

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. MANNYINGARRI INDONESIA TIMUR
MAKASSAR**

**SARASWATI
105720481614**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.
Mannyingarri Indonesia Timur Makassar**

**SARASWATI
105720481614**

*Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Meraih Gelar
Sarjana Ekonomi (SE) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku yang tercinta, Ayah terima kasih atas doa, dukungan moral maupun materil serta kasih sayang yang di berikan, (Alm) Ibu terima kasih atas limpahan kasih sayang yang semasa hidupnya dan memberikan rasa rindu yang berarti. Untuk saudaraku terima kasih atas doa, dukungan dan nasehat yang telah diberikan. Untuk sahabat ayuni dan muliani terima kasih atas kebersamaan serta dukungan yang diberikan serta untuk dosen pembimbing Moh. Aris Pasigai, SE.,MM dan Syarthini Indrayani, SE.,M.Si yang senantiasa ikhlas membimbing, mengajajar penulis sehingga karya ilmiah ini dapat terselesaikan.

MOTTO HIDUP

Masalah akan terasa ringan dengan bersabar dan berlapang dada. Oleh karena itu, berserah kepada Allah atas apa yang telah terjadi, Begitupun dengan proses penyelesaian studi kuliah,dengan rasa sabar dan semangat saya datang, saya bimbingan, saya ujian, saya revisi dan insyaallah Saya wisuda.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : **Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.
Mannyinggarri Indonesia Timur Makassar**

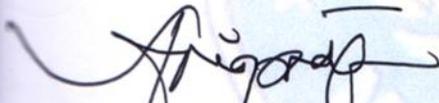
Nama Mahasiswa : **SARASWATI**
NIM : **10572 04816 14**
Jurusan : **Manajemen**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**
Perguruan Tinggi : **Universitas Muhammadiyah Makassar**

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Tim Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Jumat, 08 Juni 2018 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Juni 2018

Menyetujui,

Pembimbing I


Moh. Aris Pasigai, S.E., MM.
NIDN: 0008056301

Pembimbing II


Syarthini Indrayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0901107605

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Ismail Rasulong, S.E., M.M.
NBM: 903 078

Ketua Jurusan Manajemen


Moh. Aris Pasigai, S.E., MM.
NBM: 109 3485

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0007 /2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Jum'at, 08 Juni 2018 M/23 Ramadhan 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 08 Juni 2018

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar)

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE, MM.

(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

Penguji : 1. Moh. ArisPasigai, SE, MM.

2. Dr. AndiJam'an, SE., M.Si.

3. Abdul Muttalib SE, MM.

4. St. Marhumi, SE., MM.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Saraswati

Stambuk : 10572 04816 14

Jurusan : Manajemen

Dengan Judul : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mannynggarri
Indonesia Timur Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya
Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia
menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Juni 2018

Yang Membuat Pernyataan,



Diketahui Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi



Ketua Jurusan Manajemen

Moh. Aris Pasigai, SE, MM
NBM : 109 3485

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan slam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulis skripsi yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mannygarri Indonesia Timur Makassar”.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak “Muhidin” dan ibu “(alm) Siong” yang senantiasa membei harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula

penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM., selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Syarthini Indrayani, SE., M.Si., selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan Skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dosen dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Selaku Pimpinan PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar serta seluruh Karyawan yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar.
9. Nur Cahaya Hikmah selaku senior sekaligus karyawan PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar, terima kasih untuk segala bantuan yang diberikan kepada penulis selama melakukan penelitian.

10. Ayuni Aulina. S dan Muliani Maulia Sari terima kasih atas kebersamaannya selama duduk di bangku kuliah serta terima kasih atas dukungan yang diberikan kepada penulis selama proses penyelesaian skripsi.
11. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014, khususnya kelas manajemen 04 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
12. Ariani Abdullah, Ayu Lestari, Fanny Putri Anjani dan ST. Fatimah Ramadhani, terima kasih atas doa, dukungan serta kebersamaannya selama ini.
13. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya sebut satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, Mei 2018

Saraswati

ABSTRAK

SARASWATI, 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mannyingarri Indonesia Timur Makassar, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Moh. Aris Pasigai selaku pembimbing I dan Syarthini Indrayani selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mannyingarri Indonesia Timur Makassar.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner ke seluruh responden pada PT. Mannyingarri Indonesia Timur Makassar. Uji instrumen data menggunakan uji validitas dan realibilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F (uji simultan), dan uji T (uji parsial).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan melihat nilai t_{hitung} X1 sebesar 3,727 dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan melihat nilai t_{hitung} X2 sebesar 2,634 dengan nilai signifikansi 0,011 lebih kecil dari 0,05. Dan hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan melihat nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} (24.624 > 3.20).

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan kerja

ABSTRACT

Saraswati, 2018. *The influence of leadership style and work motivation on employee job satisfaction at PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar, a thesis Of Faculty Management Program Of Economics and Business University Muhammadiyah Makassar. Guided by Moh. Aris Pasigai as one mentor and Syarthini Indrayani as two mentor.*

The study aims to determine the influence of leadership style and work motivation on employee satisfaction and determine whether the style of leadership and work motivation simultaneously affect the employee job satisfaction at PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar.

The type research used in this study is descriptive quantitative. Data collection techniques conducted by distributing questionnaires or questionnaires to all respondents at PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar. Test data quality using validity and test reliability. Data analysis techniques used are descriptive analysis, multiple linear regression, coefficient of determination, simultaneous test (F), and partial test (T).

The results of this study indicate that leadership style variables have a positive and significant effect on employee job satisfaction by looking at the value of t_{count} X1 of 3.727 with a significance value of 0.001 smaller than 0.05 and motivation of work have a positive and significant effect on employee job satisfaction by looking at the value of t_{count} x2 of 2.634 with significance value 0.011 smaller than 0.05. And result of research of variable of leadership style and work motivation simultaneously have positive significant effect to employee job satisfaction indicated by looking f_{count} value bigger than f_{table} (24.624 > 3.20).

Keywords : *Leadership Style, Work Motivation, Job Satisfaction*

DAFTAR ISI

Halaman	
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Teori	7
1. Pengertian Manajemen SDM	7
2. Gaya Kepemimpinan	9
3. Motivasi Kerja	12
4. Kepuasan Kerja	16

B. Tinjauan Empiris	19
C. Kerangka Pikir	23
D. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	25
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
C. Defenisi Operasional Variabel	25
D. Populasi dan Sampel	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
F. Teknik Anaisis Data	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	32
1. Gambaran Umum Perusahaan	32
2. Deskripsi Responden Penelitian	38
3. Deskripsi Variabel Penelitian	40
4. Analisis Hasil Penelitian	43
5. Pengujian Hipotesis	48
B. Pembahasan Hasil Penelitian	50
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan	54
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	26
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan	40
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja	41
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	42
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas	44
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.9	Hasil Perhitungan Regresi	46
Tabel 4.10	Koefisien Determinasi	47
Tabel 4.11	Uji Simultan	48
Tabel 4.12	Uji Parsial	49

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	23
Gambar 4.2	Struktur Organisasi	34

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi yang tumbuh dan berkembang sepatutnya menitikberatkan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara optimal dalam kesehariannya, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Hal ini dikarenakan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral dari para pelaku organisasi di semua tingkatan pekerjaan sangat dibutuhkan. Setiap organisasi dituntut untuk mampu mengelola SDM yang dimiliki secara efektif guna menghadapi berbagai tantangan. Tantangan-tantangan tersebut seperti ketertinggalan, keragaman dan perputaran SDM di dalam organisasi. Dengan menempatkan kedudukan pengelolaan SDM pada posisi yang tepat, mendorong organisasi menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya.

Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan pengorganisasian dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Mangkunegara, 2011 : 2)

Kepuasan kerja didefinisikan dengan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Secara sederhana dapat dikatakan

bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup, sehingga hal tersebut menjadi sangat penting untuk diperhatikan. Karena jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya akan sulit bekerjasama dengan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang akan ikut menjadi penentu kelangsungan operasional organisasi.

Robbins (2008:99) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut. Sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut..

Peningkatan kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Model kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap jalannya organisasi. Dalam tinjauan teoritik, model ini dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Menurut Nawawi (2003: 15) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya

Pemimpin melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dalam merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan organisasi dapat

tercapai secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu pemimpin suatu organisasi dituntut untuk selalu mampu memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja sehingga mereka tidak hanya sekedar mampu bekerja tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan organisasi. Menurut Rivai (2005:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan seorang pimpinan harus mampu menciptakan kepuasan kerja seluruh karyawannya, dimana kepuasan kerja merupakan suatu pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Namun sering kali dalam suatu organisasi karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja.

PT. Mannygarri Indonesia Timur Makassar yang merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan dan developer perumahan. Karyawan perusahaan diharuskan mempunyai kualitas pelayanan yang terbaik untuk setiap *consumenya*. Salah satu aspek yang mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan adalah kepuasan kerja, artinya dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya karyawan akan memberikan pelayanan yang baik begitu juga sebaliknya, ketika karyawan saja tidak mengalami kepuasan maka pelayanan yang diberikan kepada konsumen juga berpengaruh.

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja bagi setiap karyawan, semakin baik gaya kepemimpinan dan motivasi kerja maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin buruk

dan tidak efektifnya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hasil-hasil penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu dan teori yang mendasari, mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini bertujuan untuk menguji ulang hubungan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan sampel karyawan pada PT. Mannyingarri Indonesia Timur Makassar.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi kerja sangat mendukung kepuasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, Untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mannyingarri Indonesia Timur Makassar** ”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka penulis mengemukakan rumusan masalah dari pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mannyingarri Indonesia Timur Makassar adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mannyingarri Indonesia Timur Makassar?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Mannyngarri Indonesia Timur Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Mannyngarri Indonesia Timur Makassar

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang sumber daya manusia pada khususnya. Penulis juga berharap bahwa hasil penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan seta referensi bagi penulis lain yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam hal mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan pada PT. Mannyingarri Indonesia Timur Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto (2012:1) Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Pengelolaan SDM merupakan salah satu bidang dalam ilmu manajemen yang dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia. Secara umum, manajemen SDM dapat diartikan sebagai kegiatan pengelolaan potensi dari orang-orang yang dimiliki organisasi demi pencapaian tujuan organisasi.

Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan pengorganisasian dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Mangkunegara, 2011 : 2)

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua SDM tersebut berpengaruh

terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan.

Handoko (2011: 5) menekankan bahwa Manajemen SDM merupakan pengakuan terhadap pentingnya satuan tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya yang vital dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, dan masyarakat. Lebih lanjut, Handoko menawarkan empat pendekatan yang penting untuk dipahami agar penelaahan Manajemen SDM dilakukan dalam perspektif yang tepat, yaitu:

1. Pendekatan sumber daya manusia

Manajemen SDM adalah pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia, martabat dan kepentingan hidup manusia hendaknya tidak diabaikan agar kehidupan mereka layak dan sejahtera.

2. Pendekatan manajerial

Manajemen SDM adalah tanggung jawab setiap manajer. Departemen personalia hanya menyediakan dan memberikan jasa atau pelayanan bagi departemen-departemen lain.

3. Pendekatan sistem

Manajemen SDM adalah suatu subsistem dari sistem yang lebih besar yaitu organisasi.

4. Pendekatan proaktif

Manajemen SDM dapat meningkatkan kontribusinya kepada para karyawan, manajer, dan organisasi melalui antisipasinya terhadap masalah-masalah yang mungkin timbul.

Menurut Hasibuan fungsi manajemen sumber daya manusia secara singkat, yaitu :

- | | |
|---------------------|--------------------|
| 1. Perencanaan | 7. Kompensasi |
| 2. Pengorganisasian | 8. Pengintegrasian |
| 3. Pengarahan | 9. Pemeliharaan |
| 4. Pengendalian | 10. kedisiplinan |
| 5. Pengadaan | 11. Pemberhentian |
| 6. pengembangan | |

2. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan- keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk dipimpin dan memimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Setiap pemimpin Mempunyai cara atau gaya dalam memimpin organisasi. Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk memengaruhi bawahannya. Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda yaitu otokratis, demokratis atau partisipatif dan *laissez-faire*.

Kepemimpinan yang efektif merupakan proses yang dinamis, karena berlangsung di lingkungan suatu perusahaan sebagai sistem kerjasama sejumlah manusia untuk mencapai tujuan tertentu yang bersifat dinamis pula. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa

kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang (lemah). Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses.

Greenberg dan Baron (2003 : 471) menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai proses dimana satu individu mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang didefinisikan. Menurut Rachmawati (2008 : 67) kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan.

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai suatu sikap dan tingkah laku dari seseorang terkait kemampuan yang dia miliki dalam memimpin. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003:115). Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

a) Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

b) Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

c) Gaya kepemimpinan bebas

Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

Gary Yukl (2015:4) mendefinisikan kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk memahami serta menyetujui apa yang perlu dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya dan proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Pada dasarnya pengertian kepemimpinan mengandung pengertian dan tujuan yang sama yaitu suatu proses untuk memengaruhi orang lain. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses seorang pemimpin memengaruhi pegawai/karyawannya dengan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator gaya kepemimpinan Menurut (Gary Yukl, 2015:3) menyatakan sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah sesuatu yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan memotivasi

Dalam rangka mencapai tujuan, para anggota organisasi rela untuk mengeluarkan tenaga, waktu, dan pikirannya untuk melaksanakan segala tanggung jawab dan kewajibannya secara maksimal.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah bakat untuk menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain dapat memahami maksud yang disampaikan.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus mampu memengaruhi dan membuat orang lain mengikuti instruksinya menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaannya secara efektif.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya.

6. Kemampuan mengendalikan emosionalnya

Kemampuan mengendalikan emosi adalah hal yang sangat penting untuk meraih kebahagiaan.

3. Motivasi Kerja

Pengertian motivasi menurut arti katanya, motivasi atau motivation berarti pemberian motif. Penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau motivasi dapat pula diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Selain itu motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi instansi. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat kerja untuk mencapai

kinerja maksimal. Motivasi berasal dari kata (*move*) yang berarti mendorong atau menggerakkan.

Menurut George Dan Jones (2005 : 102) motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat Kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).

Menurut Rivai (2005:455)motivasi adalah Serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan . Hasibuan (2007: 95) mengemukakan bahwa motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai, karena orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani.

Teori motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow. Maslow menyatakan bahwa di dalam diri setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Terdapat dua elemen yang mempengaruhi motivasi menurut Luthans (2006:282) yaitu motivasi atau motivational merupakan pendorong untuk berprestasi yang bersumber dari

dalam diri seseorang atau yang sifatnya intrinsik. Motivasi higiene atau pemeliharaan merupakan faktor-faktor yang bersumber dari luar diri seseorang atau yang sifatnya ekstrinsik.

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal motivasional. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah :

- a) *Achievement* (keberhasilan) keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi yang di raihnya agar seorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pimpinan harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan pekerjaan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik.
- b) *Recognition* (pengakuan/penghargaan) sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahannya.
- c) *Work it self* (pekerjaan itu sendiri) pimpinan membuat usaha-usaha ril dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya.
- d) *Responsibility* (Tanggung jawab) Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi.

e) *Advancement* (Pengembangan) Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahannya siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim melakukan pendidikan dan pelatihan lanjutan.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*.

a) Kebijakan dan administrasi

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijakan personalia. Kantor personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis ialah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan masing-masing dilakukan oleh manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil adilnya.

b) Hubungan antar pribadi

Interpresonal relation menunjukkan hubungan antara bawahan dengan atasan, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya.

c) Kondisi kerja

Masing-masing manajer berperan agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi sesuai . Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondisi fisik lainnya.

d) Gaji

Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Suwatno (2009:146), mengatakan juga bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi positif, yaitu motivasi yang diberikan pimpinan untuk memotivasi karyawan/bawahan dengan memberikan hadiah kepada yang berprestasi, sehingga meningkatkan semangat untuk bekerja.
- 2) Motivasi negatif, yaitu motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan atau bawahan agar mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk dapat meningkatkan hasil kerja yang baik secara prosedur maka dengan memberikan hukuman. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karena karyawan takut mendapat hukuman. Namun dalam jangka waktu panjang hal tersebut akan menimbulkan dampak yang kurang baik.

Penggunaan kedua jenis motivasi tersebut harus secara tepat dan seimbang agar supaya dapat meningkatkan semangat karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan. Yang menjadi masalah, kapan dan motivasi positif kerja karyawan. Motivasi positif juga sangat efektif dan motivasi yang baik untuk kerja karyawan, dimamana harus berdampak untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek.

4 . Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja Merupakan Sikap (Positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan pada karyawan, diperlukan adanya daya dukung dan kerja keras beserta komponen-komponen lainnya. Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen yang mendukung tercapainya produktivitas yang dimaksud. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, konflik pimpinan pekerja dan perputaran karyawan. Dari sisi karyawan, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya moral kerja dan tampilan kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Mangkunegara (2005: 117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi. Selanjutnya Mangkunegara mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup, sehingga hal tersebut menjadi sangat penting untuk diperhatikan. Karena jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya akan sulit untuk bekerjasama dengan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang akan ikut menjadi penentu kelangsungan operasional suatu organisasi.

(Robbins, 2008: 99) Mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Robbins menyatakan terdapat lima dimensi yang mempengaruhi respon afektif seseorang terhadap pekerjaannya, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

2. Bayaran

Upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

3. Kesempatan untuk promosi

Kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

4. Atasan

Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

5. Rekan kerja

Sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lain.

B. Tinjauan Empiris

Beberapa tinjauan empiris sebelumnya yang dijadikan sebagai rujukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Rikzan Said Bamatraf (2014) : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT.PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan 11,Medan

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan II, Medan. Populasi dalam Penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (PERSERO) yang berjumlah 185 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif statistik dan analisis regresi linier berganda. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, baik secara simultan maupun parsial, gaya kepemimpinan dan fasilitas kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO).

- 2) Yayuk Indah Wahyuning Tyas, Ngatimun dan Tri Bangkit Sutrisno (2016) : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kota Probolinggo.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Lingkungan Hidup Kota Probolinggo. Jenis penelitian yang

digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan asosiatif kausal yaitu penelitian yang digunakan dengan menguraikan secara deskriptif yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang diteliti. Penelitian ini digunakan dengan responden sebanyak 60 orang . Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah survey pendahuluan, studi kepustakaan, dan survey lapangan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Pengujian hipotesis digunakan dengan analisis regresi linier berganda untuk hipotesis melalui program SPSS 22 for window. Berdasarkan hasil pengujian uji t (parsial) diperoleh variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($0,952 \leq 2,002$) maka artinya variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil pengujian uji f (simultan) diperoleh nilai signifikan $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ ($10,187 \geq 3,16$) hipotesis H_0 ditolak artinya secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

- 3) Rifki Afrizal (20120 : Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nindya Karya Persero

Kepuasan kerja dirasa penting dan perlu diperhatikan oleh setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan faktor dan pemeran utama dalam proses kerja. Bekerja tanpa adanya kepuasan kerja akan menjadikan seorang pekerja mudah mengeluh tidak ada semangat kerja dan prestasi kerja juga sulit untuk dicapai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja,

dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nindya Karya (Persero) secara simultan dan parsial.

Penelitian ini berlokasi di PT. Nindya Karya (persero) Jakarta. Variabel yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), kompensasi (X3) dan kepuasan kerja (Y). Sumber data yang digunakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dengan metode kuesioner yang dibagikan kepada responden. Alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, korelasi berganda, determinasi berganda, uji f dan uji t, yang dihitung dengan bantuan aplikasi SPSS.

Didapatkan persamaan hasil uji regresi $Y = 3.980 + 0,319 X1 + 0,230 X2 + 0,265 X3$. Kemudian dari hasil uji korelasi menghasilkan koefisien sebesar 0,732. Hasil uji f yaitu $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ dan signifikansi probabilitas $< 0,05$. Hasil uji t yaitu $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan probabilitas signifikansi $< 0,05$. Hasil seluruh analisis yang diperoleh menunjukkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nindya Karya (persero).

- 4) Made Gerry Dwi Handary (2013) : Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Bali.

Penelitian ini bertujuan menjawab pertanyaan *Research* (Penelitian) yaitu apakah kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi dan gaya kepemimpinan. Metode analisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara serempak motivasi, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat. Secara parsial motivasi, gaya

kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja karyawan. Perusahaan asuransi membutuhkan sebuah dorongan dan pemimpin yang adil serta berdedikasi tinggi terhadap pekerjaan agar mampu memaksimalkan potensi karyawan sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan dengan kontribusi sebesar 73,6%.

- 5) Kartika (2010) : Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)

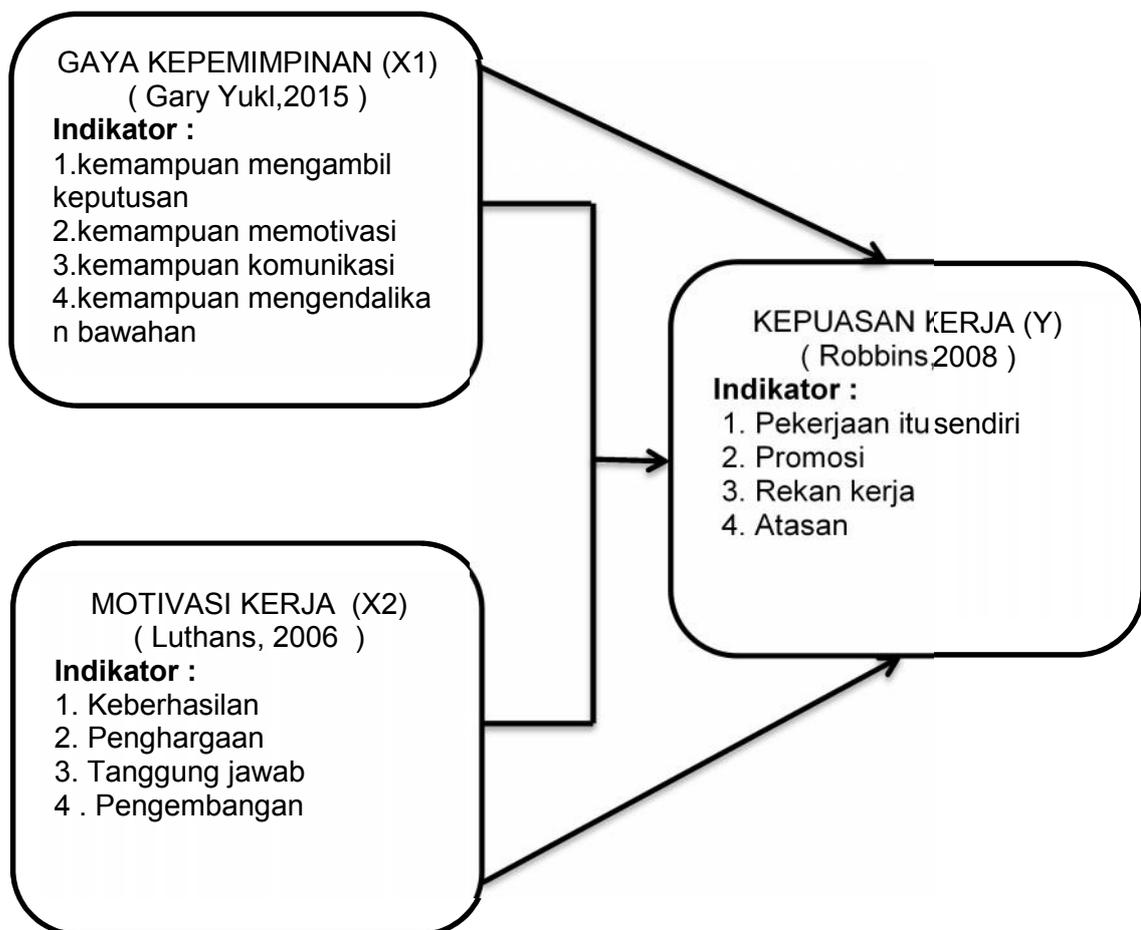
Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana Penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 13,6%.

C. Kerangka Pikir

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk memberikan suatu gambaran yang jelas dan sistematis, maka Gambar Dibawah menyajikan kerangka pikir penelitian yang menjadi pedoman dalam keseluruhan

GAMBAR KERANGKA PIKIR 2.1



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi.

Dari masalah yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

1. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mannygarri Indonesia Timur Makassar.
2. Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mannygarri Indonesia Timur Makassar.
3. Diduga gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mannygarri Indonesia Timur Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan menganalisis data numerik (angka-angka) menggunakan metode statistik melalui pengujian hipotesis.

Alat ukur dalam penelitian kuantitatif adalah berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap butir-butir pertanyaan atau pernyataan yang di ajukan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar yang berlokasi di Jl. Cumi-Cumi No. 02 Makassar. Sedangkan jangka waktu penelitian dan masa penggarapannya diperkirakan kurang lebih dua bulan, mulai bulan Maret sampai bulan April 2018.

C. Definisi Operasional Variabel

Usaha untuk memperoleh penelitian yang sesuai dengan yang diharapkan peneliti dan menghindari bias teori dalam hasil pengolahan, maka variabel-variabel yang digunakan sebagai berikut :

Tabel .3.1
Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	KONSEP	INDIKATOR
Gaya Kepemimpinan (X1)	Proses memengaruhi orang lain untuk memahami serta menyetujui apa yang perlu di lakukan sekaligus bagaimana melakukannya dan proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. (Garyl Yukl 2015:4)	1. Kemampuan mengambil keputusan. 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi. 4. Kemampuan mengendalikan bawahan (Gary Yukl 2015:3)
Motivasi Kerja (X2)	motivasi atau motivational merupakan pendorong untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang atau yang sifatnya intrinsik. (Luthans, 2006:282)	1. Keberhasilan 2. Penghargaan 3. Tanggung jawab 4. Pengembangan (Luthans, 2006:282)
Kepuasan Kerja (Y)	Suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. (Robbins, 2008: 99)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Promosi 3. Rekan kerja 4. Atasan (Robbins, 2008 : 99)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:90), mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah sentralisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan”.

Dari definisi di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan dari karyawan yang bekerja pada PT. Mannyingarri Indonesia Timur Makassar yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Adapun teknik sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Sampling jenuh ini akan dilakukan apabila populasinya kurang dari 100 orang, Karena jumlah karyawan PT. Mannyingarri Indonesia Timur Makassar sebanyak 50 orang, maka akan diambil dari keseluruhan populasinya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada beberapa karyawan (sampel penelitian) dengan menggunakan metode skala.

Setiap indikator pertanyaan dari kuesioner menggunakan skala likert. Skala ini banyak digunakan karena memberi peluang kepada responden untuk mendeskripsikan perasaan mereka dalam bentuk persetujuan terhadap suatu pernyataan . Dalam kuesioner yang digunakan peneliti, setiap pertanyaan terdiri dari 5 kategori jawaban, yaitu :

- | | |
|------------------------|----------|
| 1. Sangat setuju | skor = 5 |
| 2. Setuju | skor = 4 |
| 3. Kurang setuju | skor = 3 |
| 4. Tidak setuju | skor = 2 |
| 5. Sangat tidak setuju | skor = 1 |

Kuesioner yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarakan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian.

1. Uji Validitas

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

Uji validitas dilakuan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

F. Teknik Analisis Data

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan adalah :

1. Analisis deskriptif

Analisis ini bersifat uraian atau penjelasan-penjelasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mannyingarri Indonesia Timur Makassar yang berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada para karyawan atau responden yang ada pada PT. Mannyingarri Indonesia Timur Makassar.

2. Analisis Kuantitatif

1. Regresi linier berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel dependen dengan dua variabel independen. Bentuk umum analisis regresi linier berganda dinyatakan dalam linier sebagai berikut: (Sugiyono, 2008: 277)

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

Keterangan :

Y : Kepuasan kerja

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien regresi

X₁ : Gaya kepemimpinan

X₂ : Motivasi kerja

e : Standar *error*

2. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinan (R²) bertujuan untuk mengetahui signifikansi variable. Koefisien determinasi melihat seberapa besar pengaruh variable *independent* terhadap variable *dependent*. Koefisien determinan (R²) berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ($0 \leq R^2 \leq 1$). Apabila determinasi (R²) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel *independent* semakin kecil. Hal ini berarti, model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*, dan bila R² mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel *independent* adalah besar terhadap variabel *dependent*. Hal ini berarti, model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel *independent* yang diteliti terhadap variabel *dependent*.

3. Pengujian hipotesis

Pembuktian hipotesis tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik, sebagai berikut :

a. Uji F (Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji F dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikan F pada output uji ANOVA. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilai t-hitung $>$ dari t-tabel maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Singkat Perusahaan

Pada tanggal 25 Mei 2004 didirikanlah suatu perusahaan yang disebut PT. Mannyingarri Indonesia Timur yang bergerak dibidang pengembang perumahan dan penjualan tanah kapling. Nama perusahaan ini diambil dari pencetusnya yaitu Mannyingarri sedangkan Indtim adalah Indonesia Timur sehingga perpaduan nama tersebut memberikan karakter Bugis-Makassar yang menjunjung tinggi nilai-nilai moral, persaudaraan, serta rasa social

PT. Mannyingarri Indonesia timur didirikan dengan dasar pemikiran yang realistis yakni mengajak masyarakat untuk berinvestasi terhadap kepemilikan lahan pemukiman yang merupakan suatu solusi untuk membangun masa depan yang lebih baik dan membantu mewujudkan harapan masyarakat yang lebih cerah, sehingga misi utamanya bukanlah persoalan bisnis dan financial saja tetapi lebih berorientasi kepada sejauh mana masyarakat khususnya masyarakat kecil dapat memiliki lahan pemukiman sebagai suatu wadah untuk mendirikan perumahan yang dapat dijadikan tempat berkumpul bersama keluarga.

Dengan demikian para pihak perusahaan memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk dapat berinvestasi agar dapat memiliki sebuah lahan pemukiman yang sangat ideal dengan memberikan

suatu harga penawaran harga tanah kapling yang dapat dijangkau oleh semua lapisan masyarakat dengan suatu prosedur yang sangat mudah karena dicicil tanpa dikenakan suku bunga.

Letak Perumahan Mannyingarri Permai sangat strategis karena terletak diperbatasan kota Makassar, Gowa dan Takalar. Terletak di Jalan Pakka'ba Kecamatan Galesong utara Kabupaten Takalar yang merupakan jalur menuju kota Makassar dan hanya membutuhkan waktu 15 Menit menuju Pusat Kota.

PT. Mannyingarri menyadari bahwa elemen kunci keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia, melalui penciptaan produk dan perilaku pelayanan yang dilakukan. Maka penciptaan SDM yang unggul dengan pemberdayaan karyawan sangat penting artinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberdayaan karyawan merupakan bagian dari keseluruhan rencana atau program untuk mencapai peningkatan.

b. Visi dan Misi PT. Mannyingarri Indtim Makassar

PT. Mannyingarri Indtim sebagai salah satu developer yang terkemuka dalam hal pengembangan perumahan dan penjualan tanah kapling yang ada di Makassar memiliki Visi dan Misi sebagai berikut:

1. Visi

“Selalu menjadi salah satu perusahaan developer pengembangan perumahan dan penjualan tanah kapling di Makassar pada khususnya dan mempertahankan kepemimpinan pangsa pasar dengan menjadi Perusahaan yang termodern dan terfavorit dalam segi produk, harga pelayanan dan fasilitas”

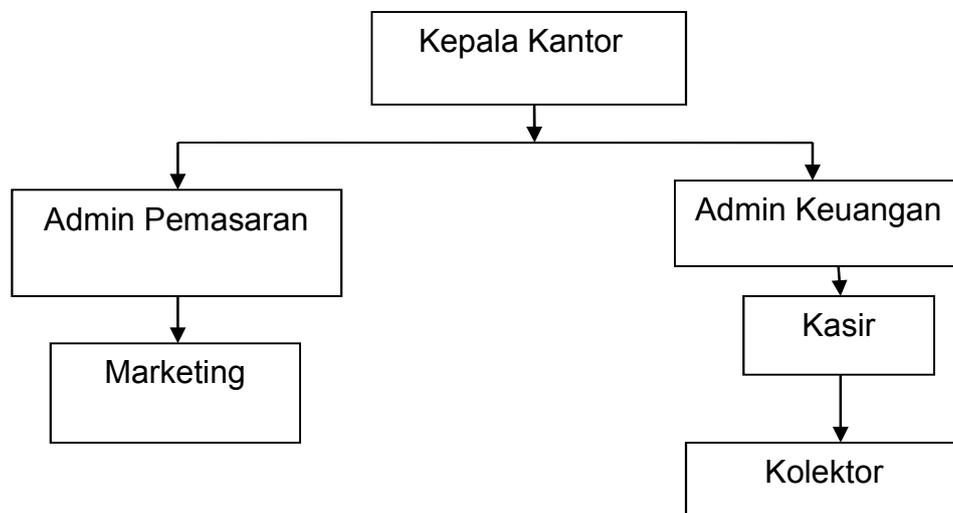
2. Misi

“Semakin memperkuat perusahaan dalam menyediakan pemukiman yang berkualitas dengan harga terjangkau kepada masyarakat menengah ke bawah yang tidak memiliki tempat tinggal

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah menunjukkan susunan-susunan atau tatanan dan juga kerangka pola tetap yang mengatur hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian dan juga dapat menunjukkan kedudukan, tugas, dan tanggung jawab dalam organisasi atau perusahaan. Gambaran umum struktur organisasi PT. Mannyingarri Indonesia Timur Makassar adalah sebagai berikut :

Gambar 4.2 : Struktur organisasi



Sumber : PT. Mannyingarri Indtim Makassar, 2018

d. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab

Uraian serta tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan dijelaskan sebagai berikut :

1. Kepala Kantor

Dalam menjalankan tugasnya kepala kantor bertanggung jawab mengontrol kepada staf administrasi penjualan dan administrasi keuangan pada PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar. Adapun tugas dan fungsi kepala kantor PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar adalah sebagai berikut :

- a. Mengkoordinasikan serta penyusunan dari rencana dan program pemeriksaan berdasarkan pemeriksaan agar pelaksanaan berjalan dengan efektif dan efisien.
- b. Menyiapkan laporan-laporan berdasarkan temuan pemeriksaan hasil dari administrasi penjualan dan keuangan.
- c. Mengkoordinasikan pelaksanaan kunjungan kerja dengan staf perusahaan sesuai dengan pedoman juga pekerjaan dalam rangka mengamankan asset perusahaan.
- d. Menyusun laporan pertanggung jawaban pelaksanaan tugas sebagai bahan penyusunan program kerja tahun berikutnya.

2. Administrasi Pemasaran.

Merupakan departemen yang membidangi penjualan dan promosi. Dengan demikian segala hal yang berkenaan dengan pemasaran Merupakan departemen yang membidangi penjualan dan promosi. Dengan demikian segala hal yang berkenaan dengan

pemasaran merupakan bagian dari tanggung jawabnya . Adapun tugas yang harus dilaksanakan adalah sebagai berikut :

- a. Membantu dalam mengevaluasi, merencanakan target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan.
- b. Menyajikan laporan perkembangan usaha perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku agar dapat meningkatkan pangsa pasar dan pendapatan perusahaan.
- c. Merancang sistem penjualan sebagaimana ketentuannya dan juga menyusun strategi pemasaran agar dapat melebihi target penjualan dari ketentuan perusahaan.
- d. Menerima dan melayani calon user, juga mencatat dan membukukan identitas user.

3. Administrasi Keuangan

Administrasi keuangan khusus mengurus masalah keuangan dan pembukuan perusahaan. Oleh karena itu rahasia keuangan serta kondisi keuangan adalah tugas departemen ini. Adapun tugas yang harus dilakukan oleh administrasi keuangan sebagai berikut :

- a. Membuat anggaran bulanan dan tahunan perusahaan.
- b. Menyusun laporan keuangan perusahaan setiap akhir tahun.
- c. Bertanggungjawab atas segala sistem akuntansi dan pembukuan dalam perusahaan.

4. Kasir (Cashier)

Kasir adalah tempat membayar atau dengan kata lain yang menerima segala uang yang masuk dari calon pembeli user. Adapun tugas dan tanggung jawab kasir adalah sebagai berikut :

- a. Menerima uang yang masuk pembayaran dari konsumen/user
- b. Menerima dan juga mencatat pembayaran dan angsuran *user* setiap bulannya serta bertanggungjawab penuh terhadap proses keuangan baik pengeluaran maupun pemasukan.
- c. Dalam hal pembelanjaan serta segala bentuk pengeluaran yang akan dilakukan untuk suatu kebutuhan, seorang kasir hanya dapat mengeluarkan dana setelah ada persetujuan pimpinan.

5. Marketing

Marketing adalah khusus mencari user, jadi bertanggung jawab dalam hal koordinasi user dan pekerjaan yang berkenaan dengan hal tersebut. Adapun tugas dari marketing adalah sebagai berikut :

- a. Merencanakan target penjualan dan merancang sistem penjualan di lapangan.
- b. Menyusun strategi pemasaran dan melaksanakan promosi agar dapat menarik minat para user.
- c. Mengusahakan agar target penjualan dapat dicapai sesuai dengan standar perusahaan.

6. Kolektor

Mempunyai tugas dalam hal suatu penagihan angsuran user dilapangan baik yang bermasalah maupun angsuran lancar. Adapun tugas dari kolektor antara lain sebagai berikut :

- a. Bertugas melakukan penagihan terhadap user yang telah jatuh tempo pembayaran tiap bulannya.
- b. Melakukan kordinasi kepada administrasi penjualan mengenai hasil kegiatan penagihan di lapangan.

2. Deskripsi Responden Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Mannyngarri Indonesia Timur Kota Makassar dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 50 orang. Objek utama penelitian ini adalah Mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas yang terdiri dari Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2). Gambaran responden penelitian dimaksudkan untuk menunjukkan bahwa respponden dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang berbeda-beda meliputi :

a. Jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan melalui tabel 4.1 berikut ini

Tabel 4.1 : Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi (jumlah)	Persentase (%)
1	Laki-laki	29	58
2	Perempuan	21	42
Jumlah		50	100

Sumber : Hasil pengolahan data (2018)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, yaitu sebanyak 29 orang atau 58% sisanya sebanyak 20 orang atau 42% adalah perempuan. Keadaan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar adalah laki-laki.

b. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2 : Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Frekuensi (jumlah)	Persentase (%)
1	21-30	26	52
2	31-40	20	40
3	41-50	4	8
Jumlah		50	100

Sumber : Hasil pengolahan data (2018)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah responden yang berumur 21-30 tahun yaitu sebesar 26 orang atau 52%. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar berusia 21-30 tahun.

c. Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan melalui tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3 : Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan terakhir	Frekuensi (jumlah)	Persentase (%)
1	SD	-	-
2	SMP	-	-
3	SMU/SMA	15	30
4	D3	10	20
5	S1	23	46
6	S2	2	4
Jumlah		50	100

Sumber : Hasil pengolahan data (2018)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa umumnya responden dalam penelitian ini adalah S1 yaitu 23 orang atau 46%. Kemudian SMU/SMA sebanyak 15 orang atau 30%, D3 10 orang atau 20%, dan S2 sebanyak 2 orang atau 4%. Hal ini menggambarkan bahwa

sebagian besar karyawan PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar adalah berpendidikan S1.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti terdiri dari 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. Berikut gambaran data-data hasil penelitian untuk tiap variabel yang terdiri dari variabel independen yaitu Gaya kepemimpinan (X1), Motivasi kerja (X2), sebagai variabel dependen adalah Kepuasan kerja karyawan (Y).

a. Gaya Kepemimpinan

Variabel ini terdiri dari empat indikator, dimana setiap indikator direpresentasikan oleh satu pernyataan, indikator tersebut yaitu Pimpinan memutuskan apa yang harus dilakukan dan bagaimana menjalankannya, Pimpinan selalu mendorong setiap bawahannya untuk maju dan berprestasi, Pimpinan senantiasa memberikan pengarahan mengenai apa yang harus dilakukan secara rinci, pernyataan Pimpinan senantiasa menerapkan standar kerja (Ukuran yang menjadi patokan dalam bekerja yang jelas),

Tabel 4.4 : Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan		SS		S		KS		TS		STS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1_1	28	56	20	40	2	4	-	-	-	-	4,52
2	X1_2	18	36	28	56	4	8	-	-	-	-	4,28
3	X1_3	15	30	34	68	1	2	-	-	-	-	4,28
4	X1_4	19	38	30	60	1	2	-	-	-	-	4,36
Mean Variabel												4,36

Sumber : Hasil pengolahan data (2018)

Dari data yang diperoleh diatas dapat disimpulkan bahwa yang memiliki nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan pertama

dengan nilai 4,52 dan nilai mean terendah terdapat pada pernyataan ke 2 dan 3 yang memiliki nilai yang sama sebesar 4,28. Sedangkan secara keseluruhan dari 4 item pernyataan tersebut dapat dilihat dari nilai mean variabel sebesar 4,36 dimana berdasarkan skala likert nilai mean variabel berada pada penilaian responden diantara setuju dan sangat setuju. Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan PT. Mannyingarri Indonesia Timur Makassar apabila dilihat dari nilai mean memiliki penilaian yang baik/tinggi karena menghampiri nilai 5.

b. Motivasi Kerja

Variabel ini terdiri dari empat indikator, dimana setiap indikator direpresentasikan oleh satu pernyataan, indikator tersebut yaitu Saya bekerja agar mendapat pengakuan dari pimpinan atas prestasi kerja saya, Saya bekerja secara maksimal untuk memperoleh penghargaan dan prestasi kerja yang baik, Saya mengerjakan pekerjaan karena saya merasa bertanggung jawab, Saya terdorong untuk selalu mengembangkan potensi yang ada pada diri saya.

Tabel 4.5 : Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1 x1_1	21	42	24	48	5	10	-	-	-	-	4,32
2 x1_2	16	32	33	66	1	2	-	-	-	-	4,30
3 x1_3	30	60	19	38	1	2	-	-	-	-	4,58
4 x1_4	22	44	27	54	1	2	-	-	-	-	4,42
Mean Variabel											4,40

Sumber : Hasil pengolahan data (2018)

Dari data yang diperoleh diatas dapat disimpulkan bahwa yang memiliki nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan ke 3 dengan nilai 4,58 dan nilai mean terendah terdapat pada pernyataan ke 2 yang memiliki nilai sebesar 4,30. Sedangkan secara keseluruhan dari 4 item pernyataan tersebut dapat dilihat dari nilai mean variabel sebesar 4,40 dimana berdasarkan skala likert nilai mean variabel berada pada penilaian responden diantara setuju dan sangat setuju. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan menilai motivasi kerja yang diterima pada PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar apabila dilihat dari nilai mean memiliki penilaian yang baik/tinggi karena menghampiri nilai 5.

c. Kepuasan Kerja

Variabel ini terdiri dari empat indikator, dimana setiap indikator direpresentasikan oleh satu pernyataan, indikator tersebut yaitu Saya merasa pekerjaan saya sangat menarik, saya mendapatkan promosi sesuai dengan kemampuan dan hasil kerja saya, Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja saya yang selalu mendukung, Saya mendapat dukungan yang cukup dari atasan saya.

Tabel 4.6 : Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja

Pernyataan		SS		S		KS		TS		STS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	x1_1	13	26	35	70	2	4	-	-	-	-	4,22
2	x1_2	14	28	34	68	2	4	-	-	-	-	4,24
3	x1_3	24	48	26	52	-	-	-	-	-	-	4,48
4	x1_4	21	42	29	58	-	-	-	-	-	-	4,42
Mean Variabel												4,34

Sumber : Hasil pengolahan data (2018)

Dari data yang diperoleh diatas dapat disimpulkan bahwa yang memiliki nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan ke 3 dengan nilai 4,48 dan nilai mean terendah terdapat pada pernyataan pertama yang memiliki nilai sebesar 4,22. Sedangkan secara keseluruhan dari 4 item pernyataan tersebut dapat dilihat dari nilai mean variabel sebesar 4,34 dimana berdasarkan skala likert nilai mean variabel berada pada penilaian responden diantara setuju dan sangat setuju. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan menilai kepuasan kerja yang diterima pada PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar apabila dilihat dari nilai mean memiliki penilaian yang baik/tinggi karena menghampiri nilai 5.

4. Analisis Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Setelah mengumpulkan kuesioner dari responden kemudian dilakukan uji validitas kembali terhadap data yang diperoleh, validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi r_{hitung} diperoleh dari hasil output, nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai r_{tabel} .

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing pernyataan dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu menggunakan *Coefficient Correlation Person* pada SPSS. Penelitian ini menggunakan alat analisis program SPSS 24 (*Statistical Package for Social Science 24*). Hasil uji validitas data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan			
	X1.1	0,517	0,2787	Valid
	X1.2	0,621	0,2787	Valid
	X1.3	0,322	0,2787	Valid
	X1.4	0,554	0,2787	Valid
2	Motivasi Kerja			
	X2.1	0,698	0,2787	Valid
	X2.2	0,529	0,2787	Valid
	X2.3	0,440	0,2787	Valid
	X2.4	0,303	0,2787	Valid
3	Kepuasan Kerja			
	Y.1	0,574	0,2787	Valid
	Y.2	0,468	0,2787	Valid
	Y.3	0,343	0,2787	Valid
	Y.4	0,559	0,2787	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data (2018)

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari Rtabel untuk responden sebanyak 50 orang, yaitu 0,2787. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan (indikator) adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan unntuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil uji

reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbach alpha*, di mana instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *cronbach alpha* sama dengan 0,60 atau lebih. Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,636	Reliabel
Motivasi Kerja	0,625	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,606	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data (2018)

3. Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar. Pembuktian ini bermaksud untuk menguji variasi suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan cara menguji kemaknaan dalam koefisien regresinya. Adapun hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS 24 dirangkum pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Hasil Perhitungan Regresi

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.100	1.759		2.899	.006
	X1	.409	.110	.469	3.727	.001
	X2	.291	.110	.331	2.634	.011

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data (2018)

Dari tabel 4.9 diatas, maka hasil diperoleh dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 5100 + 0,409X_1 + 0,291X_2$$

Dari persamaan regresi berganda seperti diatas, maka diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 5,100 jika variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja diasumsikan tetap, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 5,100.
2. Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,409 memberikan arti bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan gaya kepemimpinan, maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,409.
3. Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,291 memberikan arti bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar. Hal ini

menunjukkan bahwa dengan penambahan satu satuan motivasi kerja, maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,291.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.512	.491	.703
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber : Hasil olah data (2018)

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai $R = 0,715$ atau 71,5% yang mempunyai hubungan yang kuat karena mendekati nilai 1, sedangkan untuk mengetahui besarnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien R Square (R^2) yang diperoleh sebesar 0,512 atau 51,2%. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni Gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 51,2% terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan kerja karyawan (Y) . Sedangkan sisanya yaitu sebesar 48,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variabel terikat. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.315	2	12.157	24.624	.000 ^b
	Residual	23.205	47	.494		
	Total	47.520	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil pengolahan data (2018)

Berdasarkan uji ANOVA atau uji statistik F dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 24,624 sedangkan hasil F_{tabel} distribusi pada tingkat probabilitas 5% (0,05) adalah sebesar 3.20 hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ (24,624 > 3,20). Pada tabel diatas kita juga dapat melihat nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Karena nilai signifikan lebih rendah dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uji F maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama saling

berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar.

b. Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) secara individual dalam menerangkan variabel terikat (kepuasan kerja). Sementara itu secara simultan berpengaruh dari kedua variabel bebas tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini :

Tabel 4.12
Uji Parsial (t)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.100	1.759		2.899	.006
	X1	.409	.110	.469	3.727	.001
	X2	.291	.110	.331	2.634	.011

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil pengolahan data (2018)

Pengaruh dari masing-masing variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari tanda dan tingkat signifikansi (probabilitas). Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai arah yang positif dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena nilai signifikan $< 0,05$.

1. Nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 3,727 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,678 dengan signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diketahui

bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Nilai t_{hitung} sebesar 2,634 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,578 dengan signifikansi sebesar 0,011 yang lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari kedua variabel yang memiliki pengaruh signifikan, tampak bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar, yang dibuktikan dari nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) serta ditunjukkan oleh t_{hitung} yang paling besar diantara kedua variabel bebas yang diteliti yaitu 3,727.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kepuasan kerja (Y).

Hasil penelitian ini terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dimana semua pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan variabel kepuasan kerja (Y) dinyatakan valid setelah data yang diperoleh dan dianalisis dengan menggunakan SPSS. Untuk menyakinkan item-item angket dari variabel maka kembali dilakukan uji reliabilitas yang terbukti bahwa semua variabel dikatakan reliabel karena nilai alpha lebih besar dari r_{tabel} .

Hasil persamaan regresi berganda yang diolah menggunakan metode SPSS diperoleh persamaannya adalah $Y = 5,100 + 0,409X_1 +$

0,291X₂. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terjadi penambahan satu-satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar (0,409 + 0,291) pada konstanta 5,100.

Berdasarkan hasil penelitian apabila dilihat dari koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yakni gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai kontribusi sebesar 51,2% terhadap variabel dependen yakni kepuasan kerja karyawan.

Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), baik secara parsial maupun simultan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil koefisien memperlihatkan nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan (X_1) bernilai 3,727 dengan nilai signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar.

Penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rikzan Said Bamatraf (2014) dimana gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PLN (PERSERO).

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Garyl Yukl (2015:4) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain untuk memahami serta menyetujui apa yang perlu dilakukan sekaligus bagaimana melakukannya dan proses untuk memfasilitasi dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Dimana pimpinan harus mampu mengambil keputusan, memotivasi, komunikasi, dan kemampuan mengendalikan bawahan sehingga tercipta suatu kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

Hasil koefisien memperlihatkan nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja bernilai 2,634 dengan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar.

Penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh kartika (2010) dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Luthans (2006:282) bahwa motivasi merupakan pendorong untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang atau sifatnya intrinsik, seperti keberhasilan, penghargaan, tanggung jawab dan pengembangan.

Berdasarkan hasil analisis diatas pada tabel 4.11 hasil data olahan SPSS 24 ditunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 24,624 sedangkan f_{tabel} pada tabel distribusi dengan tingkat probabilitas 0,05 sebesar 3,20. Hal ini berarti $F_{hitung} \quad 24,624 > 3,20$. Dengan demikian variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis secara parsial (uji t), hasil penelitian membuktikan bahwa dari dua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan penjelasan sebagai berikut :
 - a. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 3,727 dengan nilai signifikan sebesar 0,001, dengan demikian nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar diterima.
 - b. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar 2,634 dengan nilai signifikan sebesar 0,011, dengan demikian nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasa kerja karyawan pada PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar diterima.

- c. Berdasarkan analisis secara simultan (Uji f) hasil penelitian menunjukkan nilai $F_{hitung} > f_{tabel}$ ($24,624 > 3,20$), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

B. Saran

1. Disarankan kepada pimpinan PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar untuk memperbaiki gaya kepemimpinan dengan cara meningkatkan kemampuan memotivasi dan komunikasi agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Disarankan untuk memperbaiki motivasi kerja dengan cara memberikan suatu penghargaan terhadap karyawan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal untuk memperoleh penghargaan dan prestasi kerja yang baik dan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel yang diteliti agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- George dan Jones .2005. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran Di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. (Online) Vol.12,No.1 (<http://studylibid.com/doc/> diakses 6 desember 2017)
- Greenberg dan Baron .2003. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT.Asuransi Jiwa Mega Life.*Kreatif Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* (Online) Vol. 4,No.210. (<http://scholar.google.co.id/> diakses 21 desember 2017)
- Handoko,T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Edisi Kedua).Yogyakarta,BPFF
- Hasibuan,S. P. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung*. Remaja Rosdakarya.
- _____.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung*. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari.2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta,Gadjah Mada University Press
- Rachmawati, Kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, Penerbit : Andi, Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,Dari Teori ke Praktik*. PT.Raja Grafindo Persada,Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT.Pln(PERSERO)Unit Induk Pembangunan11,Medan*. Skripsi tidak Di Terbitkan. Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar
- _____. 2008. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Pasoka Sumber Karya Padang.*Jurnal Manajemen*
- Sugiyono.2010.*Statistik Untuk Pendidikan.Bandung,Alfabeta H 15*.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Service: Yogyakarta

Suwanto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan pertama. Penerbit : Alfabeta, Bandung

Yukl, Gary. 2015. *Leadership in Organization, Seventh Edition – Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh. Jakarta : Indeks

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MANNYINGARRI INDONESIA TIMUR MAKASSAR”

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Karyawan PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar

Di_

Tempat

ASSALAMU’ALAIKUM Wr.Wb

Dengan hormat, peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu kiranya dapat meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini dengan memilih alternatif jawaban yang tersedia. Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini adalah hal yang sangat berharga dan merupakan sumbangan pemikiran yang sangat berarti bagi peneliti. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb

Makassar, Maret 2018

Peneliti

Saraswati
105720481614

KUESIONER PENELITIAN

I. Identitas Responden

- Nama Responden :
- Jenis Kelamin :
- Usia :
- Masa Kerja :
- Pendidikan Terakhir :

II. Pernyataan

Berilah tanda () pada jawaban yang paling sesuai menurut

Bapak/Ibu, dengan bobot penilaian sebagai berikut :

Katagori	Nilai/bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

1. VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan memutuskan apa yang harus dilakukan dan bagaimana menjalankannya					
2	Pimpinan selalu mendorong setiap bawahannya untuk maju dan berprestasi					
3	Pimpinan senantiasa memberikan pengarahan mengenai apa yang harus dilakukan secara rinci					
4	Pimpinan senantiasa menerapkan standar kerja (Ukuran yang menjadi patokan dalam bekerja yang jelas)					

II. VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja agar mendapat pengakuan dari pimpinan atas prestasi kerja saya					
2	Saya bekerja secara maksimal untuk memperoleh penghargaan dan prestasi kerja yang baik					

3	Saya mengerjakan pekerjaan karena saya merasa bertanggung jawab					
4	Saya terdorong untuk selalu mengembangkan potensi yang ada pada diri saya					

III. VARIABEL KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa pekerjaan saya sangat menarik					
2	Saya mendapatkan promosi sesuai dengan kemampuan dan hasil kerja saya					
3	Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja saya yang selalu mendukung					
4	Saya mendapat dukungan yang cukup dari atasan saya					

Data Input Responden

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dann Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mannyngarri Indonesia Timur Makassar

N O	Pernyataan														
	Gaya Kepemimpinan (X1)				Total	Motivasi Kerja (X2)				Tota l	Kepuasan Kerja (Y)				Total
	1	2	3	4		1	2	3	4		1	2	3	4	
1	4	4	4	5	17	4	4	5	4	17	4	5	4	4	17
2	5	5	4	4	18	4	4	5	4	17	5	4	4	5	18
3	4	5	4	4	17	5	4	5	4	18	4	4	5	4	17
4	5	5	4	4	18	3	4	5	5	17	4	4	4	4	16
5	5	5	5	4	19	5	4	5	5	19	5	4	4	4	17
6	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
7	4	3	5	4	16	4	4	5	4	17	4	4	5	4	17
8	4	4	4	5	17	5	4	5	4	18	4	4	5	4	17
9	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17	4	4	5	4	17
10	3	4	4	4	15	4	4	5	4	17	4	4	5	4	17
11	5	5	4	5	19	5	5	5	4	19	4	5	5	4	18
12	5	5	4	4	18	5	5	4	5	19	5	4	4	4	17
13	4	4	3	4	15	3	4	4	5	16	4	4	4	4	16
14	5	5	4	4	18	5	4	5	5	19	4	4	5	5	18
15	5	3	4	4	16	4	4	4	4	16	4	3	5	4	16
16	5	4	4	3	16	4	4	5	4	17	4	5	4	5	18
17	5	5	4	4	18	5	4	5	4	18	4	4	5	5	18
18	5	4	5	5	19	5	5	5	4	19	4	5	5	4	18

19	5	4	4	4	17	4	3	5	5	17	4	4	4	5	17
20	5	5	4	5	19	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18
21	5	4	4	4	17	4	4	4	5	17	5	5	4	4	18
22	4	4	4	5	17	4	5	5	5	19	5	4	4	5	18
23	4	5	4	4	17	4	5	5	5	19	5	4	4	4	17
24	5	3	4	4	16	3	4	4	5	16	4	4	4	4	16
25	4	4	5	4	17	3	4	5	5	17	4	4	4	4	16
26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17
27	5	4	4	5	18	4	5	5	4	18	4	4	5	5	18
28	4	5	5	4	18	5	5	5	4	19	4	4	5	5	18
29	5	4	4	4	17	3	4	4	4	15	4	4	5	4	17
30	5	5	4	5	19	4	5	5	4	18	5	4	5	5	19
31	5	4	4	4	17	4	4	5	5	18	5	4	4	4	17
32	5	3	4	4	16	5	4	4	4	17	3	4	4	4	15
33	5	4	4	4	17	5	4	5	4	18	4	3	5	4	16
34	4	4	4	5	17	5	5	5	4	19	4	4	4	5	17
35	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
36	4	5	5	4	18	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
37	5	5	4	5	19	5	4	5	4	18	4	4	5	5	18
38	5	5	4	5	19	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19
39	5	4	5	4	18	5	4	5	4	18	4	5	5	4	18
40	4	4	5	5	18	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16
41	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17
42	4	4	5	5	18	4	5	4	4	17	4	5	5	4	18

43	3	4	5	4	16	4	5	4	5	18	4	5	4	4	17
44	4	5	5	4	18	5	4	4	5	18	4	4	5	5	18
45	5	4	4	5	18	4	4	5	4	17	3	4	4	5	16
46	5	4	4	5	18	5	4	5	4	18	4	4	5	5	18
47	5	4	4	4	19	5	5	4	5	19	5	4	4	5	18
48	4	5	4	4	17	5	5	3	5	18	4	4	5	5	18
49	5	4	4	5	18	5	5	4	4	18	4	5	4	4	17
50	4	4	4	5	17	4	5	4	4	17	5	5	4	4	18

DESKRIPTIF

Frequencies Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Statistics

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.52	4.28	4.28	4.36
Sum		226	214	214	218

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.0	4.0	4.0
	4	20	40.0	40.0	44.0
	5	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.0	8.0	8.0
	4	28	56.0	56.0	64.0
	5	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	34	68.0	68.0	70.0
	5	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	30	60.0	60.0	62.0
	5	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Variabel Motivasi Kerja (X2)

Statistics

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.32	4.30	4.58	4.42
Sum		216	215	229	221

Frequency Table

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10.0	10.0	10.0
	4	24	48.0	48.0	58.0
	5	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	33	66.0	66.0	68.0
	5	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	19	38.0	38.0	40.0
	5	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.0	2.0	2.0
	4	27	54.0	54.0	56.0
	5	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Variabel Kepuasan Kerja (Y)**Statistics**

		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.22	4.24	4.48	4.42
Sum		211	212	224	221

Frequency Table**Y_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.0	4.0	4.0
	4	35	70.0	70.0	74.0
	5	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.0	4.0	4.0
	4	34	68.0	68.0	72.0
	5	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	52.0	52.0	52.0
	5	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	58.0	58.0	58.0
	5	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

UJI VALIDITAS

Correlations Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.100	-.232	.110	.517**
	Sig. (2-tailed)		.491	.104	.448	.000
	N	50	50	50	50	50
X1_2	Pearson Correlation	.100	1	.005	.061	.621**
	Sig. (2-tailed)	.491		.970	.672	.000
	N	50	50	50	50	50
X1_3	Pearson Correlation	-.232	.005	1	-.003	.322*

	Sig. (2-tailed)	.104	.970		.983	.023
	N	50	50	50	50	50
X1_4	Pearson Correlation	.110	.061	-.003	1	.554**
	Sig. (2-tailed)	.448	.672	.983		.000
	N	50	50	50	50	50
X1	Pearson Correlation	.517**	.621**	.322*	.554**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.023	.000	
	N	50	50	50	50	50

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

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

Correlations Variabel Motivasi Kerja (X2)

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.260	.158	-.158	.698**
	Sig. (2-tailed)		.068	.273	.273	.000
	N	50	50	50	50	50
X2_2	Pearson Correlation	.260	1	-.128	-.023	.529**
	Sig. (2-tailed)	.068		.377	.877	.000
	N	50	50	50	50	50
X2_3	Pearson Correlation	.158	-.128	1	-.154	.440**
	Sig. (2-tailed)	.273	.377		.286	.001
	N	50	50	50	50	50
X2_4	Pearson Correlation	-.158	-.023	-.154	1	.303*
	Sig. (2-tailed)	.273	.877	.286		.032
	N	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.698**	.529**	.440**	.303*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.032	
	N	50	50	50	50	50

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

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

Correlations Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y
Y_1	Pearson Correlation	1	.184	-.182	.111	.574**
	Sig. (2-tailed)		.202	.206	.441	.000
	N	50	50	50	50	50
Y_2	Pearson Correlation	.184	1	-.216	-.082	.468**
	Sig. (2-tailed)	.202		.132	.570	.001
	N	50	50	50	50	50
Y_3	Pearson Correlation	-.182	-.216	1	.075	.343*
	Sig. (2-tailed)	.206	.132		.607	.015
	N	50	50	50	50	50
Y_4	Pearson Correlation	.111	-.082	.075	1	.559**
	Sig. (2-tailed)	.441	.570	.607		.000
	N	50	50	50	50	50
Y	Pearson Correlation	.574**	.468**	.343*	.559**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.015	.000	
	N	50	50	50	50	50

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

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

UJI RELIABILITAS

Reliability Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

(X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.636	5

Reliability Variabel Motivasi Kerja (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

(X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.625	5

Reliability Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

(Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.606	5

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.512	.491	.703

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.315	2	12.157	24.624	.000 ^b
	Residual	23.205	47	.494		
	Total	47.520	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.100	1.759		2.899	.006
	X1	.409	.110	.469	3.727	.001
	X2	.291	.110	.331	2.634	.011

a. Dependent Variable: Y

BIOGRAFI PENULIS



Saraswati Panggilan Shara lahir di Makassar pada tanggal 28 September 1995 dari pasangan suami istri Bapak Muhidin dan Ibu Sionga. Peneliti adalah anak ke tujuh dari 8 bersaudara. Peneliti sekarang Bertempat tinggal di Jl. Pajjukukang Barombong RT 03/01 barombong kota Makassar kecamatan Tamalate.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri Barombong lulus tahun 2009 , SMP Negeri 15 Makassar lulus tahun 2011, SMA Nege ri 20 Makassar lulus tahun 2014, dan mulai tahun 2014 mengikuti Program S1 Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penulis skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.