

LAPORAN PENELITIAN

ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA TONGKANG JAKARTA



PENELITI

Ketua : DR. YOSANDI YULIUS, MM

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I
JAKARTA
2021**

**LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN LAPORAN PENELITIAN DOSEN
FEB UPI Y.A.I**


- No. :
Tahun : 2021
1. a. Judul Penelitian : Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pertamina Tongkang Jakarta
- b. Bidang Ilmu : Manajemen
- c. Kategori Penelitian : Mandiri
2. Ketua Penelitian
- a. Nama Lengkap :
b. Jenis Kelamin : Laki-laki
c. Golongan Pangkat : Lektor Kepala
d. Jabatan Fungsional : Dosen Tetap FEB UPI Y.A.I
e. Jabatan Struktural : -
f. Jurusan : Manajemen
g. Pusat Penelitian : LPPM UPI Y.A.I
3. Jumlah Anggota Peneliti :
a. Nama Anggota Peneliti I :
b. Nama Anggota Peneliti II :
c. Nama Anggota Peneliti III :
d. Nama Anggota Peneliti IV :
4. Lokasi Peneliti : Jakarta
5. Kerjasama dengan institusi lain
- a. Nama Institusi : Mitra Kerjasama
b. Alamat :
c. Telepon/Fax/E-mail :
6. Lama Penelitian : 5 bulan
7. Biaya yang diperlukan :
a. Sumber dari Intitusi dalam negeri diluar Kemendiknas : Rp. 5.500.000,-
b. Sumber dari UPI Y.A.I : Rp. -
Jumlah : Rp. 5.500.000,-

Jakarta, 16 Agustus 2021
Ketua Peneliti,

Mengetahui,
Ketua Lembaga Penelitian dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



(Dr. Abdulah Muksin, S.Pd, MM)



(Dr. Yosandi Yulius, MM.)

Menyetujui untuk dilaksanakan
Dekan FEB UPI Y.A.I



(Dr. Marhalinda, MM)

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah, berkat karunia Tuhan Yang Maha Esa, penelitian yang sederhana ini, telah selesai dengan baik. Atas berkat bantuan rekan-rekan dan pimpinan Fakultas Ekonomi UPI Y.A.I, penelitian ini dapat dilaksanakan dan berhasil sesuai dengan rencana.

Pada kesempatan ini, tim peneliti mengucapkan banyak terima kasih, kepada semua pihak, terutama penyandang dana dari instansi dan pihak Fakultas Ekonomi UPI Y.A.I, temen sejawat dan pihak-pihak yang telah membantu dalam kegiatan penelitian ini.

Semoga hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan bagi masyarakat umumnya dan temen-temen peneliti pada khususnya yang ingin meneliti lebih jauh tentang masalah dalam penelitian ini.

Hasil penelitian yang sederhana ini, masih banyak kekurangan dan kekeliruan dalam penelitian ini, maka kritik dan saran yang konstruktif kami harapkan untuk perbaikan dan peningkatan kualitas penelitian selanjutnya

Jakarta, Agustus 2021

Tim Peneliti

Dr. Yosandi Yulius, MM

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
ABSTRAK	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Rumusan Masalah	4
D. Batasan Masalah	4
BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Tinjauan Teori	5
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	5
1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	5
1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
1.3. Tujuan Sumber Daya Manusia	9
2. Kepemimpinan	10
2.1. Sifat dan Ciri-Ciri Kepemimpinan	11
2.2. Fungsi Kepemimpinan	13
2.3. Tipe- Tipe Kepemimpinan	15
3. Motivasi	21
3.1. Pengertian Motivasi	21
3.2. Tujuan Motivasi	22
3.3. Bentuk-bentuk Motivasi	23

3.4. Teori-teori Motivasi.....	25
4. Kepuasan Kerja.....	29
4.1. Pengertian Kepuasan Kerja	29
4.2. Fungsi Kepuasan Kerja.....	30
4.3. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	31
4.4. Pengukuran kepuasan kerja	33
B. Penelitian Terdahulu	34
1. Berdasarkan skripsi.....	34
2. Berdasarkan Jurnal Penelitian	35
C. Kerangka Pemikiran	36
D. Perumusan Hipotesis	37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian.....	38
B. Manfaat Penelitian.....	39

BAB IV METODOLOGI PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian	40
B. Objek Penelitian	41
C. Operasionalisasi Variabel.....	41
D. Jenis, Sumber, dan Metode Pengumpulan Data	43
1. Jenis Data.....	43
2. Sumber Data	43
3. Metode Pengumpulan data	44
E. Populasi dan Sampel	47
1. Populasi	47
2. Sampel	47
F. Rancangan Analisis	48
1. Analisis Kualitatif.....	48
2. Analisis Kuantitatif.....	48

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	60
1. Sejarah Perusahaan PT. Pertamina Tongkang	60
2. Misi dan Visi Perusahaan	62
3. Struktur Organisasi	63
4. Bidang Usaha.....	64
B. Gambaran Umum Responden	68
1. Karakteristik Responden.....	68
2. Deskripsi data	71
C. Analisis Uji Kualitas Data.....	93
1. Uji validitas.....	93
2. Uji Reliabilitas	98
3. Analisis Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	100
4. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Y).....	104
5. Analisis Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersamaan terhadap Kepuasan Kerja (Y)	110
6. Uji Asumsi Klasik	114
7. Kendala – Kendala yang di hadapi PT.Pertamina Tongkang, Jakarta dan Alternatif Pemecahannya	119

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	120
B. Saran	122

DAFTAR PUSTAKA

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat. Populasi penelitian adalah karyawan pada PT. Pertamina Tongkang, Jakarta dengan mengambil populasi 100 orang karyawan, sedangkan sampel ditetapkan 50 orang karyawan, yang diambil secara acak dari populasi. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pertamina Tongkang, Jakarta.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kasual komparatif (*casual comparative research*). Penelitian Kasual Komparatif selain mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan analisis data mencakup, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis (Uji F).

Hasil penelitian menunjukkan : 1) Hasil regresi linier berganda adalah $\hat{Y} = 9.618 + 0.271 X_1 + 0.473 X_2$ di mana nilai konstanta sebesar 9.618 menyatakan jika kepemimpinan dinaikan maka kepuasan kerja akan naik dan motivasi kerja ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat yaitu sebesar 9.618. Koefisien regresi X_1 sebesar 0.271 artinya bahwa setiap penambahan 1 nilai atas kepemimpinan maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0.271. Dan koefisien regresi X_2 sebesar 0.473 artinya bahwa setiap penambahan 1 nilai atas motivasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.473. 2).

Hasil koefisien korelasi berganda sebesar $r = 0,657$ menunjukkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan kuat dan positif. 3) Besarnya pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) secara simultan adalah 43,1% sedangkan sisanya 56,9% dipengaruhi oleh faktor lain. 4) Sedangkan uji F dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ sehingga bisa dikatakan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin luas dan dewasa, terjadi persaingan kuat antar perusahaan. Persaingan itu mendorong setiap perusahaan untuk meningkatkan efektifitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu dibutuhkan seorang pemimpin yang ahli dibidangnya, berpengalaman, dan mempunyai daya kreasi dan inisiatif yang besar.

Sumber Daya Manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Di dalam suatu perusahaan, kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan. Ini menjadi bagian penting dalam memahami perilaku kerja. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang sesuai, mereka tidak hanya melihat posisinya sebagai pemimpin yang menghendaki

segalanya telah dilakukan tetapi mereka harus pula bekerja dalam stuktur yang ada secara efektif.

Macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu perusahaan dapat membantu menciptakan motivasi kerja yang positif bagi karyawan. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan maka karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan sehingga tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Bentuk motivasi bisa mengubah karyawan untuk bekerja tidak berdasarkan paksaan, tetapi karyawan lebih didorong untuk menciptakan prestasi kerja yang lebih baik sehingga perusahaan memiliki kinerja yang lebih baik pula. Oleh karena itu, dorongan atau motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawan sangatlah berpengaruh untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang ada.

Untuk mencapai tujuan di atas, manajemen sumber daya manusia harus memberikannya secara khusus, karyawan perlu mendapat penghargaan, diciptakannya suasana kerja yang menyenangkan dan tercapai kepuasan kerja. Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja yang tinggi. Manajemen sumber daya manusia dapat tercapai jika pekerja itu benar memiliki motivasi kerja dengan baik. Oleh karena itu, pengetahuan tentang kepemimpinan

perlu diperhatikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan nantinya dapat mencapai kepuasan kerja yang optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja, dan penulis mengambil judul, **"ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA TONGKANG, JAKARTA"**

B. Identifikasi Masalah

Dalam latar belakang tersebut terdapat berbagai masalah yang diidentifikasi sebagai berikut:

1. Peranan Sumber Daya Manusia terhadap perusahaan.
2. Peranan Pemimpin dalam perusahaan terhadap bawahannya.
3. Adanya gaya kepemimpinan yang berbeda pada setiap perusahaan.
4. Peranan motivasi kerja dalam perusahaan bagi karyawan.
5. Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.
6. Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

C. Rumusan Masalah

Agar penelitian ini dapat terfokus pada pokok permasalahan, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pertamina Tongkang?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pertamina Tongkang?
3. Seberapa besar pengaruh bersama-sama kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pertamina Tongkang?

D. Batasan Masalah

Untuk meneliti seluruh identifikasi di atas perlu suatu usaha peneliti. Karena adanya keterbatasan waktu, dana, tenaga dan teori serta kemampuan peneliti maka tidak semua masalah akan diteliti. Penelitian penelitian ini hanya terbatas pada kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Pertamina Tongkang, Jakarta bagian Sumber Daya Manusia (SDM). Pembatasan ini juga untuk memudahkan dan membatasi ruang lingkup penelitian pada penelitian pokok.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga dan memegang peranan penting di dalam suatu perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia.

Manajemen diartikan sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Dalam melaksanakan aktivitas perusahaan sangat membutuhkan manajemen yang baik, karena dengan manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan yang ingin dicapai.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen, karena itu teori manajemen menjadi dasar pembahasan yang lebih memfokuskan mengenai kepemimpinan, dimana kepemimpinan adalah sebagian salah satu alat yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawannya.

Menurut **Melayu S.P. Hasibuan (2006)** memberi pengertian bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni

mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”(hlm.10)

Menurut Simamora Hendry (2004) “Manajemen sumber daya manusia adalah “pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa pengolahan individu anggota organisasi dan kelompok – kelompok karyawan”(hlm.04)

Menurut Handoko (2001) “Manajemen sumber daya manusia adalah “penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia mencapai tujuan individu maupun organisasi”(hlm.11)

Menurut Michel J. Jucius seperti dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2002) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan:

“Manajemen personalia adalah lapangan manajemen yang bertalian dengan perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian bermacam-macam fungsi pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pemanfaatan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga:

1. Tujuan untuk apa perkumpulan didirikan dan dicapai secara efisien dan efektif.
2. Tujuan semua pegawai dilayani sampai tingkat optimal.
3. Tujuan masyarakat diperhatikan dan dilayani dengan baik.(hlm.35)

1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Malayu S.P Hasibuan (2006)**, fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

a. Fungsi Manajerial sebagai berikut:

1) Perencanaan

Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

Adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi

3) Pengarahan (directing)

Adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian (controlling)

Adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

b. Fungsi Operasional sebagai berikut:

1) Pengadaan (procurement)

Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2) Pengembangan (development)

Adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

3) Kompensasi (compensation)

Adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

4) Pengintegrasian (integration)

Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

5) Pemeliharaan (maintenance)

Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

6) Kedisiplinan

Adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci

terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

7) Pemberhentian (*separation*)

Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.(hlm.1)

1.3. Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (2004) ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia diantaranya adalah:

a. Tujuan Sosial (*society objective*)

Agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi.

b. Tujuan Organisasional (*organizational objective*)

Sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional (*functional objective*)

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Pribadi (*individual management objective*)

Tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi.

2. Kepemimpinan

2.1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2002) “ Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”(hlm.170)

Menurut Wirawan (2006) “ Kepemimpinan adalah proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dan pengikut untuk merelisasikan visi”(hlm.18)

Menurut Susilo Martoyo (2000) “ Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama”(hlm.176)

Menurut Stephen Robbins (2003) “ Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan di dalam suatu organisasi”(hlm.40)

Berdasarkan kutipan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.2. Sifat dan Ciri-Ciri Kepemimpinan

Pada dasarnya untuk memperoleh kemampuan kepemimpinan diperlukan sejumlah sifat-sifat yang baik dan tepat. Menurut **George R. Terry** yang dikutip oleh **Susilo Martoyo (2000)** adalah sebagai berikut :

1. Penuh energi

Merupakan tercapainya kepemimpinan yang baik, energi yang baik, jasmani maupun rohani.

2. Memiliki stabilitas emosi

Dimana seorang pemimpin harus tegas, konsekuen dan konsisten dalam tindakan-tindakannya, percaya diri sendiri dan memiliki jiwa sosial terhadap bawahannya.

3. Memiliki pengetahuan tentang hubungan antara manusia

Dimana mengetahui banyak tentang sifat-sifat orang yang ada disekitarnya.

4. Motivasi pribadi

Yaitu keinginan untuk dapat memimpin dari dorongan sendiri dan bukan paksaan dari luar dirinya.

5. Kemahiran mengadakan komunikasi

Yaitu seorang pemimpin harus mempunyai daya cakup dalam mengutarakan gagasan baik secara lisan maupun tulisan.

6. Kecakapan mengajar

Yaitu pemimpin harus mampu memberikan petunjuk-petunjuk mengoreksi kesalahan-kesalahan yang terjadi, mengajukan dan menerima saran-saran.

7. Kecakapan sosial

Yaitu pemimpin harus memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang-orang serta berbagai ragam sifat-sifatnya, sehingga mereka benar-benar dengan penuh kemauan dan kesetiaan bekerja dibawah kepemimpinannya.

8. kemampuan teknis

Yaitu seorang pemimpin akan lebih mudah mengadakan koreksi bila terjadi suatu kesalahan pelaksanaan tugas dari bawahannya.(hlm.182)

Untuk mempengaruhi bawahannya terdapat ciri-ciri kepemimpinan yang merupakan sejumlah persyaratan menurut **Siagian (2000)** dalam **Martoyo Susilo (2000)** yang meliputi:

a. Pengetahuan umum yang luas

Sebagai seorang pemimpin harus mempunyai pengetahuan yang luas sehingga pemimpin mampu menganalisa keadaan perusahaan.

b. Ingin tahu

Seorang pemimpin harus memiliki kesadaran akan adanya kemajuan dan perubahan-perubahan yang akan terjadi dilingkungan sekitarnya. Dengan begitu pemimpin selalu ingin mencari tahu perubahan-perubahan tersebut sehingga pemimpin akan menjadi pemimpin yang inovatif dan kreatif.

c. Kemampuan analisis

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan menganalisis situasi yang dihadapi secara teliti, matang dan mantap. Ini merupakan persyaratan bagi seorang pemimpin untuk mencapai sukses.

d. Rasionalisme dan Objektivitas

Jika emosi merajai cara berfikir seorang pemimpin, maka rasionalitas dan objektivitas akan berkurang, yang mengakibatkan keputusan yang diambil akan menjadi kurang tepat, sehingga dapat merugikan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan ciri-ciri kepemimpinan tersebut tidaklah mudah bagi seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Pemimpin harus menjalankan syarat-syarat tersebut agar dapat menjadi contoh yang baik bagi pengikutnya dan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dijalankannya.

2.3. Fungsi Kepemimpinan

Menurut **Wirawan (2003)** fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut

a. Menciptakan visi

Yaitu melakukan suatu tindakan untuk menciptakan cita-cita harapan, impian untuk meningkatkan kesejahteraan dan tercapainya tujuan yang diinginkan oleh pemimpin pengikut dan masyarakat.

b. Mengembangkan kebudayaan organisasi

Yaitu pemimpin mengumpulkan nilai-nilai yang ada di masyarakat atau mengembangkan nilai-nilai budaya baru agar memotivasi dan menggerakkan para pengikutnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Menciptakan sinergi

Merupakan tugas pemimpin untuk memanajementi konflik agar konflik berkembang kearah konflik konstruktif (membina) yang menciptakan sesuatu yang baru sehingga mempersatukan para pengikutnya menciptakan sinergi positif.

d. Memberdayakan pengikut

Pemberdayaan merupakan salah satu aspek pengembangan organisasi yang menyangkut pengembangan sumber daya manusia organisasi.

e. Menciptakan perubahan

Yaitu agar kelangsungan hidup sistem sosial manusia selalu berkembang kebutuhan dan kualitas hidupnya.

f. Memotivasi pengikut

Yaitu pemimpin ikut memotivasi para pengikutnya agar mau bergerak mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

g. Mewakili sistem sosialnya

Yaitu pemimpin bertindak sebagai wakil masyarakat yang berkewajiban untuk memikul sejumlah tanggung jawab kedinasan, sosial dan legal dalam kaitannya dengan pihak luar yang berada dilingkungan eksternal sistem sosial.

h. Membelajarkan organisasi

Yaitu proses pembelajaran organisasi untuk mensejahterakan masyarakat.(hlm.95)

2.4. Tipe- Tipe Kepemimpinan

Wehrich and Koontz (2000) mengelompokkan tipe atau gaya kepemimpinan ke dalam tiga kelompok, yaitu:

1. Kepemimpinan Otokratik

Seorang pemimpin yang otokratis menganggap semua kewajiban untuk mengambil keputusan, menjalankan tindakan, mengarahkan, memberi motivasi dan mengawasi bawahannya terpusat di tangannya. Kepemimpinan

otokratik disebut juga sebagai otokrat yang bijak, yaitu seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya berdasarkan kebaikan, ia menggunakan berbagai cara, seperti memberikan pujian, melakukan diplomasi tindakan yang bijaksana dan berusaha untuk mendapatkan hasil yang diharapkan. Selain itu kepemimpinan otokrat disebut juga sebagai kekuasaan yang luar biasa, yaitu memiliki sifat yang sangat keras, diktatoris, melakukan pengawasan yang ketat agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien, serta memiliki rasa percaya kepada bawahan yang sangat kecil. Seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya dengan jalan memberikan perintah, paksaan, ancaman, hukuman dan komando saja. Unsur kepemimpinan dapat dibenarkan dalam suatu manajemen perusahaan bahkan sangat diperlukan dalam kondisi atau keadaan yang penting dan darurat (emergency), sebagai contoh adanya kebakaran di suatu tempat, tim pemadam kebakaran tidak harus melakukan rapat terlebih dahulu dalam pengambilan keputusan, apa yang akan dilakukan. Disini peran manajer sebagai pemimpin yang otokrat sangat penting, karena dalam hal ini pemimpin tidak harus menanyakan pendapat bawahannya tetapi kebijakan apa yang harus di ambil yaitu mengerahkan tim pemadam kebakaran ke lokasi kejadian, mencari dan memadamkan titik api itu berasal.

Harus diakui bahwa efektivitas dari seorang pemimpin yang mengemudikan jalannya organisasi, tipe kepemimpinan otokratik mampu menyelenggarakan berbagai fungsi kepemimpinannya dengan baik yaitu

tercapainya tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh pimpinan. Tipe ini berorientasi pada tugas saja, sedangkan perhatian terhadap orang yang melaksanakannya kurang, gaya kepemimpinannya condong kepada prestasi atau produksi.

Ciri-ciri perilaku kepemimpinan otokratik serta reaksi bawahannya dapat digambarkan sebagai berikut :

- a. Semua kebijaksanaan ditentukan oleh pimpinan.
- b. Langkah kegiatan teknis ditentukan oleh pimpinan, pada saat-saat tertentu, sehingga biasanya langkah-langkah berikutnya tidak ada kepastian.
- c. Pimpinan mendiktekan tugas-tugas khusus dan para anggotanya adalah pelaksananya.
- d. Pimpinan cenderung untuk mencela atau memuji secara personal dan tetap menjauhkan diri dari kegiatan kelompok, kecuali dalam hal demonstrasi.

2. Kepemimpinan Demokratik atau Partisipatif

Apabila seseorang pemimpin menggunakan gaya partisipatif, ia akan menjalankan gaya kepemimpinan dengan konsultasi. Ia tidak mendelegasikan wewenangnya untuk membuat keputusan akhir dan memberikan pengarahan tertentu kepada bawahannya. Ia akan mencari berbagai pendapat dan pemikiran dari para bawahannya mengenai

keputusan yang akan diambil. Ia akan secara serius mendengarkan dan menilai pikiran para bawahannya dan menerima sumbangan pikiran mereka sejauh pemikiran tersebut bisa dipraktekkan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan mengambil keputusan dari para bawahannya sehingga pikiran-pikiran mereka akan selalu meningkat dan semakin matang. Para bawahan juga didorong untuk meningkatkan kemampuan mengendalikan diri dan menerima tanggung jawab yang lebih besar. Pemimpin akan lebih supportif dalam kontak dengan para bawahan dan tidak bersikap diktator, meskipun tentu saja, wewenang terakhir dalam pengambilan keputusan berada sepenuhnya pada pimpinan. Secara singkat kepemimpinan demokratik menitikberatkan masalah pemimpin lainnya, yang semuanya terlibat aktif dalam penentuan sikap, pembuatan rencana-rencana, pembuatan keputusan penerapan disiplin kerja (yang ditanamkan secara sukarela oleh kelompok-kelompok dalam suasana demokratis), dan pembajaan etik, kerja.

Pemimpin memotivasi para bawahan, agar mereka merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin menerapkan Sistem Manajemen Terbuka (open management). Misalnya, dalam mengembangkan usaha-usaha organisasi para bawahan berkompetisi dalam mengembangkan kecakapan dan kemampuannya sehingga menimbulkan kerja sama yang semakin baik.

Ciri-ciri perilaku kepemimpinan demokratik atau partisipatif serta reaksi bawahannya dapat digambarkan sebagai berikut :

- 1) Semua kebijaksanaan di bahas dan ditentukan bersama oleh kelompok dengan dorongan dan bantuan pimpinan.
- 2) Perspektif kegiatan diperoleh selama masa pembahasan.
Langkah-langkah umum kebijaksanaan kelompok diminta nasehat teknis.
- 3) Para pegawai bawahan bebas untuk bekerja sama dengan siapa saja yang mereka senangi. Pembagian tugas pekerjaan diserahkan kepada kelompok untuk ditentukan bersama.
- 4) Pemimpin selalu "Objektif" dan berfikir "serba fakta" dalam memberikan kritikan.

3. Kepemimpinan Laissez Faire (*free-rein*)

Dalam tipe dan gaya kepemimpinan ini, pemimpin mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan kepada para bawahannya dengan lengkap. Pada prinsipnya pimpinan akan mengatakan, "Inilah pekerjaan yang harus saudara lakukan. Saya tidak peduli bagaimana cara mengerjakannya, tetapi pekerjaan tersebut harus bisa diselesaikan dengan baik". Pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan tersebut pada para bawahannya. Dengan kata lain bisa mengendalikan diri mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sehingga ia tidak perlu membuat peraturan-peraturan tentang pelaksanaan yang diambilnya.

Seorang pemimpin yang *laissez faire* cenderung memilih peranan yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi harus dijalankan dan digerakkan. Sikap seseorang pemimpin yang *laissez faire* dalam memimpin organisasi dan para bawahannya biasanya adalah sikap yang permief dalam arti bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan bisikan hati nuraninya asal saja kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai. (hlm.494)

Ciri-ciri perilaku Kepemimpinan *Laissez-faire* serta reaksi bawahannya dapat digambarkan sebagai berikut:

- 1) Kebebasan sepenuhnya untuk mengambil keputusan, diberikan kepada kelompok maupun individual, tanpa banyak campur tangan pimpinan.
- 2) Berbagai-bagai bahan atau data diberikan. Pimpinan dengan jelas menyatakan hanya akan memberikan bahan informasi bila diminta saja. Pimpinan tidak mengambil keaktifan dalam pembahasan bersama kelompok.
- 3) Sama sekali tanpa partisipasi pimpinan.
- 4) Pimpinan jarang memberikan komentar secara spontan terhadap kegiatan bawahannya, kecuali bila ditanya.

3. Motivasi

3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan. Karena diharapkan dengan pemberian motivasi, karyawan mau bekerja keras memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai motivasi, maka terlebih dahulu perlu mengetahui pengertian tentang motivasi tersebut. Berikut ini beberapa pendapat para ahli: Menurut Siagian (2002) "Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi pekerja kepada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan ekonomis"(hlm.286)

Menurut Rivai (2004) "Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu"(hlm.455)

Menurut Robbin (2001) "Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa individual" (hlm.208)

Dari teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya motivasi merupakan suatu dorongan atau proses untuk mencoba

mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan guna untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

3.2. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi Menurut **Hasibuan (2002)** antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.(hlm.146)

3.3. Bentuk-bentuk Motivasi

Menurut **Nawawi (2003)** secara sederhana motivasi dapat dibedakan dalam bentuk motivasi kerja yaitu:

a. Motivasi Intrinsik

Adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaatnya pekerjaan yang dilaksanakannya.

Faktor-faktor yang bersifat intrinsik:

- 1) Pengakuan atas prestasi kerja karyawan, yaitu memberikan pengakuan atas potensi karyawan dalam bentuk pujian dan pemberian penghargaan.
- 2) Kemungkinan untuk berkembang, yaitu memberikan program pelatihan kerja bagi setiap karyawannya.
- 3) Pekerjaan itu sendiri, yaitu memberikan pekerjaan yang penuh tantangan sesuai dengan keahlian karyawan agar para karyawan dapat bekerja dengan pengetahuan dan keterampilan yang maksimal.
- 4) Tanggung jawab, yaitu memberikan pekerjaan yang tepat sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan, dengan harapan agar karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan atau wewenang yang dilimpahkan kepadanya.
- 5) Kemajuan, yaitu memberikan kesempatan pengembangan karir, promosi, atau kenaikan jabatan kepada para karyawan dengan prestasi dan loyalitas kepada perusahaan.

b. Motivasi Ekstrinsik

Adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik :

1) Kompensasi

Kebutuhan akan kompensasi yang memadai merupakan salah satu kebutuhan yang utama bagi karyawan agar kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi.

2) Kebijakan perusahaan

Perusahaan memberikan kebijakan dalam hal pemberian cuti, pemberian bonus / penghargaan terhadap karyawan dan kebijakan perusahaan mengenai absensi.

3) Kondisi kerja

Menciptakan kondisi kerja yang baik dan nyaman yang bertujuan untuk memberikan ketenangan kepada karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

4) Jaminan pekerjaan

Perusahaan memberikan perlindungan dalam melaksanakan pekerjaan berupa, tunjangan hari raya, tunjangan transportasi, tunjangan makan dan tunjangan kesehatan.

5) Hubungan kerja

Menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan rekan sekerja dan atasan dengan mempererat tali silaturahmi, tolong menolong dalam bekerja dan saling membantu jika diantara karyawan ada yang mengalami musibah baik di dalam maupun di luar perusahaan.

Dalam lingkungan suatu perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi ini disebabkan, karena tidak mudahnya untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja di sekitarnya lebih banyak mengiringnya untuk mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.(hlm.359)

3.4. Teori-teori Motivasi

Menurut **Siagian (2002)** teori motivasi dapat dikelompokkan menjadi:

a. Hierarchy of Need / Teori Kebutuhan (*Abraham Maslow*)

Teori hirarki kebutuhan adalah pendapat dari Maslow dikutip oleh Siagian yang mengatakan bahwa manusia mempunyai sejumlah yang diklasifikasikan pada lima tingkatan atau hirarki (*hierarchy of needs*), yaitu:

1) Kebutuhan fisiologis

Merupakan kebutuhan nyata, bahkan sejak seseorang masih dalam kandungan ibunya, dan berlanjut hingga yang bersangkutan memasuki

liang kubur. Contoh kebutuhan fisiologis adalah makanan, minuman, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya.

2) Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan yang tidak hanya menyangkut keamanan fisik di tempat kediaman, dalam perjalanan dan di tempat pekerjaan, akan tetapi keamanan dalam meniti karier, contoh kebutuhan akan rasa aman adalah jaminan keamanan, berupa rasa aman dan terlindung dari resiko fisik dan mental.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang lebih mementingkan penciptaan dan pemeliharaan iklim kekeluargaan, kebersamaan dan kerja sama dalam kehidupan berorganisasi.

4) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri

Kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan internal yaitu rasa percaya diri, otonomi dan prestasi sedangkan penghargaan eksternal yaitu status, pengakuan, dan perhatian.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kesempatan untuk menimba ilmu dan pengetahuan baru serta menggali keterampilan.

b. Teori X dan Teori Y (*Douglas McGregor*)

Siagian (2002) mengutip pandangan McGregor tentang manusia yaitu Teori X dan Teori Y :

1) Teori X

Karyawan tidak menyenangi pekerjaan, pemalas, tidak senang memikul tanggung jawab dan harus dipaksa agar menghasilkan sesuatu.

2) Teori Y

Karyawan yang senang bekerja, kreatif, menyenangi tanggung jawab dan mampu mengendalikan diri.

c. Two Factor Teory / Teori Dua Faktor (*Frederick Herzberg*)

Teori motivasi dua faktor adalah pendapat dari Herzberg yang dikutip oleh Siagian (2002), mengemukakan bahwa para karyawan dapat di bagi menjadi dua golongan besar, yaitu :

1) Intrinsik adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing. Para karyawan yang terdorong secara intrinsik akan lebih mudah meningkatkan produktivitas kerjanya dengan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya bekerja dengan tingkat ekonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasannya tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi.

2) Ekstrinsik adalah pendorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja, Para karyawan yang terdorong secara ekstrinsik cenderung melihat apa yang diberikan oleh

organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi.

Jadi faktor intrinsik tidak begitu berpengaruh terhadap kepuasan secara berlebihan walaupun salah satu faktor tersebut tidak ada. Hal ini di karenakan faktor ekstrinsik dapat berubah dan terus berkembang dari waktu ke waktu sehingga sulit untuk memotivasi seseorang, berbeda halnya dengan faktor intrinsik, jika memperolehnya maka akan menjadi suatu kebanggaan sendiri. Keberhasilan inilah yang akan membuat seseorang berbuat lebih baik lagi untuk mencapai suatu keberhasilan yang maksimal.

d. Theory of Needs / Teori Kebutuhan (*David McClelland*)

Teori kebutuhan dikemukakan McClelland dan kawan-kawan yang dikutip Siagian (2002) menggolongkan kebutuhan manusia menjadi tiga jenis, yaitu:

- 1) Keberhasilan, yaitu dorongan untuk berprestasi dan sukses.
- 2) Kekuasaan, yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana mereka tanpa perlu dipaksa untuk berperilaku.
- 3) Afiliasi, yaitu keinginan disenangi, dicintai, kesediaan bekerja sama, iklim bersahabat dan saling mendukung dalam organisasi.

4. Kepuasan Kerja

4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh para karyawan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin meningkat pada prestasi kerja yang telah diraih oleh karyawan tersebut.

Menurut Handoko (2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut: “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”(hlm.193)

Menurut Hasibuan (2003) “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”(hlm 202)

Menurut Martoyo (2000) “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan” (hlm.142)

Kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Manajemen personalia harus senantiasa memonitor kepuasan kerja dari karyawan, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia lainnya. Disamping itu berbagai kebijaksanaan dan kegiatan personalia mempunyai dampak pada iklim perusahaan. Iklim tersebut memberikan suatu kondisi kerja yang menyenangkan bagi karyawan, maka hal itu selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

4.2. Fungsi Kepuasan Kerja

Fungsi kepuasan kerja menurut **Handoko (2001)** adalah sebagai berikut :

1) Kepuasan kerja untuk aktualisasi diri

Seseorang karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan yang seperti ini mempunyai semangat yang rendah, emosinya yang tidak stabil dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam

kegiatan serikat karyawan dan kadang berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

- 2) Kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan terutama karena menciptakan suatu kondisi kerja yang positif di dalam lingkungan perusahaan.(hlm.196)

4.3. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut **Robbins (2003)**, faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja yaitu:

- 1) *Mentally challenging work* (kerja yang secara mental menantang).
- 2) *Equitable reward* (penghargaan yang pantas).
- 3) *Supportive challenging work* (kondisi kerja yang mendukung).
- 4) *Supportive colleagues* (rekan kerja yang mendukung).

Adapun penjabaran mengenai keterangan diatas adalah sebagai berikut:

- a) *Mentally challenging work* (kerja yang secara mental menantang).

“People prefer jobs that give them opportunities to use their skills and abilities and offer a variety of task, freedom and feedback on how well they are doing. These characteristic makes work mentally challenging”.

Artinya karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan

umpan balik mengenai betapa baik mereka dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Karakteristik seperti ini membuat kerja secara mental menantang.

b) *Equitable reward* (penghargaan yang pantas).

“Employees want pay system and promotion policies that they perceive as being just, unambiguous and in line with their expectation. Similarly employees seek fair promotion policies and salary.”

Artinya : Karyawan akan merasa akan dihargai apabila mereka diberikan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil, tidak membingungkan dan sesuai dengan harapan. Dalam hal ini penghargaan yang pantas seperti kebijakan promosi yang adil dan gaji.

c) *Supportive working condition* (kondisi kerja yang mendukung).

“Employee are concerned with their work environment for both personal comfort and facilitating doing a good job. Supportive working condition are things are related with lighting, layout, air temperature, the work place. By having a good working condition, it will make employees work their task better.”

Artinya: untuk memudahkan karyawan dalam bekerja maka sangatlah penting lingkungan kerja yang baik. Kondisi kerja yang mendukung seperti halnya pencahayaan, layout/ tata letak kantor, temperatur udara, ruang tempat kerja, tingkat kebisingan. Dengan adanya lingkungan kerja

yang baik maka akan memudahkan karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik.

d) *Supportive colleagues* (rekan kerja yang mendukung).

“People get more out of work than merely money or tangible achievement. For most employees, work also fills the need for social interaction. Therefore having a friendly and supportive co-workers leads to increased job satisfaction”.

Artinya : Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan adanya rekan kerja yang ramah dan mendukung. Sesama rekan kerja harus bisa saling mendukung, saling bekerja sama.(hlm.149)

4.4. Pengukuran kepuasan kerja

Menurut **Panggabean (2004)**, pengukuran kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Pengukuran kepuasan kerja dengan *Job Descriptive Index (JDI)*

Mengukur kepuasan kerja karyawan berdasarkan dimensi kepuasan terhadap pengawasan, kepuasan, terhadap rekan kerja, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap pembayaran, kepuasan terhadap promosi.

2) *Minnesola Satisfaction Questionnaire (MSQ)*

Merupakan skala rating untuk menilai kepuasan kerja dimana karyawan menunjukkan sejauh mana mereka puas terhadap beberapa aspek

pekerjaan mereka (misalnya kepuasan terhadap gaji dan kesempatan untuk maju). Skor yang tinggi merupakan skor kepuasan kerja yang tinggi juga.

3) *Play Satisfaction Questionnaire (PSQ)*

Merupakan sebuah daftar pertanyaan yang ditunjukkan untuk menilai kepuasan kerja terhadap beberapa aspek pembayaran, misalnya tingkatannya, penambahannya dan fasilitas yang bisa dimanfaatkan.

4) *Job Diagnostic Survey (JDS)*

Bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan lima dimensi inti dari karakteristik pekerjaan yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi dan umpan balik. (hlm.132)

B. Penelitian Terdahulu

1. Berdasarkan penelitian

Untuk mengetahui dan membandingkan apakah penelitian yang ditulis mempunyai dasar kejelasan yang dapat dipertanggung jawabkan, maka penulis akan memberikan gambaran hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Teza Wati Nur Utami (2008) dengan judul, **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Biro Organisasi dan Tata Laksana Departemen Agama RI, Jakarta, 2008"** yang diperoleh dari Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta,. Hasil penelitian diketahui koefisien korelasi sebesar 0,714, yang

berarti terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja Karyawan, kemudian untuk mengetahui besarnya kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dilakukan perhitungan Kd dengan hasil 49,3%. Selanjutnya perhitungan analisis regresi diperoleh 49,3%. Selanjutnya perhitungan artinya konstanta sebesar 16,211 menyatakan bahwa jika tidak ada gaya kepemimpinan maka kepuasan kerja adalah sebesar 16,211. Dan gaya kepemimpinan dengan kegiatan regresi 0,784. Tahap akhir yaitu uji hipotesis dengan kriteria t hitung $>$ t tabel, hasil analisis uji t dengan tingkat signifikansi (α) = 5%; $30 - 2 = 28$ menunjukkan t hitung $>$ t tabel = $5,399 \geq 2,048$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima

2. Berdasarkan Jurnal Penelitian

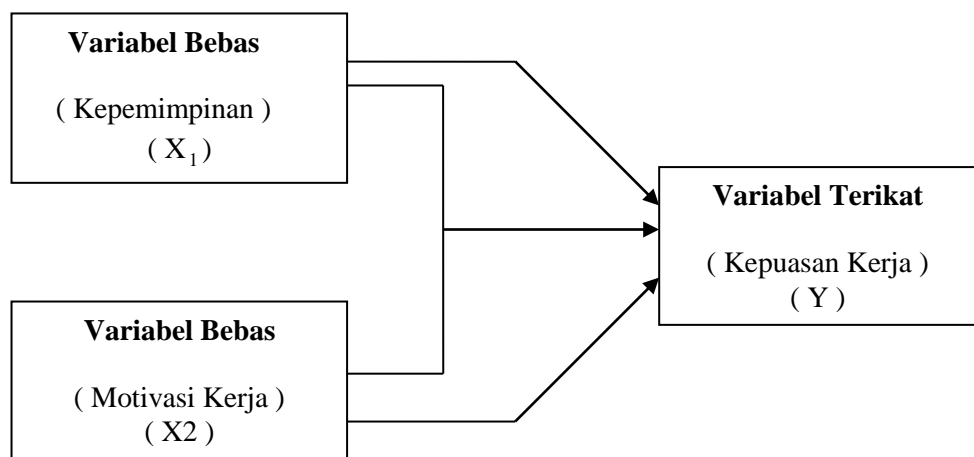
Setelah menggunakan penelitian terdahulu peneliti juga sedikit mengutip dari jurnal penelitian yang berjudul, "**Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gama di Karang Anyar**" Jurnal standarisasi Vol. 8 No. 3 Tahun 2007 oleh Fajar Haranto Setyawan. Berdasarkan hasil perhitungan perilaku kualitatif. Perilaku partisipatif dan perilaku delegatif secara serentak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 9,054 + 0,168X_1 + 0,221X_2 + 0,144X_3$ dan dibuktikan dengan uji F. Hasil uji F dengan F Hitung (3,434) $>$ F tabel (2,98). Hasil uji t menunjukkan hanya variabel perilaku partisipatif yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

sehingga hipotesis pertama tidak terbukti dan hipotesis kedua penelitian terbukti. Hasil pengujian korelasi parsial menunjukkan variabel perilaku partisipatif yang memiliki hubungan kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0,284 menunjukkan bahwa 28,4% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel perilaku konsultatif (X_1), perilaku partisipatif (X_2) dan perilaku delegatif (X_3) sedangkan 71,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

C. Kerangka Pemikiran

Secara konstruk kerangka pemikiran penelitian dapat digambarkan dengan skema model sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



X_1	X_2	Y
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kemampuan ▪ Tanggung jawab ▪ Wewenang ▪ Bijaksana 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivasi Intrinsik ▪ Motivasi Ekstrinsik 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kerja yang secara mental menantang ▪ Penghargaan yang pantas ▪ Rekan kerja yang mendukung

Keterangan:

1. Variabel Bebas (X_1) : Dalam penelitian ini adalah kepemimpinan
2. Variabel Bebas (X_2) : Dalam penelitian ini adalah motivasi kerja
3. Variabel Terikat (Y) : Dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja

D. Perumusan Hipotesis

Umar, Husein (2007) menyatakan bahwa : “Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya”.(hlm 104)

Adapun hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

- H_1 = Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan.
- H_2 = Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.
- H_3 = Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pertamina Tongkang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pertamina Tongkang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh bersama-sama kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pertamina Tongkang.

B. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat memberikan beberapa manfaat, manfaat penelitian ini bagi penulis adalah dapat dijadikan sebagai pedoman untuk meningkatkan pengetahuan tentang kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi PT. Pertamina Tongkang, Jakarta sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran

bagi manajemen perusahaan maupun bagi pihak yang berkepentingan untuk mencapai tujuan yang telah digariskan perusahaan.

3. Bagi Pihak-Pihak Lain

Dapat dijadikan sumber referensi untuk penelitian selanjutnya atau untuk dijadikan pedoman praktis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang besar bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan.

BAB IV

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian

Menurut Nartuko (2004) Metode Penelitian adalah “cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama mencapai suatu tujuan dengan cara mencari, mencatat, merumuskan, menganalisa dan menyusun laporannya”(hlm.4). Metode penelitian sangat membantu penulis dalam melakukan pengumpulan dan analisa data terhadap permasalahan yang dihadapi. Menurut Nazir (2003) “Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan” Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam metode penelitian, karena pada umumnya data yang dikumpulkan akan digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan”(hlm.174)

Data mentah yang telah dikumpulkan tidak akan ada gunanya jika tidak dianalisis. Analisa data merupakan bagian yang sangat penting dalam penelitian, karena analisis data dapat memberi arti dan makna bagi data tersebut yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif atau kasual komperatif yang merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah yang berupa hubungan sebab akibat dua variabel atau lebih. Peneliti melakukan pengamatan terhadap

konsekuensi yang timbul dan menelusuri kembali fakta yang secara masuk akal sebagai faktor penyebabnya.

Penelitian kasual komperatif merupakan tipe peneliti ex past facto yaitu tipe penelitian terhadap data yang dikumpulkan setelah terjadinya suatu fakta atau peristiwa. Peneliti dapat mengidentifikasi fakta dan peristiwa tersebut sebagai variabel yang dipengaruhi (variabel dependen) dan melakukan penyelidikan terhadap variabel yang mempengaruhi (variabel independen).

B. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam hal ini adalah karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Pertamina Tongkang, Jakarta Pusat. Perusahaan ini beralamat di Jalan Kramat Raya No.29 Jakarta Pusat 10450, Indonesia. Di mana yang akan diteliti adalah tentang kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

C. Operasionalisasi Variabel

Variabel adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari seorang objek atau kegiatan mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Operasionalisasi variabel adalah gambaran tentang struktur penelitian yang menjabarkan variabel/sub variabel kepada konsep, dimensi dan indikator dari ukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel. Berdasarkan penelitian dengan topik **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”** maka terdapat tiga variabel yang menyertai yakni variabel kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai

variabel bebas (variabel X_1 dan X_2) dan variabel kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat (variabel Y).

1. Variabel Kepemimpinan (variabel X_1) dan Motivasi Kerja (variabel X_2)

Variabel bebas (Independent Variabel) adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel lainnya dan berkorelasi dengan judul permasalahan yang menjadi judul dalam permasalahan ini.

2. Variabel terikat atau tak bebas : Kepuasan Kerja

Variabel terikat (Dependent Variabel) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat pada penulisan ini adalah kepuasan kerja.

Konsep variabel itu sendiri adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Variabel, Dimensi, dan Indikator

Variabel	Dimensi	Indikator
Kepemimpinan	1. Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pimpinan harus mempunyai wawasan yang luas ▪ Pimpinan mampu mempengaruhi bawahannya
	2. Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pimpinan bersedia menerima resiko apabila bawahan melakukan kesalahan ▪ Pimpinan bertindak tegas dalam menghadapi bawahan
	3. Wewenang	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pimpinan memberikan kepercayaan terhadap bawahan dalam mengembangkan tugasnya ▪ Pimpinan harus bisa mengambil keputusan

		<p>terhadap bawahan dalam menyelesaikan masalah</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pimpinan memberikan peraturan-peraturan terhadap bawahannya
	4. Bijaksana	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pimpinan harus bersikap adil terhadap bawahannya ▪ Pimpinan mampu menampung ide atau gagasan dari bawahannya ▪ Pimpinan memberikan perhatian khusus kepada bawahannya dalam mengerjakan tugas
Motivasi Kerja	1. Motivasi Intrinsik	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengakuan atas prestasi kerja ▪ Kemungkinan untuk berkembang ▪ Pekerjaan itu sendiri ▪ Tanggung jawab ▪ Kemajuan
	2. Motivasi Ekstrinsik	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kompensasi ▪ Kebijakan perusahaan ▪ Kondisi kerja ▪ Jaminan kerja ▪ Hubungan kerja
Kepuasan Kerja	1. Kerja yang secara mental menantang	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pekerjaan yang menarik dan tidak membosankan ▪ Kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan
	2. Penghargaan yang pantas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adanya kesempatan promosi
	3. Rekan kerja yang mendukung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kerja sama terjalin baik ▪ Menikmati hasil pekerjaan dengan rekan-rekan kerja

Sumber : Data Pengolahan Penulis

D. Jenis, Sumber, dan Metode Pengumpulan Data

1. Jenis Data

a. Data fisik (Self – Report Data)

Yaitu jenis data yang diperoleh dari objek atau benda fisik yang ada di dalam penelitian berupa buku – buku.

b. Data Dokumenter (Documentary Data)

Yaitu jenis data yang diperoleh dari objek penelitian yang ada.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam, yaitu :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) yang dapat berupa opini, hasil observasi melalui kuesioner terhadap data, kejadian atau kegiatan dari hasil pengujian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari perusahaan berupa bukti, catatan atau laporan hipotesis yang telah disusun dalam arsip yang telah dipublikasikan. Dalam hal ini yang didapat oleh peneliti adalah mengenai company profile, data jumlah karyawan dan struktur organisasi.

3. Metode Pengumpulan data

a. Studi Kepustakaan

Merupakan teknik pengumpulan data melalui bacaan- bacaan atau literature yang berhubungan dengan masalah yang dikemukakan. Data yang dikemukakan melalui kepustakaan merupakan data- data tambahan agar dapat memperoleh gambaran secara rinci dan jelas yang berhubungan dengan masalah ini.

b. Penelitian Lapangan (Field Research)

Merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara berkunjung langsung keperusahaan yang menjadi obyek penelitian untuk mendapatkan data- data yang diperlukan.

Data tersebut diperoleh dengan cara :

1. Interview (Wawancara)

Adalah wawancara yang dilakukan langsung dengan pihak yang bersangkutan dalam hal ini mendapatkan keterangan yang belum dipahami atau dimengerti sehingga data menjadi jelas.

2. Observasi (Pengamatan)

Adalah pengumpulan data dengan metode ini dilakukan dengan cara pengamatan langsung terhadap objek penelitian yang menjadi sumber data.

3. Questionnaire (Daftar Pertanyaan)

Kuesioner yaitu suatu daftar yang berisi ragam pertanyaan. Tiap pertanyaan yang ada dalam daftar mempunyai hubungan satu sama lain sehingga jawaban dari tiap pertanyaan akan memungkinkan membentuk

suatu konsep atau teori tertentu. Tujuan pokok pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian, dan memperoleh informasi dengan validitas dan reliabilitas setinggi mungkin.

Sedangkan atribut dan skor untuk memperoleh nilai variabel X_1 dan X_2 (kepemimpinan dan motivasi kerja) dan variabel Y (kepuasan kerja) dalam penyusunan ini, penulis menggunakan teknik skala likert.

Menurut Sugiyono (2007) : “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial”. (hlm 86)

Pengukuran untuk memperoleh nilai variabel tersebut dengan menggunakan skala likert dimana untuk setiap pertanyaan diberi nilai sebagai berikut :

- a. Sangat setuju = 5
- b. Setuju = 4
- c. Ragu-ragu = 3
- d. Tidak setuju = 2
- e. Sangat tidak setuju = 1

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2007:190) populasi adalah : “Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Pertamina Tongkang, Jakarta.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2007:73) sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam metode penelitian ini, menggunakan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan probability sampling yaitu sampel random sampling yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih mewakili anggota sampel. Menurut Umar, Husein (2007:78), untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi terdapat bermacam- macam cara misalnya dengan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau di inginkan sebesar 10%.

$$n = \frac{100}{1+100 \times (0,1^2)}$$
$$= 50 \text{ orang}$$

F. Rancangan Analisis

Sesuai dengan metode penelitian yang digunakan, maka dalam penelitian ini untuk melakukan analisis data yang bersifat kuantitatif maka digunakan alat analisis statistik. Rancangan analisis merupakan langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisa data.

1. Analisis Kualitatif

Menurut Husein Umar (2007) analisa ini lebih pada penyampaian perasaan atau wawasan yang datanya diambil berdasarkan sampel (hlm 36). Hasil dari analisa ini didapat melalui wawancara dan penyebaran kuesioner.

2. Analisis Kuantitatif

Yaitu analisis yang digunakan untuk mengolah data, terutama data yang diperoleh melalui pertanyaan/pernyataan yang memerlukan pengukuran. Data yang diperoleh dari kuesioner selanjutnya dianalisis untuk dilakukan perhitungan sebagai berikut :

a. Analisis Uji Kualitas Data

1) Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas berhubungan dengan konsistensi dari pengukur. Suatu pengukur dapat dikatakan realible (diandalkan) jika dapat dipercaya. Untuk dapat dipercaya, maka hasil dari pengukuran harus akurat dan konsisten. Suatu pengukur dapat dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap objek yang sama diperoleh hasil yang konsisten.

Dalam penelitian ini, untuk menguji reliabilitas skala ekuitas merk dan loyalitas menggunakan teknik Alpha Cronbach dengan sistem komputerisasi SPSS versi 16.00 for windows. Adapun rumus Alpha Cronbach:

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} / t \frac{\sum S_j^2}{S^2}$$

Keterangan :

α = koefisien korelasi alpha

k = banyaknya belahan tes

$\sum S_j^2$ = varians skor belahan

S^2 = varian skor total

Setelah memperoleh hasil perhitungan yang tepat, selanjutnya hasil perhitungan tersebut disesuaikan dengan kaidah yang baku untuk

mengetahui tinggi rendahnya reliabilitas alat ukur tersebut. Adapun kaidah baku untuk mengetahui tingkat reliabilitas (dalam Kuncono, 2005) adalah:

Tabel 4.2
Kaidah Baku Reliabilitas Guilford & Frucher

> 0,90	Sangat reliable
0,70 – 0,90	Reliable
0,40 – 0,70	Cukup Reliable
0,20 – 0,40	Kurang Reliable
< 20	Tidak Reliable

2) Validitas

Validitas adalah kerangka dari suatu konsep dan merupakan tolak ukur dari operasional. Validitas menunjukkan seberapa jauh suatu tes dari operasi-operasi pengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir- butir yang ada.

Secara teknis untuk mengukur kualitas item dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antara skor subyek pada item yang bersangkutan dengan skor total tes. Dalam penelitian ini, untuk menganalisis validitas instrument digunakan teknik statistik korelasi dengan rumus *Product Moment Carl Pearson* yang dihitung dengan menggunakan komputer program SPSS versi 16.0 *For Windows* dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2 - \sum X)^2} - \sqrt{n(\sum Y^2 - \sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

x = skor butir

y = skor total

n = jumlah responden

3) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Menurut Sunyoto, Danang (2008) Uji asumsi klasik ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau leboh variable bebas/ *independent variable* (x1, x2, x3, x4, xn), dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/ pengaruh antar variable bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Dikatakan terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antarvariabel bebas (x1 dan x2, x2 dan x3, x3 dan x4, dan seterusnya) lebih besar dari 0.60 (pendapat lain: 0.50 dan 0.90). Dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika koefisien antar variable bebas lebih kecil atau sama dengan 0.60 ($r < 0.60$). (hlm 79).

b) Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Menurut Sunyoto, Danang (2008) dalam persamaan regresi diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang lain.

Jika residualnya mempunyai varians tidak sama/ berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. (hlm82)

c) Uji Asumsi Klasik Normalitas

Menurut Sunyoto, Danang (2008) Uji asumsi normalitas akan menguji data variable bebas (X) dan data variable terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variable bebas dan data variable terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. (hlm 84)

d) Uji Asumsi Klasik Autokorelasi

Menurut Sunyoto, Danang (2008) persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi secara linear antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya) (hlm 91). Durbin-Watson digunakan untuk menguji apakah asumsi residuals atau eror dari model berganda bersifat independen atau tidak bersifat autocorrelation. Nilai uji statistic Durbin-Watson berkisar antara 0 dan 4. Sebagaimana pedoman umum, bila nilai uji statistik Durbin-Watson lebih kecil dari satu atau lebih besar dari tiga, maka residuals error dari model regresi

berganda tidak bersifat independen atau terjadi autocorrelation. (Uyanto 2008: 248)

b. Analisis Sederhana

1) Regresi Linear Sederhana

Regresi linear merupakan alat untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap Variabel terikat (Y).

Dengan rumus :

Persamaan Regresi :

$$\hat{Y} = a + b X$$

$$b = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y(\sum x^2) - \sum x \sum xy}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Dimana :

a = nilai konstanta

b = kemiringan dari garis regresi

x = variabel bebas

y = variabel terikat

n = jumlah sampel

2) Koefisien Korelasi Sederhana

Merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel X dan variabel Y.

Menurut Sugiyono (2007) hubungan variabel dapat dilakukan melalui perhitungan korelasi sebagai berikut (hlm 182) :

$$r = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \cdot (\sum X^2 - \sum X)^2} - \sqrt{n \cdot (\sum Y^2 - \sum Y)^2}}$$

Dimana :

r = korelasi

n = jumlah sampel

x = variabel bebas

y = variabel terikat

Adapun besaran nilai koefisien $-1 \leq x \leq 1$

Artinya :

- a. Jika r = 1, hubungan X dan Y sempurna dan positif (mendekati 1 hubungan sangat kuat dan positif).
- b. Jika r = -1, hubungan X dan Y sempurna dan negatif (mendekati -1 hubungan sangat kuat dan negatif).
- c. Jika r = 0, hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan).

Interpretasi terhadap koefisien korelasi :

r = 0,00 – 0,199 artinya hubungan sangat lemah

r = 0,20 – 0,399 artinya hubungan lemah

r = 0,40 – 0,599 artinya hubungan sedang

r = 0,60 – 0,799 artinya hubungan kuat

$r = 0,80 - 1,000$ artinya hubungan sangat kuat

3) Koefisien Penentu (Determinan)

Koefisien Determinasi adalah nilai untuk mengukur besarnya kontribusi variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Koefisien penentu dirumuskan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien Determinan

R = besarnya korelasi

c. Analisis Berganda

1) Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah alat untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yang lebih dari satu terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi linear berganda adalah:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Nilai dari koefisien a, b_1, b_2 dapat ditentukan dengan beberapa cara seperti berikut :

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1y) - (\sum X_2Y)(\sum X_1X_2)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2y) - (\sum X_1Y)(\sum X_1X_2)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1X_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum y - b_1 \sum X_1 - b_2 \sum X_2}{n}$$

2) Koefisien Korelasi berganda

Adalah indeks atau angka yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara 3 variabel atau lebih. Koefisien korelasi berganda untuk tiga variabel dirumuskan sebagai berikut:

$$R = \sqrt{R^2}$$

3) Koefisien determinan berganda

Jika koefisien korelasi berganda dikuadratkan, diperoleh koefisien penentu berganda atau koefisien determinasi berganda. Koefisien penentu ini digunakan untuk mengukur besarnya sumber dari beberapa variabel ($X_1, X_2, X_3 \dots X_n$) terhadap naik turunnya (variansi) variabel Y.

Rumus yang digunakan dalam koefisien berganda ini adalah:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

d. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2007) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui suatu pengujian atau test yang disebut uji hipotesis (hlm 306). Uji ini dilakukan dengan 2 uji signifikansi, yaitu:

1) Uji Signifikan Parameter Individual (Uji statistik t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara partial terhadap variabel dependen, dilakukan uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Di mana :

b_1 = Koefesien regresi

Se = Standar error

Perumusan hipotesis:

$H_0 : \beta_1 = 0$ (Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja).

$H_a : \beta_1 \neq 0$ (Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja).

$H_0 : \beta_2 = 0$ (Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja).

$H_a : \beta_2 \neq 0$ (Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja).

Uji signifikan "t":

Tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$

Kriteria yang dipakai dalam uji t adalah :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima & H_a ditolak yang berarti hubungan tidak signifikan

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak & H_a diterima yang berarti ada hubungan yang signifikan.

1) Uji Signifikan Simultan (Uji statistik F)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang nyata antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan digunakan uji-F dengan rumus sebagai berikut :

$$F_0 = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)} \dots\dots\dots (\text{Gujarati, 2003:257})$$

Di mana :

F_0 = Nilai statistik hitung

R^2 = Koefisien determinasi berganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Perumusan hipotesis:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ (Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap Kepuasan Kerja).

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ (Terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap Kepuasan Kerja).

Uji signifikan "F":

Nilai Kritis dalam distribusi F dengan tingkat signifikansi (α) 5 %

Kriteria Pengujian yang dipakai dalam uji F adalah :

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel-variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen.
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel-variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan PT. Pertamina Tongkang

PT Pertamina Tongkang didirikan pada tanggal 9 September 1969 di Jakarta, dengan statusnya sebagai anak perusahaan dari PT. Pertamina dengan kepemilikan saham oleh Pertamina sebesar 99,99% dan PT. Patra Dok Dumai 0,01%.

Sejak awal tujuan dan perhatiannya PT Pertamina Tongkang adalah sebagai perusahaan yang bergerak di bidang Industri Jasa Maritim yang berfungsi untuk memberikan dukungan secara total terhadap aktifitas PT. Pertamina, seperti Untuk pengadaan distribusi bahan bakar ke semua pelabuhan di seluruh wilayah Indonesia yang tidak dapat terjangkau oleh kapal tanker; Untuk pengadaan transportasi maritim bagi Pertamina Logistik untuk pengembangan proyek yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia dan bertindak sebagai General Agent dan Handling Agent bagi kapal - kapal tanker milik PT. Pertamina yang disewakan.

Untuk dapat melaksanakan tugas - tugas diatas, perizinan dari perusahaan harus diubah menjadi perusahaan pelayaran yang spesifik

di bidang lepas pantai. Pada tahun 1988, perusahaan mensepadankan perizinan dari izin bisnis yang berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 17 tahun 1988 (Penataan Ulang dan Pengusaha dari Transportasi Laut) dari perusahaan Pelayaran yang spesifik di bidang Lepas Pantai menjadi Perusahaan Pelayaran dengan SIUPP No.3.XXX-256/AL.58.

Direktorat Umum Komunikasi Kelautan dengan peraturan barunya telah mengeluarkan SIUPAL B.XV-1203/AL.58 pada tanggal 26 Maret 2002 untuk PT Pertamina Tongkang.

PT Pertamina Tongkang diperbantukan pada aktifitas pengembangan PT. Pertamina pada tahun 1974, dimana PT Pertamina Tongkang memperoleh tambahan armada kapal sejenis supply vessel yang disepakati untuk melayani dan memenuhi eksplorasi pengeboran minyak dan gas bumi lepas pantai dan juga keperluan produksi.

Dengan selesainya program konstruksi untuk depot bahan bakar yang baru di belahan timur dan tengah wilayah Indonesia, PT. Pertamina menarik penugasan untuk pendistribusian bahan bakar, meliputi kapal - kapal dan krew. Oleh sebab itu pada tahun 1978 , PT Pertamina Tongkang tidak lagi hanya melayani PT. Pertamina akan tetapi juga melayani perusahaan lainnya dan mengubah model bisnisnya menjadi perusahaan yang mencari keuntungan atau *profit oriented*.

Selanjutnya, PT Pertamina Tongkang fokus kepada aktifitas lepas pantai yang menyediakan beberapa hal sebagai berikut Membantu eksplorasi

minyak dan gas bumi di lepas pantai dan menjadi Handling Agent dari penyewa kapal milik PT. Pertamina dan kapal pihak ketiga.

Sebagai salah satu anak perusahaan PT. Pertamina (Persero) yang melakukan kegiatan usaha di sektor industri jasa pelayaran dan jasa kemaritiman menyadari bahwa pelayanan kepada pelanggan adalah suatu prioritas sehingga kami terus mengupayakan membuat pelayanan kami menjadi lebih efektif dan efisien dengan melalui sertifikasi ISO 9001 : 2000, ISM Code dan menerapkan praktek – praktek.

2. Misi dan Visi Perusahaan

a. Misi Perusahaan

Menjadi perusahaan bisnis jasa maritim yang unggul, tangguh dan terpercaya

b. Visi Perusahaan

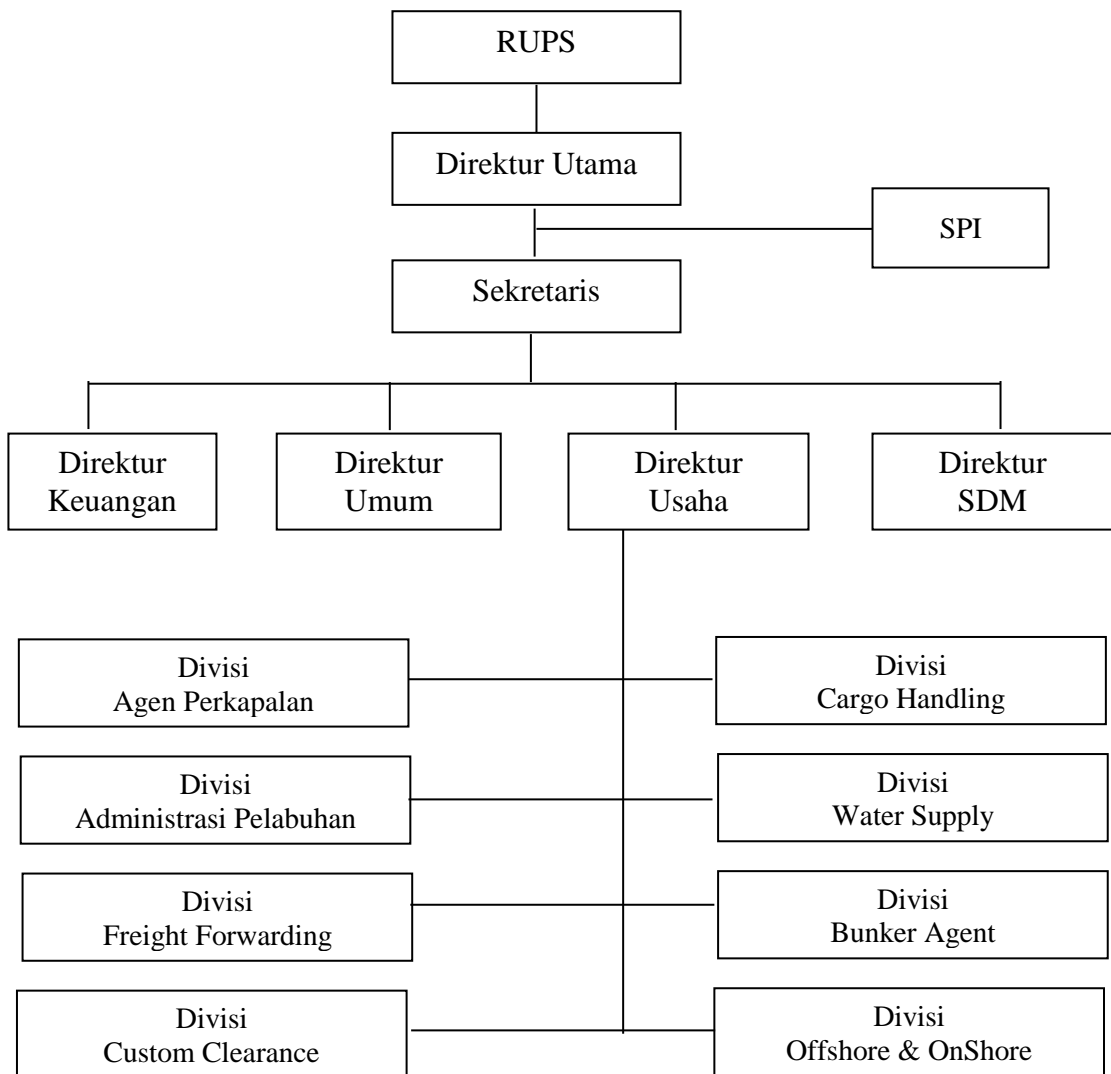
Melaksanakan kegiatan bisnis jasa maritim dengan pelayanan prima yang berstandar dan internasional untuk menghasilkan nilai tambah dengan mengutamakan kepuasan pemegang saham, pelanggan, perusahaan, pekerja dan masyarakat serta pemerintah

3. Struktur Organisasi

Dalam struktur organisasi PT. Pertamina Tongkang adalah struktur organisasi yang memiliki kejelasan garis perintah dan / atau komando yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Gambar 2

Struktur Organisasi PT. Pertamina Tongkang



Sumber : PT. Pertamina Tongkang

4. Bidang Usaha

Dalam bidang usaha PT. Pertamina Tongkang adalah sebagai berikut :

a. Keagenan Kapal

PT Pertamina Tongkang menyediakan jasa keagenan kapal untuk kapal - kapal yang berlabuh di suatu pelabuhan di seluruh Indonesia sebagai *General Agent (GA)* atau sebagai *Handling Agent (HA)*. PT Pertamina Tongkang adalah sebagai *Handling Agent* di seluruh pelabuhan di Indonesia baik sebagai pelabuhan umum ataupun pelabuhan khusus. Aktifitas dari PT Pertamina Tongkang juga meliputi *crew supply*, *bunker handling*, *water supply* dan aktifitas lainnya yang berhubungan dengan handling agent.

Ruang Lingkup servis keagenan kapal meliputi :

- 1) Menyiapkan formalitas / fasilitas.
- 2) Pelayanan terhadap *crew* dan kapal
- 3) Penyelesaian kewajiban finansial (*disbursement*)

Tugas Pokok keagenan kapal adalah mewakili owner/prinsipal dalam memenuhi ketentuan atau kewajibannya bagi kapal-kapal yang singgah di Indonesia.

Tanggung Jawab keagenan kapal meliputi:

- 1) Menjamin kelancaran Operasional kapal di Pelabuhan

- 2) Menyelesaikan kewajiban financial (*disbursement*).
- 3) Menyampaikan laporan realisasi kunjungan kapal-kapal di pelabuhan Indonesia

b. Administrasi Pelabuhan

PT Pertamina Tongkang (PTK) sebagai pengelola Administrasi Pelabuhan Khusus Kontraktor *Production Sharing* (KPS) / *Join Operation Base* (JOB) meliputi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Mengerjakan administrasi Jasa Pelabuhan yang meliputi : labuh, tambat, pandu, tunda (di luar daerah kerja PT Pelindo) sebagai pen delegasian PT Pertamina (Persero), dimana PTK bekerja atas nama PT Pertamina (Persero).
- 2) Membuat Laporan secara periodik kepada pihak terkait dan dalam penyelesaian pekerjaannya, PT Pertamina Tongkang mempertanggung jawabkan penyelesaiannya kepada PT Pertamina (Persero).
- 3) Mengurus perijinan.
- 4) Ruang lingkup pelaksanaan Pengelolaan Administrasi Pelabuhan Khusus oleh PTK hanya pada Pelabuhan Khusus KPS/JOB.
- 5) Melakukan penagihan Jasa Pelabuhan kepada *Agent*.
- 6) Melakukan penyeteroran Jasa Pelabuhan kepada PT Pertamina (Persero) dan Pemerintah.

7) Membuat laporan kegiatan kepelabuhanan kepada PT Pertamina (Persero), BP Migas, Kantor Pelabuhan/Administrasi Pelabuhan.

8) Membantu pengurusan yang berkaitan dengan Administrasi Kepelabuhanan di Pelabuhan Khusus KPS/JOB.

c. *Freight Forwarding*

Melayani jasa pengiriman Paket atau material melalui laut, Udara, atau Darat.

d. *Custom Clearance Documents*

Melayani pengurusan dokumen bea dan cukai

e. *Cargo Handling*

Melayani jasa jasa layanan cargo, seperti: *Stevedoring, Cargodoring, Receiving/delivery, Stacking, Unstacking*

f. *Water Supply*

Melayani Suplai air bersih yakni *Portable water* dan *Drill water*

g. *Bunker Agent*

Bunker Agent merupakan fasilitas pengiriman bahan bakar gas untuk kapal/*tanker*

h. *Offshore & OnShore Logistic Base*

Layanan terpadu yang ditawarkan oleh PT. Pertamina Tongkang meliputi:

1) Area Penyimpanan dengan luas 45,28 Hektar

2) Pengiriman Barang and Pelayaran *Cargo*

- 3) Layanan Administrasi *Cargo*
- 4) Perbaikan dan pembersihan *Cargo* dengan fasilitas lengkap
- 5) Dukungan Peralatan dan Infrastruktur meliputi :
 - a) *Jetty, causeway*
 - b) Peralatan Berat : *150 tons ph crane, 75 tons American crane, 20 tons Todano crane, petty bone, 20 tons carry lift, 3 & 5 tons forklift, 40 feet prime over, 40 feet trailer caps.*
- 6) Menyediakan Layanan Suplai Air bersih, suplai bahan bakar Gas dan layanan lainnya
- 7) Menyewakan bangunan Kantor, lokasi di Jalan Yos Sudarso, Batu Ampar, Kepulauan Batam terdiri dari 3 lantai untuk kebutuhan kantor, *air-conditioned*, area parkir, 24 jam keamanan, 50 saluran telepon dengan *system PABX* dan peralatan *Generator* Listrik dengan 350 KVA. Lokasi strategis di jalur utama *cargo* dan pelabuhan batu Ampar.
- 8) Fasilitas baru PT. Pertamina Tongkang pada tahun 2004 mengoperasikan *basis logistic* di Marunda Tanjung Priok, Jakarta (Kawasan Berikat Nusantara - KBN), seluas 19.4 Ha. fasilitas ini akan meliputi : *container yard, open storage* dan *warehousing*.

B. Gambaran Umum Responden

1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 4 buah item sebagai data responden. Data responden tersebut adalah usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja.

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan Usia, responden yang diteliti dapat dikelompokkan sebagai berikut.

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	8	16.0	16.0	16.0
	25-35 tahun	24	48.0	48.0	64.0
	36-45 tahun	14	28.0	28.0	92.0
	> 45 tahun	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Pada tabel diatas dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan usia yaitu: usia < 25 tahun sebanyak 8 orang (16%), usia 25-35 tahun sebanyak 24 orang (48%), usia 36-45 tahun sebanyak 14 orang (28%), usia > 45 tahun sebanyak 4 orang (8%).

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Jenis Kelamin, responden yang diteliti dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 5.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	27	54.0	54.0	54.0
Perempuan	23	46.0	46.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang (54%) dan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang (46%).

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir responden, yang diteliti dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 5.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMU / Sederajat	4	8.0	8.0	8.0
D1/D2 (Diploma)	1	2.0	2.0	10.0
D3 (Akademi)	10	20.0	20.0	30.0
S1 (Universitas)	35	70.0	70.0	100.0

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMU / Sederajat	4	8.0	8.0	8.0
D1/D2 (Diploma)	1	2.0	2.0	10.0
D3 (Akademi)	10	20.0	20.0	30.0
S1 (Universitas)	35	70.0	70.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan terakhir yaitu : pendidikan terakhir SMU sebanyak 4 orang (8%), pendidikan terakhir D1/D2 (Diploma) sebanyak 1 orang (2%), pendidikan terakhir D3 (Akademi) sebanyak 10 orang (20%), pendidikan terakhir S1 (Universitas) sebanyak 35 orang (70%).

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja responden, yang diteliti dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 5.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 tahun	12	24.0	24.0	24.0
1-3 tahun	19	38.0	38.0	62.0
4-5 tahun	14	28.0	28.0	90.0
> 5 tahun	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan lama bekerja yaitu : lama bekerja <1 tahun sebanyak 12 orang (24%), lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 19 orang (38%), lama bekerja 4-5 tahun sebanyak 14 orang (28%), lama bekerja > 5 tahun sebanyak 5 orang (10%).

2. Deskripsi data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan penelitian ini, penulis mengajukan seperangkat kuisisioner kepada para responden yang berjumlah 50 orang. Kuisisioner tersebut kemudian diteliti lebih lanjut dengan menggunakan perhitungan metode SPSS 16 for windows.

Kuisisioner yang diajukan terdiri dari sejumlah pertanyaan dan pertanyaan yang mewakili tiga variabel sesuai dengan jumlah variabel yang ada. Ketiga instrument penelitian yang berbentuk kuisisioner itu adalah tentang kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Penilaian ketiga instrument tersebut menggunakan Skala Likert. Untuk setiap item pertanyaan yang diajukan mempunyai skala jawaban 1,2,3,4,5. Untuk setiap item, skor tertinggi adalah 5 yaitu jawaban sangat positif sedangkan skor terendah adalah 1 dimana merupakan jawaban sangat negatif.

a. Variabel Kepemimpinan (X_1)

Data yang telah dikumpulkan kemudian dideskripsikan sehingga mempermudah pembaca dalam memahaminya. Pendeskripsian data dilakukan melalui penyajian data menggunakan tabel tanggapan responden.

Hasil pengolahan data yang di tampilkan dibawah ini merupakan penjelasan pengolahan data berdasarkan SPSS 16 windows. Pada variabel kepemimpinan terdapat 4 dimensi yaitu : Kemampuan, Tanggung jawab, Wewenang, Bijaksana.

Tabel 5.5
Pernyataan 1

”Pimpinan harus memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	17	34.0	34.0	34.0
sangat setuju	33	66.0	66.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden sangat setuju dengan prosentase sebesar 66% dan sebanyak 34% menyatakan setuju. Berdasarkan tabel diatas, responden menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan harus memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Tabel 5.6
Pernyataan 2

”Pimpinan anda mampu mempengaruhi dan mengajak karyawannya untuk bekerja lebih maksimal agar penilaian kinerja dapat terjaga dengan baik”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	4	8.0	8.0	8.0
Setuju	32	64.0	64.0	72.0
sangat setuju	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden setuju dengan prosentase sebesar 64% dan sebanyak 28% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tabel diatas, responden menyatakan setuju bahwa pimpinan mereka mampu mempengaruhi dan mengajak karyawannya untuk bekerja lebih maksimal agar penilaian kinerja dapat terjaga dengan baik.

Tabel 5.7
Pernyataan 3
”Pimpinan menanggung semua resiko apabila karyawan melakukan kesalahan yang berdampak pada perusahaan”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	4	8.0	8.0	8.0
tidak setuju	3	6.0	6.0	14.0
ragu-ragu	9	18.0	18.0	32.0
Setuju	30	60.0	60.0	92.0
sangat setuju	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden setuju dengan prosentase sebesar 60% dan sebanyak 8% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tabel diatas, responden menyatakan setuju bahwa pimpinan menanggung semua resiko apabila karyawan melakukan kesalahan yang berdampak pada perusahaan.

Tabel 5.8
Pernyataan 4
”Pimpinan anda akan bertindak tegas apabila tidak mengerjakan tugas atau melanggar aturan-aturan”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
ragu-ragu	2	4.0	4.0	6.0
Setuju	28	56.0	56.0	62.0
sangat setuju	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden setuju dengan prosentase sebesar 56% dan sebanyak 38% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tabel diatas, responden menyatakan setuju bahwa pimpinan mereka akan bertindak tegas apabila ada karyawan yang tidak mengerjakan tugas atau melanggar aturan-aturan.

Tabel 5.9
Pernyataan 5
”Pimpinan mendelegasikan wewenang sepenuhnya kepada karyawan dalam melaksanakan tugas”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	5	10.0	10.0	10.0
tidak setuju	10	20.0	20.0	30.0
ragu-ragu	10	20.0	20.0	50.0
Setuju	22	44.0	44.0	94.0
sangat setuju	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden setuju dengan prosentase sebesar 44% dan sebanyak 6% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tabel diatas, responden menyatakan setuju bahwa pimpinan mendelegasikan wewenang sepenuhnya kepada karyawan dalam melaksanakan tugas.

Tabel 5.10
Pernyataan 6
”Pimpinan mendorong karyawan untuk selalu berpartisipasi aktif dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	1	2.0	2.0	2.0
Setuju	36	72.0	72.0	74.0
sangat setuju	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden setuju dengan prosentase sebesar 72% dan sebanyak 26% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tabel diatas, responden menyatakan setuju bahwa pimpinan mendorong karyawan untuk selalu berpartisipasi aktif dalam memecahkan dan pengambilan keputusan.

Tabel 5.11
Pernyataan 7
”Pimpinan anda terlalu ketat dalam membuat peraturan-peraturan perusahaan”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
tidak setuju	14	28.0	28.0	34.0
ragu-ragu	14	28.0	28.0	62.0
Setuju	13	26.0	26.0	88.0
sangat setuju	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden tidak setuju dan ragu-ragu dengan prosentase sebesar 28%. Berdasarkan tabel diatas, responden menyatakan tidak setuju dan ragu-ragu bahwa pimpinan mereka terlalu ketat dalam membuat peraturan-peraturan perusahaan.

Tabel 5.12
Pernyataan 8
”Pimpinan anda selalu bersikap adil dalam kepemimpinannya”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	5	10.0	10.0	10.0
Setuju	31	62.0	62.0	72.0
sangat setuju	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden setuju dengan prosentase sebesar 62% dan sebanyak 28% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tabel diatas,

responden menyatakan setuju bahwa pimpinan mereka selalu bersikap adil dalam kepemimpinan

Tabel 5.13
Pernyataan 9
”Pimpinan selalu menampung ide atau gagasan dari tiap-tiap bawahannya”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
ragu-ragu	5	10.0	10.0	12.0
Setuju	34	68.0	68.0	80.0
sangat setuju	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden setuju dengan prosentase sebesar 68% dan sebanyak 20% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tabel diatas, responden menyatakan setuju bahwa pimpinan selalu menampung ide atau gagasan dari tiap-tiap bawahannya.

Tabel 5.14
Pernyataan 10
”Pimpinan anda memberikan perhatian khusus terhadap prestasi kerja anda dalam mengerjakan tugas”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
ragu-ragu	4	8.0	8.0	12.0
Setuju	33	66.0	66.0	78.0
sangat setuju	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden setuju dengan prosentase sebesar 66% dan sebanyak 22% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tabel diatas, responden menyatakan setuju bahwa pimpinan mereka memberikan perhatian khusus terhadap prestasi kerja mereka dalam mengerjakan tugas.

Dari hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan pada PT.Pertamina Tongkang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari mayoritas jawaban responden (karyawan) yang terdiri dari beberapa pertanyaan tentang kemampuan, tanggung jawab, wewenang dan bijaksana. Kepemimpinan yang paling dominan pada PT.Pertamina Tongkang adalah kepemimpinan partisipatif, karena pimpinan selalu menampung ide atau gagasan dari tiap-tiap bawahannya serta mendorong karyawan untuk selalu berpartisipasi aktif dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan.

b. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Data yang telah dikumpulkan kemudian dideskripsikan sehingga mempermudah pembaca dalam memahaminya. Pendeskripsian data dilakukan melalui penyajian data menggunakan tabel tanggapan responden. Hasil pengolahan data yang ditampilkan dibawah ini merupakan penjelasan pengolahan data berdasarkan SPSS 16 windows. Pada variabel motivasi kerja terdapat 2 dimensi yaitu Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik.

Tabel 5.15
Pernyataan 11
”Penghargaan yang diberikan perusahaan atas prestasi kerja karyawan membuat karyawan merasa dihargai ”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	3	6.0	6.0	6.0
Setuju	24	48.0	48.0	54.0
sangat setuju	23	46.0	46.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden setuju dengan prosentase sebesar 48% dan sebanyak 46% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tabel diatas, responden menyatakan setuju bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan atas prestasi kerja karyawan, membuat karyawan merasa dihargai.

Tabel 5.16
Pernyataan 12
”Perusahaan memberikan kejelasan sistem jenjang karier”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
ragu-ragu	10	20.0	20.0	24.0
Setuju	28	56.0	56.0	80.0
sangat setuju	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden setuju dengan prosentase sebesar 56% dan sebanyak 20% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tabel diatas,

responden menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan kejelasan sistem jenjang karier.

Tabel 5.17
Pernyataan 13
”Pekerjaan yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	8.0	8.0	8.0
ragu-ragu	1	2.0	2.0	10.0
Setuju	30	60.0	60.0	70.0
sangat setuju	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden setuju dengan prosentase sebesar 60% dan sebanyak 30% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tabel diatas, responden menyatakan setuju bahwa pekerjaan yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

Tabel 5.18
Pernyataan 14
”Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih baik”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	ragu-ragu	2	4.0	4.0	10.0
	Setuju	27	54.0	54.0	64.0
	sangat setuju	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden setuju dengan prosentase sebesar 54% dan sebanyak 36% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tabel diatas, responden menyatakan setuju bahwa tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih baik.

Tabel 5.19
Pernyataan 15
”Perusahaan mengadakan program pelatihan agar kemampuan karyawan dapat berkembang dalam menyelesaikan tugas”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	33	66.0	66.0	68.0
	sangat setuju	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden setuju dengan prosentase sebesar 66% dan sebanyak 32% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tabel diatas, responden menyatakan setuju bahwa perusahaan mengadakan program pelatihan agar kemampuan karyawan dapat berkembang dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 5.20
Pernyataan 16
”Perusahaan telah memberikan gaji yang sesuai dengan keinginan karyawan”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	6	12.0	12.0	12.0
ragu-ragu	14	28.0	28.0	40.0
Setuju	15	30.0	30.0	70.0
sangat setuju	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden setuju dengan prosentase sebesar 30% dan sebanyak 30% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tabel diatas, responden menyatakan setuju bahwa perusahaan telah memberikan gaji yang sesuai dengan keinginan karyawan.

Tabel 5.21
Pernyataan 17
”Perusahaan membuat kebijaksanaan yang bersifat fleksibel sehingga membantu karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
ragu-ragu	5	10.0	10.0	12.0
Setuju	26	52.0	52.0	64.0
sangat setuju	18	36.0	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden setuju dengan prosentase sebesar 52% dan sebanyak 36% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tabel diatas, responden menyatakan setuju bahwa perusahaan membuat kebijaksanaan yang bersifat fleksibel sehingga membantu karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Tabel 5.22
Pernyataan 18
”Lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan sangat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	1	2.0	2.0	2.0
Setuju	22	44.0	44.0	46.0
sangat setuju	27	54.0	54.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden sangat setuju dengan prosentase sebesar 54% dan sebanyak 44% menyatakan setuju. Berdasarkan tabel diatas, responden menyatakan sangat setuju bahwa lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan sangat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik

Tabel 5.23
Pernyataan 19
”Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan merasa tenang dan terlindungi dalam bekerja”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
Setuju	24	48.0	48.0	50.0
sangat setuju	25	50.0	50.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden sangat setuju dengan prosentase sebesar 50% dan sebanyak 48% menyatakan setuju. Berdasarkan tabel diatas, responden menyatakan sangat setuju bahwa tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan merasa tenang dan terlindungi dalam bekerja.

Tabel 5.24
Pernyataan 20
”Perusahaan mampu membina hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan dan rekan sekerja”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	2	4.0	4.0	4.0
Setuju	33	66.0	66.0	70.0
sangat setuju	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden setuju dengan prosentase sebesar 66% dan sebanyak 30% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tabel diatas, responden menyatakan setuju bahwa perusahaan mampu membina hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan dan rekan sekerja.

Dari hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja karyawan pada PT.Pertamina Tongkang, kuat dan positif. Hal ini dapat dilihat dari mayoritas jawaban responden (karyawan) yang terdiri dari beberapa pertanyaan tentang pengakuan atas prestasi kerja, kemungkinan untuk berkembang, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, kompensasi, kebijaksanaan perusahaan, kondisi kerja, jaminan kerja dan hubungan kerja. Dengan demikian karyawan terpacu untuk bekerja lebih giat serta berprestasi menjadi lebih baik.

c. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Data telah dikumpulkan kemudian dideskripsikan sehingga mempermudah pembaca dalam memahaminya. Pendeskripsian data dilakukan melalui penyajian data menggunakan tabel tanggapan responden. Hasil pengolahan data yang ditampilkan di bawah ini merupakan penjelasan pengolahan data secara SPSS 16 windows. Pada variabel kepuasan kerja terdapat 3 dimensi yaitu Kerja yang secara mental menantang, Penghargaan yang pantas, dan Rekan kerja yang mendukung.

Tabel 5.25
Pernyataan 21
”Saya menyenangi pekerjaan yang saya lakukan sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja yang memuaskan”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	3	6.0	6.0	6.0
Setuju	23	46.0	46.0	52.0
sangat setuju	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden sangat setuju dengan prosentase sebesar 48% dan sebanyak 46% menyatakan setuju. Berdasarkan tabel diatas, responden menyatakan sangat setuju bahwa saya (karyawan) menyenangi pekerjaan yang saya (karyawan) lakukan sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja yang memuaskan.

Tabel 5.26
Pernyataan 22
”Pekerjaan yang saya kerjakan dapat diselesaikan sesuai dengan harapan”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	ragu-ragu	3	6.0	6.0	8.0
	Setuju	33	66.0	66.0	74.0
	sangat setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden setuju dengan prosentase sebesar 66% dan sebanyak 26% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tabel diatas, responden menyatakan setuju bahwa pekerjaan yang saya (karyawan) kerjakan dapat diselesaikan sesuai dengan harapan.

Tabel 5.27
Pernyataan 23
”Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	2	4.0	4.0	4.0
	Setuju	34	68.0	68.0	72.0
	sangat setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden setuju dengan prosentase sebesar 68% dan sebanyak 28% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tabel diatas,

responden menyatakan setuju bahwa saya (karyawan) dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Tabel 5.28
Pernyataan 24
”Saya dapat menggunakan keterampilan dan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaan saya”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	33	66.0	66.0	66.0
sangat setuju	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden setuju dengan prosentase sebesar 66% dan sebanyak 34% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tabel diatas, responden menyatakan setuju bahwa saya (karyawan) dapat menggunakan keterampilan dan kemampuan yang saya (karyawan) miliki dalam menyelesaikan pekerjaan saya (karyawan).

Tabel 5.29
Pernyataan 25
”Pimpinan saya memberikan penghargaan bila saya melakukan pekerjaan dengan baik”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
ragu-ragu	6	12.0	12.0	18.0
setuju	29	58.0	58.0	76.0
sangat setuju	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden setuju dengan prosentase sebesar 58% dan sebanyak 24% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tabel diatas, responden menyatakan setuju bahwa pimpinan saya (karyawan) memberikan penghargaan bila saya (karyawan) melakukan pekerjaan dengan baik.

Tabel 5.30
Pernyataan 26
”Saya akan bekerja dengan sungguh-sungguh agar mendapatkan posisi kerja yang lebih baik”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	2	4.0	4.0	4.0
setuju	28	56.0	56.0	60.0
sangat setuju	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden setuju dengan prosentase sebesar 56% dan sebanyak 40% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tabel diatas, responden menyatakan setuju bahwa saya (karyawan) akan bekerja dengan sungguh-sungguh agar mendapatkan posisi kerja yang lebih baik.

Tabel 5.31
Pernyataan 27
”Rekan kerja sangat membantu bila saya sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	14	28.0	28.0	28.0
setuju	25	50.0	50.0	78.0
sangat setuju	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden setuju dengan prosentase sebesar 50% dan sebanyak 22% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tabel diatas, responden menyatakan setuju bahwa rekan kerja sangat membantu bila saya (karyawan) sedang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 5.32
Pernyataan 28
”Saya akan menjalin hubungan kerjasama dengan rekan kerja agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ragu-ragu	5	10.0	10.0	10.0
setuju	31	62.0	62.0	72.0
sangat setuju	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden setuju dengan prosentase sebesar 62% dan sebanyak 28% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tabel diatas, responden menyatakan setuju bahwa saya (karyawan) akan menjalin

hubungan kerjasama dengan rekan kerja agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah.

Tabel 5.33
Pernyataan 29
”Saya bekerja secara individu supaya mendapatkan hasil yang lebih besar”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	6	12.0	12.0	12.0
tidak setuju	18	36.0	36.0	48.0
ragu-ragu	12	24.0	24.0	72.0
setuju	9	18.0	18.0	90.0
sangat setuju	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden tidak setuju dengan prosentase sebesar 36% dan sebanyak 24% menyatakan ragu-ragu. Berdasarkan tabel diatas, responden menyatakan tidak setuju bahwa saya (karyawan) bekerja secara individu supaya mendapatkan hasil yang lebih besar.

Tabel 5.34
Pernyataan 30
”Saya dapat menikmati hasil pekerjaan dengan rekan-rekan kerja saya, untuk membina kebersamaan”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
ragu-ragu	11	22.0	22.0	28.0
setuju	25	50.0	50.0	78.0
sangat setuju	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Mayoritas responden setuju dengan prosentase sebesar 50% dan sebanyak 22% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan tabel diatas, responden menyatakan setuju bahwa saya (karyawan) dapat menikmati hasil pekerjaan dengan rekan-rekan kerja saya, untuk membina kebersamaan.

Dari hasil analisis diatas, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja karyawan pada PT.Pertamina Tongkang, cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari mayoritas jawaban responden (karyawan) yang terdiri dari beberapa pertanyaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan.

C. Analisis Uji Kualitas Data

1. Uji validitas

a. Uji Validitas Variabel X₁ : Kepemimpinan

Tabel 5.35
Uji Validitas Variabel X₁

Correlations

		Kepemimpinan
Q1	Pearson Correlation	.351 [*]
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	50
Q2	Pearson Correlation	.642 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q3	Pearson Correlation	.560 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q4	Pearson Correlation	.571 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q5	Pearson Correlation	.602 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q6	Pearson Correlation	.610 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q7	Pearson Correlation	.391 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	50
Q8	Pearson Correlation	.485 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q9	Pearson Correlation	.557 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q10	Pearson Correlation	.729 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50

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

Correlations

		Kepemimpinan
Q1	Pearson Correlation	.351**
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	50
Q2	Pearson Correlation	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q3	Pearson Correlation	.560**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q4	Pearson Correlation	.571**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q5	Pearson Correlation	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q6	Pearson Correlation	.610**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q7	Pearson Correlation	.391**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	50
Q8	Pearson Correlation	.485**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q9	Pearson Correlation	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q10	Pearson Correlation	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50

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

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Dalam tabel di atas menunjukkan bahwa dari sepuluh butir instrument Kepemimpinan semua butir mempunyai korelasi positif dengan rentang 0,351 – 0,729 sepuluh butir yang valid yang ditunjukkan oleh nilai

koefisien korelasi r lebih besar dari nilai kritisnya 0.284 pada taraf signifikansi 0.05 untuk $n = 50$ maka tidak ada butir pertanyaan yang drop atau gugur dan semua butir pertanyaan disertakan dalam analisa berikutnya.

b. Uji Validitas Variabel X_2 : Motivasi Kerja

Tabel 5.36

Uji Validitas Variabel X_2

Correlations		Motivasi kerja
Q11	Pearson Correlation	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q12	Pearson Correlation	.461**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	50
Q13	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q14	Pearson Correlation	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q15	Pearson Correlation	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q16	Pearson Correlation	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q17	Pearson Correlation	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q18	Pearson Correlation	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q19	Pearson Correlation	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q20	Pearson Correlation	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Motivasi kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50

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

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

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Dalam tabel di atas menunjukkan bahwa dari sepuluh butir instrument Motivasi kerja semua butir mempunyai korelasi positif dengan rentang 0,461 – 0,799 sepuluh butir yang valid yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi r lebih besar dari nilai kritisnya 0.284 pada taraf signifikansi 0.05 untuk $n = 50$ maka tidak ada butir pertanyaan yang drop atau gugur dan semua butir pertanyaan disertakan dalam analisa berikutnya.

c. Uji Validitas Variabel Y : Kepuasan Kerja

Tabel 5.37

Uji Validitas Variabel Y

		Keputusan kerja
Q21	Pearson Correlation	.409**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	50
Q22	Pearson Correlation	.454**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	50

Q23	Pearson Correlation	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q24	Pearson Correlation	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q25	Pearson Correlation	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q26	Pearson Correlation	.644**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q27	Pearson Correlation	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q28	Pearson Correlation	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q29	Pearson Correlation	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Q30	Pearson Correlation	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50

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

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

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Dalam tabel di atas menunjukkan bahwa dari sepuluh butir instrument Kepuasan kerja semua butir mempunyai korelasi positif dengan rentang 0,409 – 0,850 sepuluh butir yang valid yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi r lebih besar dari nilai kritisnya 0.284 pada taraf signifikansi 0.05 untuk $n = 50$ maka tidak ada butir pertanyaan yang drop atau gugur dan semua butir pertanyaan disertakan dalam analisa berikutnya.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan perhitungan dengan olahan data statistik SPSS 16 for windows yang terlihat pada lampiran, diperoleh hasil-hasil reliabilitas untuk masing-masing variabel sebagai berikut.

a. Variabel Kepemimpinan (X_1)

Tabel 5.38

Hasil Reliabilitas Kuesioner Variabel Kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.710	10

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Dari hasil analisis di atas, diperoleh koefisien reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0.710. Dengan hasil tersebut maka bisa dikatakan bahwa data tersebut adalah reliable, dengan angka menunjukkan mendekati 1.

b. Variabel Motivasi kerja (X_2)

Tabel 5.39

Hasil Reliabilitas Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	10

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS

Dari hasil analisis di atas, diperoleh koefisien reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0.849. Dengan hasil tersebut maka bisa dikatakan bahwa data tersebut adalah reliable, dengan angka menunjukkan mendekati 1.

c. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 5.40

Hasil Reliabilitas Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.828	10

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Dari hasil analisis di atas, diperoleh koefisien reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0.828. Dengan hasil tersebut maka bisa dikatakan bahwa data tersebut adalah reliable, dengan angka menunjukkan mendekati 1.

3. Analisis Pengaruh Kepemimpinan (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Guna untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y) maka dapat dilihat dari :

a. Koefisien Korelasi Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 5.41

**Hasil Koefisien Korelasi Variabel Kepemimpinan(X_1) Terhadap
Kepuasan Kerja (Y)**

Correlations			
		Kepemimpinan	Kepuasan kerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.527**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	.527**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0.527, hal ini berarti bahwa hubungan antara Kepemimpinan (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y) adalah cukup kuat dan positif. Dengan demikian jika Kepemimpinan ditingkatkan maka Kepuasan Kerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika Kepemimpinan diturunkan maka akan menurun Kepuasan Kerja karyawan.

b. Koefisien Determinasi (KD) untuk Variabel Kepemimpinan (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 5.42

Tabel Koefisien Determinasi (KD) untuk Variabel Kepemimpinan (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527 ^a	.277	.262	3.850

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi atau KD = $r^2 \times 100\%$, pada kolom r square koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan secara parsial dengan kepuasan kerja. Besarnya koefisien determinasinya adalah 0.277. Hal ini berarti kontribusi kepemimpinan sebesar 27,7%. Sedangkan sisanya 72.3% kontribusi dari faktor lain.

c. Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Kepemimpinan (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS versi 16 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 5.43

Tabel Regresi Linear Sederhana Variabel Kepemimpinan (X₁)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Tabel 5.44

Hasil Uji Regresi Variabel Kepemimpinan (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.178	5.415		3.172	.003
Kepemimpinan	.585	.136	.527	4.292	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Dari tabel diatas menggambarkan bahwa Persamaan Regresinya adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 17.178 + 0.585 X_1$$

Dari hasil koefisien regresi sebesar 0.585, hal ini menyatakan bahwa setiap perubahan variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 1 satuan akan mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.585 satuan.

d. Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji Hipotesis Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dalam uji hipotesis ini, akan menguji hipotesis awal dan hipotesis pembandingan sebagai berikut:

Hipotesa 1 :

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

Ha : Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan keputusan sebagai berikut:

Terima Ho : bila taraf signifikan perhitungan berada diatas $\alpha = 5\%$

Terima Ha : bila taraf signifikan perhitungan berada dibawah $\alpha = 5\%$

Tabel 5.45

Tabel Hipotesis Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.178	5.415		3.172	.003
Kepemimpinan	.585	.136	.527	4.292	.000

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.178	5.415		3.172	.003
Kepemimpinan	.585	.136	.527	4.292	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Dengan demikian dapat dibuktikan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Dengan cara dilakukan pengujian signifikan koefisien regresi dengan uji-t. Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan diperoleh t hitung yaitu sebesar 4.292 dengan signifikansi 0.000. dengan demikian terlihat bahwa tingkat signifikansi adalah dibawah 0.05 atau dengan kata lain probabilitas dibawah 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 yaitu Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja sehingga H_a diterima.

4. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Guna untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) maka dapat dilihat dari :

a. Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 5.46

Hasil Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja

Correlations			
		Motivasi kerja	Kepuasan kerja
Motivasi kerja	Pearson Correlation	1	.626**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kepuasan kerja	Pearson Correlation	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0.626, hal ini berarti bahwa hubungan antara Motivasi Kerja (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y) adalah kuat dan positif. Dengan demikian jika Motivasi Kerja ditingkatkan maka Kepuasan Kerja akan meningkat dan sebaliknya jika Motivasi Kerja diturunkan maka akan menurun Kepuasan Kerja.

b. Koefisien Determinasi (KD) untuk Variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 5.47

Tabel Koefisien Determinasi (KD) untuk Variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.392	.380	3.531

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi atau KD = $r^2 \times 100\%$, pada kolom r square koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja secara parsial dengan kepuasan kerja. Besarnya koefisien determinasinya adalah 0.392. Hal ini berarti kontribusi motivasi kerja kerja sebesar 39,2%. Sedangkan sisanya 60,8% kontribusi dari faktor lain.

c. Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS Versi 16 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 5.48

Tabel Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasikerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Tabel 5.49

Hasil Uji Regresi Variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.438	4.674		3.089	.003
	Motivasi kerja	.613	.110	.626	5.565	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Dari tabel diatas menggambarkan bahwa Persamaan Regresinya adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 14.438 + 0.613 X_2$$

Dari hasil koefisien regresi sebesar 0.613, hal ini menyatakan bahwa setiap perubahan variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 1 satuan akan mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.613 satuan.

d. Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji Hipotesis Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Dalam uji hipotesis ini, akan menguji hipotesis awal dan hipotesis pembanding sebagai berikut:

Hipotesa 2 :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

H_a : Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan keputusan sebagai berikut:

Terima H_0 : bila taraf signifikan perhitungan berada diatas $\alpha = 5\%$

Terima H_a : bila taraf signifikan perhitungan berada dibawah $\alpha = 5\%$

Tabel 5.50

Tabel Hipotesis Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.438	4.674		3.089	.003
	Motivasi kerja	.613	.110	.626	5.565	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Dengan demikian dapat dibuktikan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan cara dilakukan pengujian signifikan koefisien regresi dengan uji-t. Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja diperoleh t hitung yaitu sebesar 5,565 dengan signifikansi 0.000.

Dengan demikian terlihat bahwa tingkat signifikansi adalah dibawah 0.05 atau dengan kata lain probabilitas dibawah 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X₂ yaitu Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja sehingga Ha diterima.

5. Analisis Pengaruh Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) secara bersamaan terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Guna untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) secara bersamaan terhadap Kepuasan Kerja (Y) maka dapat dilihat dari :

a. Korelasi Berganda

Tabel 5.51
Tabel Korelasi Berganda
Correlations

		Kepemimpinan	Motivasi kerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.585**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Motivasi kerja	Pearson Correlation	.585**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0.585, hal ini berarti bahwa hubungan antara Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) dengan Kepuasan Kerja (Y) cukup kuat dan positif. Dengan demikian jika Kepemimpinan dan Motivasi Kerja ditingkatkan maka Kepuasan Kerja akan meningkat dan sebaliknya jika Kepemimpinan dan Motivasi Kerja diturunkan akan menurun Kepuasan Kerja.

b. Koefisien Determinasi (KD) berganda

Dalam koefisien determinasi berganda dilakukan menganalisis koefisien korelasi berganda (R^2). R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model korelasi dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai determinasi interval antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1) berarti semakin baik hasilnya dan sebaliknya semakin R^2 mendekati 0, maka variabel independent secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen. Besarnya nilai koefisien determinasi R^2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.52
Tabel Koefisien Determinasi berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.657 ^a	.431	.407	3.451	1.834

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

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi atau KD = $R^2 \times 100\%$, pada kolom R square, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja. Besarnya koefisien determinasi adalah 0.431. Hal ini berarti kontribusi kepemimpinan dan

motivasi kerja sebesar 43,1%. Sedangkan sisanya 56.9% kontribusi dari faktor lain.

c. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5.53

Tabel Regresi Linear Berganda Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi kerja, Kepemimpinan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Tabel 5.54

Hasil Regresi Linear Berganda Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.618	5.297		1.816	.076		
	Kepemimpinan	.271	.151	.244	1.799	.078	.658	1.519
	Motivasi kerja	.473	.133	.484	3.568	.001	.658	1.519

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Dari data SPSS, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 9.618 + 0.271 X_1 + 0.473 X_2$$

Dari hasil koefisien regresi X_1 sebesar 0.271 artinya bahwa setiap penambahan 1 nilai atas kepemimpinan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.271. Dan koefisien regresi X_2 sebesar 0.473 artinya bahwa setiap penambahan 1 nilai atas motivasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.473.

d. Uji Hipotesis (Uji-F)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) maka perlu diuji dengan uji signifikansi F. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 5.55

Tabel Uji Hipotesis

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	424.638	2	212.319	17.824	.000 ^a
Residual	559.862	47	11.912		
Total	984.500	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasikerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasankerja

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Berdasarkan hasil uji ANOVA, didapat F hitung sebesar 17.824 dengan tingkat signifikansi 0.000 kurang dari 0.05. Sehingga bisa dikatakan kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolinearitas

Multikolinearitas mempunyai arti ada hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa variabel atau semua variabel bebas dalam regresi. Konsekuensi adanya multikolinearitas adalah koefisien regresi variabel tidak tertentu dan kesalahan menjadi tidak terduga. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat besaran VIF dan Tolerance. Dari data dengan SPSS Versi 16 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.56
Tabel Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.618	5.297		1.816	.076		
Kepemimpinan	.271	.151	.244	1.799	.078	.658	1.519
Motivasi kerja	.473	.133	.484	3.568	.001	.658	1.519

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

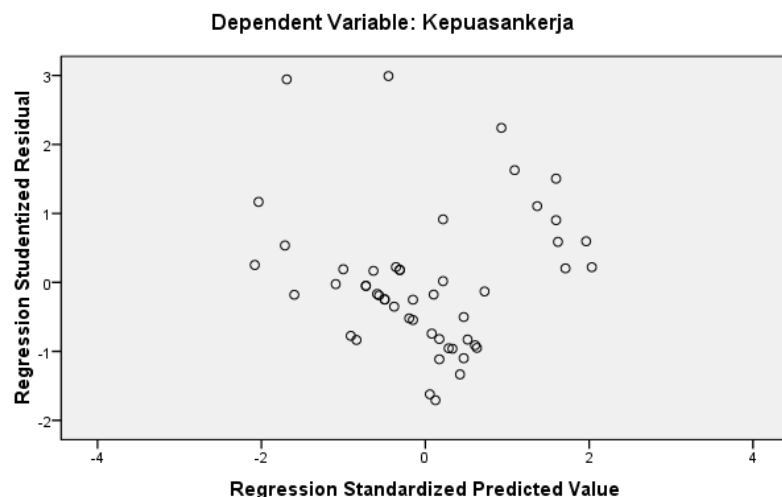
Berdasarkan perhitungan SPSS pada tabel diatas diperoleh nilai tolerance sebesar 0.658 dan VIF untuk variabel kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 1.519. Dengan demikian model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas dikarenakan tolerance $(a)_{hitung} > tolerance (a) (5\%)$ dan $VIF_{hitung} < VIF (1/0,05 = 20)$.

b. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan scatterplot. Apabila titik-titik membentuk suatu pola tertentu maka diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Grafik. 1

Scatterplot

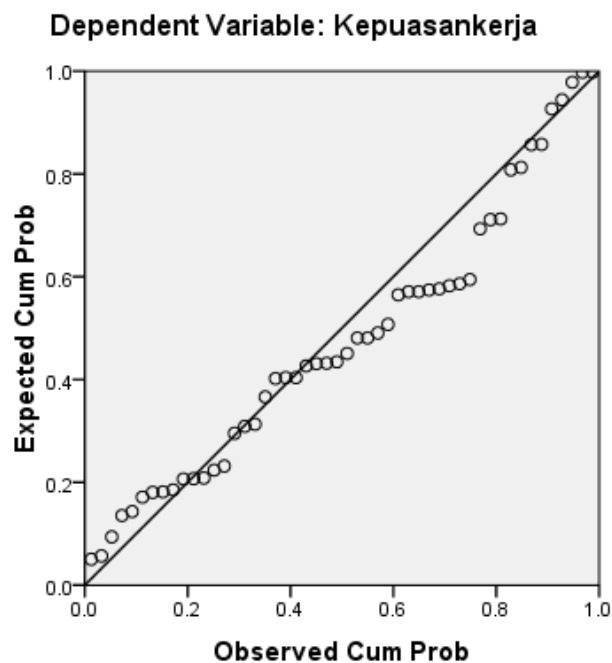


Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Berdasarkan gambar tersebut maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini dapat dibuktikan pada titik-titik yang menyebar baik di atas maupun di bawah angkanol pada sumbu Y yang tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu.

Grafik.2

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Berdasarkan grafik dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal. Ini dapat dilihat dari menyebarnya data disekitar

garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan pada grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal.

Dari normal probability plot juga terlihat bahwa titik-titik data membentuk pola linear sehingga konsisten dengan distribusi normal.

Dari normal probability plot juga terlihat bahwa titik-titik data membentuk pola linear sehingga konsisten dengan distribusi normal.

Tabel 5.57
Tabel Heteroskedastisitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan	Motivasi kerja	Kepuasan kerja
N		50	50	50
Normal Parameters ^a	Mean	39.54	42.20	40.30
	Std. Deviation	4.037	4.580	4.482
Most Extreme Differences	Absolute	.155	.084	.247
	Positive	.155	.084	.247
	Negative	-.090	-.080	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		1.093	.597	1.744
Asymp. Sig. (2-tailed)		.183	.868	.005

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Berdasarkan hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa seluruh variabel sudah terdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi kolmogrov-smirnov tersebut >0.05 sehingga uji normalitas terpenuhi.

c. Autokorelasi

Uji Durbin – Watson dapat dipergunakan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam suatu model persamaan regresi. Berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS Versi 16 memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.58
Tabel Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.657 ^a	.431	.407	3.451	1.834

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

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 16

Hasil pengujian autokorelasi pada tabel diatas menunjukkan nilai Durbin-Watson yang diperoleh dari pengolahan data SPSS adalah 1.834. Ini menunjukkan bahwa $DW > 1$. Dengan demikian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terjadi Autokorelasi negative.

7. Kendala – Kendala yang di hadapi PT. Pertamina Tongkang, Jakarta dan Alternatif Pemecahannya

a. Kendala- kendala

- 1) Pimpinan terlalu ketat dalam membuat peraturan perusahaan sehingga karyawan merasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki kompetensi tinggi tetapi kurang dapat bekerja sama dengan karyawan lain.

b. Alternatif Pemecahan yang dapat dilakukan PT. Pertamina Tongkang, Jakarta adalah sebagai berikut :

- 1) Sebaiknya pimpinan dapat memberikan kebijakan dalam kondisi tertentu sehingga karyawan tidak merasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) Sebaiknya karyawan yang memiliki kompetensi tinggi, harus bisa bekerja sama dengan karyawan lain agar dapat berbagi kemampuan dan keterampilan yang sudah dimiliki sehingga menciptakan prestasi kerja yang baik di dalam perusahaan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari uraian dan pembahasan dari bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang paling dominan pada PT.Pertamina Tongkang adalah kepemimpinan partisipatif, karena pimpinan selalu menampung ide atau gagasan dari tiap-tiap bawahannya serta mendorong karyawan untuk selalu berpartisipasi aktif dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan.
2. Motivasi Kerja karyawan pada PT.Pertamina Tongkang, kuat dan positif. Dengan demikian karyawan terpacu untuk bekerja lebih giat serta berprestasi menjadi lebih baik.
3. Kepuasan Kerja karyawan pada PT.Pertamina Tongkang, cukup baik. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan.
4. Hasil analisa bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maka didapat persamaan

sebagai berikut $\hat{Y} = 17.178 + 0.585 X_1$, dengan koefisien sebesar 0.585 dan konstanta sebesar 17.178 dan tingkat signifikansi 0.000.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 nilai atas kepemimpinan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.585. Dan menunjukkan juga kontribusi/ faktor yang mempengaruhi variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 27.7% dan sisanya 72.3% dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Hasil analisa bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maka didapat persamaan sebagai berikut $\hat{Y} = 14.438 + 0.613 X_2$ dengan koefisien sebesar 0.613 dan konstanta sebesar 14.438 dan tingkat signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 nilai atas motivasi kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.613. Dan menunjukkan juga kontribusi/ faktor yang mempengaruhi variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 39.2% dan sisanya 60.8 % dipengaruhi oleh faktor lain.
6. Hasil analisa bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kepuasan kerja maka didapat persamaan $\hat{Y} = 9.618 + 0.271 X_1 + 0.473 X_2$ dengan koefisien untuk variabel kepemimpinan sebesar 0.271 dengan signifikansi 0.078 sedangkan koefisien untuk variabel motivasi kerja 0.473 dengan signifikansi 0,000 dan konstantanya sebesar 9.618 artinya jika kepemimpinan ditingkatkan 1 kali maka akan diikuti peningkatan kepuasan kerja sebesar 0.271 dan jika motivasi kerja ditingkatkan 1 kali maka akan diikuti peningkatan kepuasan kerja sebesar 0.473. Dan

menunjukkan juga bahwa kontribusi/ faktor yang mempengaruhi variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja sebesar 43.1% dan sisanya 56.9% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran sebagai bahan masukan bagi PT.Pertamina Tongkang, yaitu sebagai berikut :

1. Sebaiknya pimpinan dapat memberi kebijakan dalam kondisi tertentu sehingga karyawan tidak merasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Sebaiknya karyawan yang memiliki kompetensi tinggi, harus bisa bekerja sama dengan karyawan lain agar dapat berbagi kemampuan dan keterampilan yang sudah dimiliki sehingga menciptakan prestasi kerja yang baik di dalam perusahaan.
3. Untuk penelitian yang akan datang diharapkan dapat melakukan penelitian tentang kepuasan kerja dengan variabel independen lainnya, seperti kompensasi, pelatihan dsb.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani (2000). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : PT.BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P (2002).Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P (2003).Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ketiga,Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2006).Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Koontz, Harold dan Weihrich, Heinz.(2000) Management a Global Perspective.Tenth Edition.MC. Graw –Hill, Inc : International Edition
- Martoyo,Susilo, (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi keempat, Yogyakarta : BPFE
- Nartuko, Kholid, (2004). Metodologi Penelitian. Jakarta, Bumi Akasara
- Nawawi, H,(2003).Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Rivai, Veithzal, (2004).Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Robbin,Stepen P. (2001).Perilaku Organisasi,Konsep Kontroversi, Aplikasi Alih bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Jakarta : Prenhallindo
- Setyawan, Fajar, H (2007).Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gama di Karang Anyar. Volume 8 No.3
- Siagian, Sondang, (2002).Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, H, (2004).Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta : YKPN
- Sugiyono, (2007). Metodologi Binis, Bandung. CV. Alfabeta
- Umar, Husein,(2007). Metodologi Riset Bisnis.Edisi Kedua. Jakarta : Pt.Gramedia Pustaka

Utami, Teza Wati Nur,(2008).Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Biro Organisasi dan Tata Laksana Departemen Agama RI Jakarta. Penelitian (Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta)

Winardi.(2002). Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Wirawan (2006). Teori Kepemimpinan. Jilid 1&2.Jakarta : Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA PRESS.