

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA K.I.A TOURS AND TRAVEL
JAKARTA SELATAN**

R. Joko Sugiharjo, Riza Aprilia, dan Abdul Rahmat

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, Jakarta

raden.jokosugiharjo@gmail.com, rizaaprilias8@gmail.com, rahmat7308@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to know the influence of leadership style and motivation on work satisfaction of K.I.A Tours & Travel Jakarta Selatan employee. The object of this research is the employee at office of K.I.A Tours & Travel Jakarta Selatan. This research was done to 40 respondents by using quantitative descriptive approach. Thus data analysis which is used is statistic analysis in the form of double linear regression test. The result of this research indicate that partially leadership style variable has significant influence on work satisfaction of K.I.A Tours & Travel Jakarta Selatan employee. While other result of this research is partially that motivation variable has no significant influence on work satisfaction of K.I.A Tours & Travel Jakarta Selatan employee.

Keywords: *leadership style, motivation, work satisfaction.*

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada K.I.A Tours & Travel Jakarta Selatan. Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada K.I.A Tours & Travel Jakarta Selatan. Penelitian ini dilakukan terhadap 40 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan K.I.A Tours & Travel Jakarta Selatan. Sedangkan hasil lain dari penelitian ini adalah bahwa variabel motivasi secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan K.I.A Tours & Travel Jakarta Selatan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting bagi organisasi dan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan dan tantangan yang semakin besar, seperti globalisasi, perubahan teknologi dan perhatian terhadap kuantitas. Untuk mencapai tujuan tersebut pemimpin organisasi harus dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, dan dengan kondisi tersebut tentunya para karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang ada

dilingkungannya dan bekerja dengan lebih baik dan cepat, disamping itu pemimpin juga perlu membangun motivasi yang kuat.

Suatu organisasi tentu saja menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan organisasi. Dalam bekerja orang-orang memerlukan rasa aman dan rasa puas, atau rasa senang, karyawan yang merasa mendapat kepuasan dalam bekerja pada umumnya tidak mau berhenti dari organisasi tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja merupakan perbandingan antara apa yang dirasakan dan diperoleh seorang dengan yang seharusnya dia rasakan dan dia peroleh dari pekerjaan. Wujud dari kepuasan kerja adalah antara lain rajin masuk kerja, tingkat absensi rendah, tidak ada keluhan, dan jumlah karyawan yang berhenti bekerja secara sepihak atau tingkat peraturan karyawan relatif rendah.

Menurut Winardi (2011) motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan *persistence* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Dan motivasi juga dikemukakan oleh Stefan Ivanko (2012) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan.

Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan yang memperlihatkan bagaimana seseorang pemimpin dalam mengarahkan serta membimbing dan memberi tauladan yang baik kepada bawahannya. Agar karyawan dapat memotivasi diri mereka dalam melaksanakan pekerjaan yang harus dikerjakannya, seorang pemimpin harus selalu menjaga hubungan baik antar sesama karyawan. Dengan terjalinnya hubungan baik antar atasan dan bawahan maka kepuasan kerja tersebut bisa tercapai dengan baik.

Fenomena yang sedang terjadi diperusahaan K.I.A Tours & Travel Jakarta Selatan yaitu bahwa ada permasalahan tentang gaya kepemimpinan dan motivasi yang diberikan oleh pemimpin di K.I.A Tours & Travel Jakarta Selatan yang berdampak pula kepada kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan kerja yang terlihat monoton, jarang atau hampir tidak ada komunikasi antara bawahan dan atasan, serta karyawan yang terlalu santai dalam bekerja sepertiterlihat kurang bersemangat. Ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, misalnya daripada mengundurkan diri, karyawan dapat mengeluh, menjadi tidak patuh, mencuri properti organisasi, atau menghindari sebagian tanggung jawab mereka.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis akan membahas lebih lanjut dalam bentuk metodologi penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada K.I.A Tours & Travel Jakarta Selatan”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut yaitu:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada K.I.A Tours & Travel Jakarta Selatan?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada K.I.A Tours & Travel Jakarta Selatan?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka adapun maksud dari tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada K.I.A Tours & Travel Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada K.I.A Tours & Travel Jakarta Selatan.

Kontribusi Penelitian

Adapun kontribusi dari penelitian yang dilakukan ini dapat dibagimenjadidua bagian, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Bagi Penulis
Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya serta meningkatkan penulis dalam mengaplikasikan ilmu yang telah di pelajari selama perkuliahan, dan sumber lainnya dengan kenyataan yang ada di lapangan khususnya ilmu manajemen SDM.
2. Kegunaan Praktis
 - b. Bagi Perusahaan
Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik dan dapat membantu pimpinan perusahaan sebagai bahan kajian untuk mengembangkan konsep-konsep manajemen SDM, dapat menjadi bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan sehingga kinerja karyawannya dapat terus di tingkatkan dan dapat memberikan sumbangan saran (kontribusi) sebagai bahan evaluasi dalam rangka memotivasi dan meningkatkan kualitas kerja karyawan.
 - c. Bagi Universitas
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya dan dapat dijadikan masukan bagi kawan kawan mahasiswa program sarjana.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2011), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Menurut Stoner (2013), manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Menurut Handoko (2012), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Subekhi dan Jauhar (2012), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari fungsi manajemen. Jikalau manajemen menitikberatkan “bagaimana mencapai tujuan bersama dengan orang lain”, maka MSDM memfokuskan pada “orang” baik sebagai subjek atau pelaku dan sekaligus sebagai objek dari pelaku. Jadi bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan (*planning*), diorganisasikan (*organizing*), dilaksanakan

(*directing*), dan dikendalikan (*controlling*), agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang seoptimal mungkin, efisien dan efektif.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan adalah kata yang diambil dari kata-kata yang umum dipakai dan merupakan gabungan dari kata ilmiah yang tidak didefinisikan kembali secara tepat. Menurut Yukl (2015) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama.

Sedangkan menurut Fahmi (2013) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut menurut Sutrisno (2009).

Robbins & Coulter (2010) menjelaskan bahwa motivasi mengacu pada proses dimana seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Elemen energi adalah ukuran dari intensitas atau dorongan. Seseorang yang termotivasi menunjukkan usaha dan bekerja keras. Usaha yang tinggi tidak selalu mengarah pada produktivitas kerja yang menguntungkan kecuali usaha tersebut disalurkan kearah yang menguntungkan organisasi. Usaha yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan organisasi adalah jenis usaha yang diinginkan dari karyawan. Akhirnya, motivasi mencakup dimensi ketekunan.

Pengertian Kepuasan Kerja

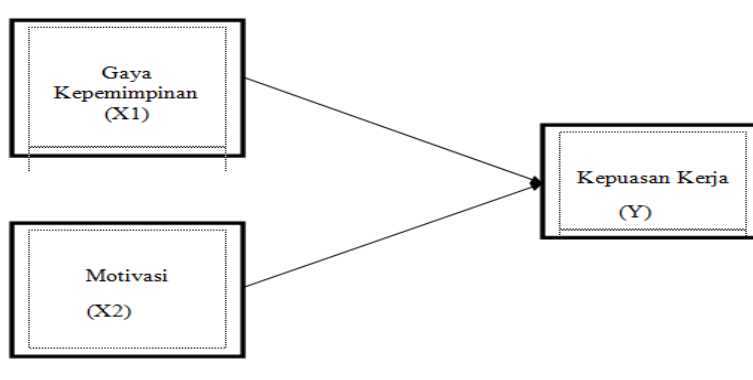
Menurut Keith Davis (2015) kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Menurut Wexley dan Yuki (2015) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Rerangka Pemikiran dan Hipotesis

Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: menurut Fathoni (2006) kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan organisasi.

a. Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Handoko (2008) mengatakan bahwa hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.



Gambar 2.2 Rerangka Konseptual

Hipotesis

H₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada K.I.A Tours & Travel Jakarta Selatan.

H₂: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada K.I.A Tours & Travel Jakarta Selatan.

METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan bulan Februari 2017 sampai dengan bulan April 2017 hingga tercukupi kebutuhan data dan informasi. Penelitian ini dilaksanakan secara bertahap diambil dengan prasurvei mulai dari pendahuluan, pengajuan proposal, pengajuan surat izin, konsultasi, dan pembuatan kuesioner dan pengolahan data penyusunan skripsi.

Desain Penelitian

Desain penelitian ini dilakukan berdasarkan metode penelitian. Dalam penelitian ini, digunakan desain penelitian yaitu jenis penelitian kausal. Desain penelitian kausal berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya. Desain kausal menguji hubungan “sebab-akibat”. Menurut Sugiyono metode kausal (2014) adalah melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat, sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Populasi dan Sampel

- **Populasi Penelitian**

Sugiyono (2014) mengemukakan pengertian dari populasi yaitu: Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Pegawai K.I.A Tours & Travel Jakarta Selatan adalah 40 karyawan.

- **Sampel Penelitian**

Penetapan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis metode *Convenience Sampling* yaitu metode penentuan sampel yang terpilih, meminta pada sampel penelitian yang bersedia diteliti.

METODE PENELITIAN

- **Metode Pengumpulan Data**

- **Teknik Pengumpulan Data**

- Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan survei secara langsung pada obyek penelitian, yaitu pada karyawan K.I.A Tours & Travel Jakarta Selatan.

- **Instrumen Pengumpulan Data**

- Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner merupakan *instrument* pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2012).

- **Metode Analisis**

- **Statistik Deskriptif**

- Menurut Sugiyono (2010) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Termasuk dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, perhitungan modus, median, mean, (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan prosentase.

- **Uji Keabsahan Data**

- **Uji Validitas**

- Menurut Ghozali (2013), Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji Validitas menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Instrumen dinyatakan valid jika nilai korelasi tersebut lebih besar dari nilai korelasi dalam r tabel.

- **Uji Reliabilitas**

- Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden atas seluruh bukti pertanyaan. Menurut Ghozali (2013) Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha dari variable tersebut $> 0,70$

- **Uji Asumsi Klasik**

- **Uji Normalitas**

- Menurut Ghozali (2013) mengemukakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

- **Uji Multikolinieritas**

- Menurut Ghozali (2013) Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi atau variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013) Uji Heteroskedastisitas bertujuan 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 jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

• **Uji Regresi Linier Berganda**

Sugiyono (2010) analisis regresi linier berganda digunakan sebagai analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja Karyawan). Dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

• **Uji Hipotesis**

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2013), koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Uji Ketepatan Model (Uji Statistik F)

Ghozali (2013) Tujuan dari uji F adalah untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Uji Ketepatan Signifikansi Parsial (Uji Statistik T)

Menurut Ghozali (2013) Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel gaya kepemimpinan (X1) ditemukan hasil *grand mean* sebesar 2,85 pernyataan pimpinan tidak mau menerima saran. Berdasarkan hasil penelitian, analisis deskriptif dari variabel motivasi (X2) memiliki nilai *grand mean* sebesar 2,25 pernyataan menyukai pekerjaan dengan resiko yang telah diperhitungkan.

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	Person Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keputusan
GK-1	.772	0,304	Valid
GK-2	.803	0,304	Valid
GK-3	.781	0,304	Valid
GK-4	.747	0,304	Valid
GK-5	.492	0,304	Valid
GK-6	.637	0,304	Valid
GK-7	.468	0,304	Valid
GK-8	.436	0,304	Valid

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa pertanyaan dalam kuesioner di variabel Gaya Kepemimpinan yang telah diuji pada Anti-image Correlation telah $\geq 0,5$ maka data tersebut telah dinyatakan valid dan layak dalam mendefinisikan variabel Gaya Kepemimpinan.

b. Uji Validitas Motivasi

Pernyataan	Person Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keputusan
M-1	.601	0,304	Valid
M-2	.622	0,304	Valid
M-3	.669	0,304	Valid
M-4	.521	0,304	Valid
M-5	.730	0,304	Valid
M-6	.692	0,304	Valid
M-7	.523	0,304	Valid
M-8	.587	0,304	Valid
M-10	.418	0,304	Valid
M-11	.606	0,304	Valid

Setelah mengeluarkan M-9 yang tidak valid serta dilakukan pengujian ulang maka data selanjutnya telah berubah dapat dilihat pada tabel 4.9 nilai Anti-image Correlation $\geq 0,5$ maka data tersebut telah dinyatakan valid atau layak dalam mendefinisikan variabel Motivasi.

c. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan	Person Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keputusan
KK-1	.673	0,304	Valid
KK-2	.688	0,304	Valid
KK-3	.702	0,304	Valid
KK-4	.707	0,304	Valid
KK-5	.700	0,304	Valid
KK-6	.674	0,304	Valid
KK-7	.410	0,304	Valid
KK-8	.506	0,304	Valid
KK-9	.547	0,304	Valid
KK-10	.344	0,304	Valid
KK-11	.337	0,304	Valid
KK-12	.558	0,304	Valid
KK-13	.495	0,304	Valid
KK-14	.377	0,304	Valid
KK-15	.455	0,304	Valid

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa pertanyaan dalam kuesioner di variabel Kepuasan Kerja yang telah diuji pada Anti-image Correlation telah $\geq 0,5$ maka data tersebut telah dinyatakan valid dan layak dalam mendefinisikan variabel Kepuasan Kerja.

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	8

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Cronbach's Alpha* yang dicapai variabel stres kerja sebesar (0,810 > 0,6) sehingga variabel gaya kepemimpinan adalah reliabel.

b. Uji Reliabilitas Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	10

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Cronbach's Alpha* yang dicapai variabel stres kerja sebesar (0,802 > 0,6) sehingga variabel motivasi adalah reliabel.

c. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	15

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Cronbach's Alpha* yang dicapai variabel stres kerja sebesar (0,841 > 0,6) sehingga variabel kepuasan kerja adalah reliabel.

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,27084244
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,063
	Negative	-,059
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{a,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai sig 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

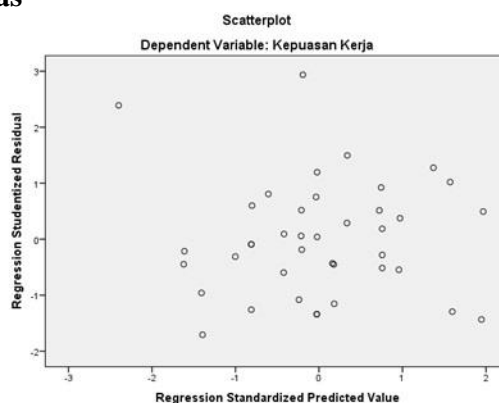
2. Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,303	3,736		3,293	,002		
Gaya Kepemimpinan	1,101	,156	,789	7,039	,000	,787	1,270
Motivasi	,024	,187	,014	,129	,898	,787	1,270

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,787 dan nilai VIF sebesar 1,270, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yang digunakan menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, berarti tidak ada multikolonieritas antar variabel independen yang digunakan dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil dari scatter plot pada gambar diatas terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

B. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,303	3,736		3,293	,002
Gaya Kepemimpinan	1,101	,156	,789	7,039	,000
Motivasi	,024	,187	,014	,129	,898

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan SPSS pada tabel diatas dapat diperoleh rumusan persamaan regresi linier berganda untuk variabel independen (stres kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (prestasi kerja) sebagai berikut :

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

$$Y = 12,303 + 1,101 X_1 + 0,024 X_2 + e$$

Dari persamaan matematis regresi linier berganda tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 12,303 merupakan perpotongan garis regresi dengan sumbu Y yang menunjukkan Kepuasan Kerja Karyawan ketika variabel bebasnya, yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) sama dengan nol (0).
- Variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki koefisien regresi positif, artinya bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan (X1) meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan kerja karyawan di K.I.A Tours & Travel akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 1,101 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.
- Variabel motivasi (X2) memiliki koefisien regresi positif, artinya bahwa apabila variabel motivasi (X2) meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan kerja karyawan di K.I.A Tours & Travel akan mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 0,024 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

C. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Waston
1	,796 ^a	,634	,614	4,385	1,814

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,614 yang artinya 61,4% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variable gaya kepemimpinan dan motivasi, sedangkan 38,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

D. Uji Ketepatan Model (Uji Statistik F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1230,536	2	615,268	32,002	,000 ^b
	Residual	711,364	37	19,226		
	Total	1941,900	39			

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

Sumber: Olah data dari SPSS 23

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat nilai probabilitas sig 0,000 itu berarti nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

E. Uji Ketepatan Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,303	3,736		3,293	,002
	Gaya Kepemimpinan	1,101	,156	,789	7,039	,000
	Motivasi	,024	,187	,014	,129	,898

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber: Olah data dari SPSS 23

Dari tabel diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Uji Hipotesis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja
 Berdasarkan tabel 4.17 probabilitas sig gaya kepemimpinan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
- b. Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja
 Berdasarkan tabel 4.17 probabilitas sig motivasi sebesar 0,898 lebih besar dari 0,05 sehingga H₀ diterima dan H_a ditolak, maka dapat dinyatakan secara parsial motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar 7,039 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di K.I.A Tours & Travel. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Miller *et all* (2012) dimana gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini yang menyatakan bahwa perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta dengan pemimpin adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja, semakin baik pemimpin dalam membawahi

karyawannya semakin nyaman dan puas juga para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan begitu pula sebaliknya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji t menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar 0,129 dan nilai signifikansi sebesar 0,898 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di K.I.A Tours & Travel. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rafli (2011) dimana motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam memotivasi karyawan yang dapat menciptakan kepuasan kerja yakni kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena itu kebutuhan akan berprestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang optimal. Karyawan akan antusias dan memiliki semangat kerja yang tinggi untuk berprestasi lebih baik lagi asalkan kemungkinan untuk hal ini ada. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi yang tinggi akan memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya ia dapat memenuhi kebutuhannya, dan pada akhirnya karyawan akan puas dengan pekerjaannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada K.I.A Tours & Travel Jakarta Selatan, maka dapat disimpulkan beberapa hal setelah dilakukan penelitian dengan pengolahan data yang digunakan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada K.I.A Tours & Travel Jakarta Selatan.
2. Motivasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada K.I.A Tours & Travel Jakarta Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka beberapa saran yang perlu disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Diharapkan adanya perbaikan ataupun peningkatan hubungan antara pimpinan perusahaan dengan bawahan (karyawan). Seperti halnya pimpinan dapat memotivasi dan memahami sifat atau karakter setiap bawahannya, memberikan kesempatan atau menerima saran dan pendapat yang diberikan oleh karyawannya.
 - b. Perusahaan harus memperhatikan kenyamanan dalam lingkungan kerja sehingga dapat memberi semangat para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tidak lupa juga kesejahteraan karyawan harus di perhatikan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan dapat mengembangkan kembali variabel – variabel dan indikator – indikator yang belum digunakan dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel – variabel lain seperti budaya organisasi, seleksi, pelatihan, pengembangan, komitmen organisasi, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adebayo O.F & S.O. Popoola. 2013. *Effect of career progression, work motivation and leadership style on job satisfaction of library personnel in the Federal Civil Service of Nigeria. International Journal of Library and Information Science. Vol. 5(5). Pp. 147-159.*
- Adi Suminto. 2014. *The effect of leadership style and motivation employee job satisfaction on ward in thr district Citangkil Cilegon city. Scholarly Journal of Business Administration. Vol. 4(4). Pp. 113-123.*
- Agustina Nuranie. 2011. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan Divisi Pest Manajemen di PT Multitech Yasa Guna Jakarta. Skripsi. Jakarta : Universitas Mercu Buana.
- Aldi Muhammad Ginanjar. 2010. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di Hotel Panghegar Bandung. Skripsi. Bandung : Universitas Widyatama.
- Ardana, I Komang. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Denpasar : Graha Ilmu.
- Bryan Johannes Tampi. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). Journal "Acta Diurna". Vol.3. No.4, 1-20.
- Certer I Bernard. 2013. Pengaruh Good Governance, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pemerintah. JOM FEKON.
- David McClland Sutrisno. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Dwi Yuliasuti. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Indotrada Pratama Konsultan Cabang Jakarta. Skripsi : Jakarta Universitas Mercu Buana.
- Endang Sapila. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman. Jurnal. Padang : Universitas Negeri Padang.
- Fahmi, Irham (2013). Perilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus. Bandung : Alfabeta, CV.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. Organisasi dan Manajmen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Edisi ke 5. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. 2008. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua. Yogyakarta : BPF.
- Handoko, T. 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua. Yogyakarta : BPF.
- Hardana, Mujiati. 2011. Manajemen. Yogyakarta : BPF.
- Khaerul. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung : Pustaka Setia.
- Kreitner dan Kinicki. 2014. *Measurement of Employee Job Satisfaction. Jakarta : PT. Gramedia.*
- Keith Davis. 2015. Survei Diagnosis Organisasional. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

- Riduwan, Malik. 2002. Teori Motivasi dan Aplikasi. Cetakan Kedua. Jakarta : Rineka Cipta.
- Rivai. V & Sagala, E.J 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi, Edisi 8. Jakarta : Prentice Hall.
- Robbins, Coulter. 2010. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Silvia Losiana Lomanto. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Moderasi *Locus Of Control* Dan Kejelasan Tugas Pada Peran Auditor Yuniior. Jurnal "Ilmiah Mahasiswa Akuntansi". Vol.1. No.1, 1-5.
- Siagian. Sondang P. 2006. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Stefan Ivanko. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Stoner, James A.F. 2013. Manajemen. Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall, Inc.
- Subekhi, Jauhar. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-17. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi (*mixed methods*). Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Virgana & Didi Suprijadi. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri Jakarta Utara. Jurnal Formatif. Vol. 2. (2). 158-169.
- Wexly & Yuki. 2015. Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta : Galio Indonesia.
- Wibowo 2013. Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS. Yogyakarta : Universitas Atma Jaya.
- Winardi. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra. *Jurnal Manajemen SI*. Universitas Telkom.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Yukl, Gary : 2015. Kepemimpinan dalam organisasi. Jakarta : Indeks.