. Dr. Soepomo No.178A, Jakarta Selatan, adalah departemen penyedia asuransi jiwa MEGA LIFE dengan jumlah

seluruh karyawan 107 karyawan, akan tetapi penulis akan mengambil karyawan yang sudah bekerja diatas 7 Tahun dan karyawan yang sudah bekerja selama 7 tahun berjumlah 45 karyawan. Pada penelitian ini yang dilakukan, penulis ingin membuktikan apakah terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat dilihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawannya. Sehingga dengan adanya kepemimpinan dan motivasi kerja sesuai dengan kontribusi karyawan, maka kepuasan kerja karyawan yang timbul dapat meningkatkan mutu dan kualitas perusahaan.

## H. Metode Analisa Data

### 1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner yang disampaikan kepada

responden Valid atau tidak. Uji Validasi angket dilakukan dengan mengambil sampel. Metode uji validitas dan Uji Reabilitas di bawah ini menggunakan program SPSS Versi 19 *for Windows*.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan terhadap instrumen Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja dengan sistem *consistency* melalui pendekatan teknik belah dua.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengolahan data yang berhasil dikumpulkan menggunakan komputer dengan program SPSS Versi 19 *for windows*. Data dikumpulkan dalam bentuk tabulasi untuk memudahkan pembacaan dan diberikan penjelasan secara deskriptif, dalam metode analisa data digunakan persamaan regresi dengan rumus sebagai berikut :

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (III-2)$$

Tabel III-2  
Watson Test

HasilPerhitungan	Klasifikasi
< 1,08	Ada korelasi
1,08 – 1,66	Tanpa Kesimpulan
1,66 – 2,34	Tidak ada korelasi
2,34 – 2,92	Tanpa kesimpulan
> 2,92	Ada korelasi

**J. Rancangan Uji Hipotesis**

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.  $H_0 : b_1 = 0$  Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja PT Mega Life Jakarta Selatan.  
 $H_a : b_1 \neq 0$  Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja PT Mega Life Jakarta Selatan..
2.  $H_0 : b_2 = 0$  Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Mega Life Jakarta Selatan.  
 $H_a : b_2 \neq 0$  Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap

Kepuasan Kerja PT Mega Life Jakarta Selatan.

3.  $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$  Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Mega Life Jakarta Selatan.  
 $H_a : \text{salah satu atau keempat } b_i \neq 0$  Terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepuasan Kerja PT Mega Life Jakarta Selatan.

**K. Pembahasan dan Hasil Penelitian**

1. Data Responden

**Tabel 4.2  
Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	20	25%
Wanita	60	75%
Jumlah	80	100%

**Tabel 4.3  
Jenjang Pendidikan Responden**

Jenjang pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMU/SMK	<b>64</b>	<b>80%</b>
Diploma III	<b>8</b>	<b>10%</b>
Strata 1 (S1)	<b>8</b>	<b>10%</b>
Strata 2 (S2)	-	-
Jumlah	<b>80</b>	<b>100%</b>

**1. Uji Data**

**a. Uji Validitas**

Untuk menguji validitas, dilakukan uji korelasi pada indikator-indikator yang akan digunakan dalam penelitian. Proses penelitiannya dilakukan dengan mengkorelasikan

masing-masing indikator tersebut terhadap jumlah indikator yang bersangkutan.

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid. Dari hasil perhitungan uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan



pertanyaan yang diajukan oleh peneliti terhadap responden bisa dipakai karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

1). Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )

Dari tabel r dengan  $n = 80$  pada tingkat signifikansi 5 % diperoleh angka sebesar 0,220. Sedangkan  $r_{hitung}$  dari perhitungan semuanya  $> r_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan pada variabel Kepemimpinan dapat dinyatakan valid. Hasil perhitungan yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 16.0 *for Windows* dapat dilihat pada lampiran.

2). Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Dari tabel r dengan  $n = 80$  pada tingkat signifikansi 5 % diperoleh angka sebesar 0,220. Sedangkan  $r_{hitung}$  dari perhitungan semuanya  $> r_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja dapat dinyatakan valid. Hasil perhitungan yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 16.0 *for Windows* dapat dilihat pada lampiran.

3). Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Dari tabel r dengan  $n = 80$  pada tingkat signifikansi 5 % diperoleh angka sebesar 0,220. Sedangkan  $r_{hitung}$  dari perhitungan semuanya  $> r_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja dapat dinyatakan valid. Hasil perhitungan yang dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 16.0 *for Windows* dapat dilihat pada lampiran.

**b. Uji Reliabilitas.**

Sedangkan Uji Reliabilitas untuk mengukur reliabel apa tidaknya pertanyaan variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan menggunakan *software* SPSS Versi 16.0 *for Windows* dan didapat hasil nilai *Cronbach Alfa* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian ketiga variabel tersebut dikatakan reliabel.

Adapun dari masing-masing variabel dapat dilihat sebagai berikut:

1). Pengujian Reliabilitas Kepemimpinan ( $X_1$ )

Tabel IV-3  
 Pengujian Reliabilitas Kepemimpinan (X1)  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.944	0.945	27

Sumber : Data yang sudah

diolah dengan SPSS Versi 16.0 *for Windows*.

2). Pengujian Reliabilitas Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Tabel IV-4  
 Pengujian Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.945	0.946	27

Sumber : Data yang sudah diolah dengan SPSS Versi 16.0 *for Windows*.

3) Pengujian Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Tabel IV-5  
 Pengujian Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.942	0.943	27

Sumber : Data yang sudah diolah dengan SPSS Versi 16.0 *for Windows*.

**c. Analisis Regresi Linier Berganda**

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, bertujuan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Model regresi dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (IV-1)$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja

X<sub>1</sub> : Kepemimpinan

X<sub>2</sub> : Motivasi Kerja

α : Konstanta

β<sub>1</sub> : Koefisien regresi variabel Kepemimpinan

β<sub>2</sub> : Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja

e : Pengganggu (error)

Tabel IV-6  
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1. (Constant)	1.685	.979		1.721	.089	-.265	3.635					
Kepemimpinan	.400	.054	.401	7.462	.000	.294	.507	.992	.648	.065	.027	37.658
Motivasi_Kerja	.585	.053	.599	11.139	.000	.480	.689	.995	.786	.098	.027	37.658

2. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis regresi diperoleh persamaan regresi

$$Y = 1,685 + 0,400 X_1 + 0,585 X_2$$

$$t = 7.462 \quad t = 11,139$$

Singnifikan pada 5 %

Model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Jika variabel Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja = 0 maka Kepuasan Kerja diperkirakan akan mengalami kenaikan sebesar 1,685.
- $\beta_1 = 0,400$  artinya, jika Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dianggap tetap, setiap kenaikan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), maka tingkat Kepuasan Kerja akan Meningkatkan sebesar 0,400
- $\beta_2 = 0,585$  artinya, jika Kepemimpinan ( $X_1$ ), dianggap

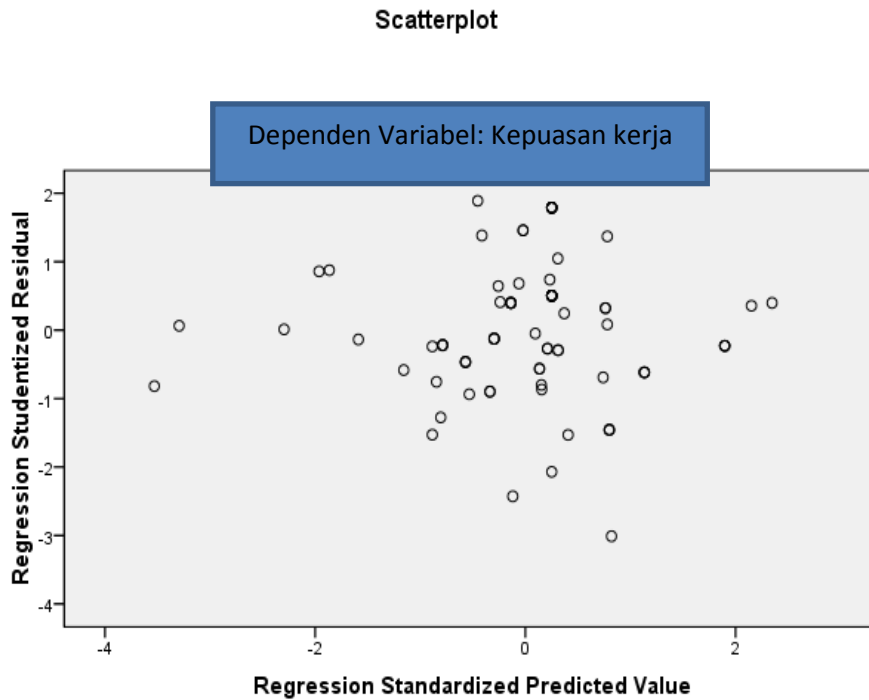
tetap, setiap kenaikan variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ), maka tingkat Kepuasan Kerja akan Meningkatkan sebesar 0,585

d. Uji Heteroskedastisitas

Penyimpangan asumsi klasik yang kedua adalah heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui apakah model regresi yang dihasilkan efisien secara kuantitatif dalam suatu regresi yang dilakukan dengan *Metode Spearman Rank Correlation*. Diperoleh hasil  $t_{hitung}$  1,464 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5 % adalah sebesar 1,653 dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  untuk  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Hal ini berarti bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara yang lebih mudah yaitu apabila gambar

yang dihasilkan tidak membentuk suatu pola tertentu berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan perhitungan SPSS Versi 16.0 for Windows diperoleh gambar yang

menyebar tidak membentuk suatu pola (Gambar IV-1). Hal ini berarti bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu dan dilakukan melalui pengujian terhadap nilai Uji Durbin Watson (Uji DW).

Table IV-7  
Uji DW

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.997	0.994	0.994	0.78568	1.464

1. Predictors: (Constant): Kepemimpinan, Motivasi Kerja.  
2. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan komputer program SPSS Versi 16.0 for Windows, nilai Uji DW dengan tingkat signifikansi 5 % (0,05) diperoleh nilai  $d_l = 1,464$  dan  $d_u = 1,66$ . Terbukti bahwa nilai uji

Durbin Watson = 1,464 berada di daerah tanpa kesimpulan yaitu terletak di antara (1,08) dan (1,66) sehingga dapat disimpulkan bahwa pada persamaan regresi dalam penelitian ini tanpa kesimpulan.

**a. Koefisien Determinan/Uji R**

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen (Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel dependen (Kepuasan Kerja). Dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi

16.00 diketahui bahwa besarnya nilai  $R^2$  (koefisien determinasi) = 0,994 atau 99,4 % berarti kemampuan variabel-variabel bebas secara bersama-sama yaitu Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 99,4% sedangkan sisanya sebesar 0,6 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi

Tabel IV-8  
Analisis Regresi Linier Berganda

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.997	.994	.994	.78568	.994	6472.529	2	77	.000

1. Predictors: (Constant): Kepemimpinan, Motivasi Kerja.  
2. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**b. Uji Statistik**

1. Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel IV-9  
Analisis Regresi Linier Berganda

**Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF

Gaya Kepemimpinan	.400	.054	.401	7.462	.000	.294	.507	.992	.648	.065	.027	37.658
Motivasi Kerja	.585	.053	.599	11.139	.000	.480	.689	.995	.786	.098	.027	37.658

2. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dengan menggunakan program SPSS Versi 16.0 *for Windows* dihasilkan masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

$$X_1 = 7,462$$

$$X_2 = 11,139$$

Singnifikan pada 5 %

Karena nilai  $t_{hitung} X_1, X_2$  dan  $> t_{tabel}$  (7,462 dan 11,139  $>$  1,6531 ) maka konsekuensinya adalah  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima untuk masing-masing variabel di atas dalam hal ini  $X_1$ , dan  $X_2$ , artinya

masing-masing variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara persial berpengaruh singnifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Mega Life Jakarta Selatan.

## 2. Uji F

Uji F adalah untuk mengetahui apakah variable Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh singnifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Table IV-10  
Hasil Uji F

### ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7990.856	2	3995.428	6.473E3	.000 <sup>a</sup>
	Residual	47.531	77	.617		
	Total	8038.388	79			

1. Predictors: (Constant): Kepemimpinan, Motivasi Kerja.
2. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS Versi 16.0 *for Windows*, diperoleh F hitung sebesar 6,473, karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (6,473  $>$  1,9693) maka konsekuensinya adalah  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dengan demikian

terbukti bahwa ada pengaruh yang singnifikan dari Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

## L. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan analisis Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Mega Life Jakarta Selatan, maka selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $7,462 > 1,6531$ ). Dengan demikian hipotesis 1 diterima.
2. Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $11,139 > 1,6531$ ). Dengan demikian hipotesis 2 diterima.
3. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  ( $6,473 > 1,9693$ ). Dengan demikian hipotesis 3 diterima. Dari ketiga variabel tersebut yang paling banyak mempengaruhi kepuasan Kerja adalah Motivasi Kerja, hal ini bisa dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  yang paling besar yaitu sebesar 11,139.

## SARAN

Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bahwa Gaya Kepemimpinan yang digunakan di Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja akan tetapi perlu adanya penyesuaian gaya kepemimpinan dengan situasi dan kondisi baik terhadap masalah penugasan maupun personal pegawai.
2. Motivasi Kerja pegawai untuk berprestasi cukup tinggi oleh sebab itu sebaiknya ada peningkatan penghargaan yang antara lain menambah pemberian insentif dengan tetap memperhatikan aturan-aturan yang berlaku, perjalanan dinas baik dalam maupun luar negeri, serta promosi jabatan. Hal ini bertujuan agar mereka merasa lebih dihargai dan diperhatikan kesejahteraannya.
3. Kepuasan Kerja dapat berjalan dengan baik apabila hambatan-hambatan atau permasalahan yang terdapat dalam pemberian Motivasi Kerja dapat diatasi, dan Kepemimpinan dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi, sehingga dapat ditentukan langkah-langkah perbaikan untuk lebih memacu tingkat kepuasannya

## DAFTAR PUSTAKA

- Adair, John ; 2007, “ **Cara Menumbuhkan Pemimpin** “

- Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- As'ad, M. 2003 Psikologi Industri: seri sumber daya manusia. Yogyakarta: Liberty
- Handoko, T. Hani, 2001, Manajemen Personalia Dan sumber Daya Manusia, BPFE Yogyakarta
- Hughes, Richard L, 2006, Leadership, New York
- <http://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen#Manager>
- <http://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen#Leadership>
- Malayu SP. Hasibuan ; 2003, “ **Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah** “ Edisi Kedua. Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, S, P, Malayu, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta: PT, Toko Gunung Agung,
- Sudarmayanti ; 2002, “ **Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja** “ Penerbit Ilham Jaya, Bandung
- Sondang P. Siagian ; 2003, “ **Manajemen Sumber Daya Manusia** “ Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Yulk, Gary ; 2005, “ **Kepemimpinan Dalam Organisasi** “ Penerbit Indeks, Jakarta.
- Prabu M, Anwar., 2005, “**Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan**”. PT Remaja Rosdakarya, Bandung, Hal.117
- Luthans, F., 2005, *Organizational Behavior*, Mc Graw-Hill Book Co-Singapore,Singapura , hal. 120
- Robbins, S.P., and T.A., Judge, 2009, *Organizational Behavior*, Pearson Prentice Hall, United State Of America, New York, hal. 12