

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT GRAND THORTON

Joshua Kurniadi

HP. Sunardi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Krida Wacana

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership and motivation on PT Grand Thorton's job satisfaction. The number of samples in this study were as many as 110 respondents, from employees who were professionals as accountants who worked at PT Grand Thorton. The data is processed using data analysis with methods of validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results are: 1 significantly leadership has a positive effect on job satisfaction, and 2 motivations have significantly a positive effect on job satisfaction. And companies need to improve the application of motivation to maintain employee job satisfaction. Good job satisfaction will make the company grow. Companies must often provide guidance to each employee so that employees feel noticed and satisfied in their work

Keywords: *Leadership, Motivation, on Job Satisfaction*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja PT Grand Thorton. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 110 responden, dari karyawan yang profesi sebagai akuntan yang berkerja pada PT Grand Thorton. Dari data diperoleh diolah dengan menggunakan analisis data dengan metode uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil sebagai berikut: 1. kepemimpinan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan 2. motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dan Perusahaan perlu meningkatkan penerapan motivasi untuk mempertahankan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang baik akan membuat perusahaan berkembang. perusahaan harus sering memberikan pengarahan kepada setiap karyawan sehingga karyawan merasa di perhatikan dan puas dalam pekerjaannya

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, terhadap Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam sebuah perusahaan dapat memberikan semangat dan memotivasi kerja bagi karyawan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan

harapan perusahaan. Menurut Nimran (2004) kepemimpinan atau *leadership* merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki". Sedangkan Menurut DuBrin (2005) "upaya memengaruhi banyak orang melalui komunikasi

untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai”.

Banyak hal-hal yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk membuat karyawan merasa puas bekerja di dalam organisasi, yaitu dimana kepemimpinan mampu menggerakkan, mengarahkan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, sehingga membuat karyawan merasa puas bekerja pada perusahaan sehingga pekerjaan yang di berikan oleh pimpinan dapat terlaksana dengan baik. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan Wibowo (2007).

Karyawan yang termotivasi akan bekerja keras dan bersikap baik terhadap pekerjaannya, Menurut Veithzal *et al.* (2015) ”Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik. Karyawan akan merasa senang bekerja keras, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik karena adanya dorongan atau motivasi kerja. Menurut Robbin (2002) “mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi.

Karyawan yang bekerja dalam kepemimpinan yang baik dan termotivasi untuk bekerja akan selalu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, karena merasa nyaman dalam pekerjaannya,

dan memungkinkan karyawan tersebut merasa memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya Robbins (2008). Apabila karyawan mendapat kepuasan dalam pekerjaannya maka karyawan akan merasa nyaman bekerja didalam organisasi itu. Menurut Sinambela (2012) mengatakan bahwa:”Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas maka penulis mengidentifikasi masalah tentang bagaimana sistem Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Grand Thorton mempengaruhi produktifitas kerja karyawannya sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

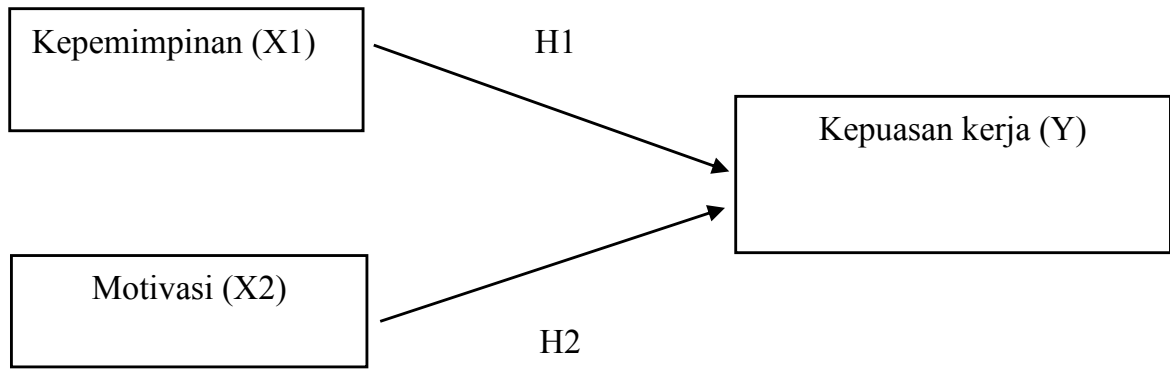
Pengembangan hipotesis

Hipotesis yang di ajukan adalah:

- H1: Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Grand Thorton.
- H2: Motivasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Grand Thorton.

Rerangka Pemikiran

Dalam Rerangka pemikiran ini, bahwa Kepemimpinan (X1) sebagai variable independen mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai variable dependen, dan motivasi (X2) sebagai varible independen mempengaruhi kepuasan kerja (Y) sebagai variable dependen.



Gambar 1. Rerangka Pemikiran

2. METODE PENELITIAN

Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diambil dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan Grand Thorton.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang berkerja di dalam organisasi Grand Thorton. Sampel penelitian Menurut Umar (2010) menyatakan bahwa untuk menentukan jumlah sampel dapat menggunakan rumus Slovin, dalam penelitian ini kelongaran ketidaktelitian pengambilan sampel karena kesalahan pengambilan sampel dapat ditoleransi sebesar 5%.

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

Dimana:

n = ukuran sampel.

N = ukuran populasi.

e = kelongaran ketidaktelitian pengambilan sampel karena kesalahan pengambilan sampel dapat ditoleransi sebesar 5%.

Maka
$$n = \frac{150}{1 + 150 (5\%)^2}$$

$$n = 109,09009091 = 110$$

Dari hasil perhitungan rumus di atas, maka jumlah sampel yang diperoleh dengan kelonggaran 5% ini jumlah populasi (N) dan e 10%

Dengan demikian sampel yang terpilih dapat mewakili seluruh populasi sebanyak 110 orang.

Operasional Variabel

Menurut Sujarweni (2015) definisi operasional adalah variable penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variable penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta asal sumber pengukuran. Sedngkan menurut Supardi (2013) adalah karakteristik yang akan diobservasi dari satuan pengamatan. Dalam penelitian ini ada dua jenis variabel, yaitu sebagai berikut:

1. Variable dependent.

Variable dependen adalah variabel yang

keberadaanya diketahui oleh variable lain (Supardi 2013). Sedangkan menurut Sujarweni (2015) variable dependen merupakan variable yang dipengaruhi atau akibat karena adanya variable bebas.

2. Variable independen

Variable yang mempengaruhi atau yang

menjadi sebab perubahan atau timbulnya variable dependen (Sujarweni 2015). Menurut Yusuf (2014) variable independen adalah variable yang mempengaruhi, menjelaskan atau menerangkan variable lainnya.

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kepemimpinan	Nimran(2004) “mengemukakan bahwa kepemimpinan atau <i>leadership</i> adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki”.	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki strategi yang jelas dan komunikasi yang baik - Kepedulian kepada anggota dan lingkungan - Menghargai perbedaan dan keyakinan - Pemimpin dapat merangsang anggota - Menjaga kekompakan tim 	Ordinal
2	Motivasi	Menurut Robbin (2002) “mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual”.	<ul style="list-style-type: none"> - Kebutuhan fisiologis - Kebutuhan akan rasa aman - Kebutuhan harga diri - Kebutuhan untuk disukai - Kebutuhan pengembangan diri 	Ordinal
3	Kepuasan kerja	Menurut Handoko (2001) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji - Pekerjaan - Penyelia - Peluang promosi - Rekan sekerja 	Ordinal

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Tehubijuluw (2014) uji validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian mengukur apa yang ingin diukur. Dengan uji ini dilakukan pemeriksaan apakah item-item yang dieksplorasi mendukung item total atau tidak. Suatu instrumen penelitian dianggap *valid* jika informasi yang ada pada tiap item berkorelasi erat dengan informasi dari item-item tersebut sebagai satu kesatuan.

$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (valid)

$r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ (tidak valid)

Uji Reliabilitas

Menurut Tehubijuluw (2014) uji reliabilitas adalah instrumen yang bilamana dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Instrumen yang baik tidak bersifat tendesius, mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu sebagaimana dikehendaki oleh peneliti. Instrumen reliabel akan menghasilkan data yang sesuai dengan kenyataannya, dalam artian berapa kalipun penelitian diulang dengan instrumen tersebut akan tetap diperoleh “kesimpulan” yang sama (walaupun angka nominal nya tidak harus sama).

$\alpha > 0,60$ maka disebut *reliable*,

$\alpha < 0,60$ maka disebut tidak *reliable*.

(Ghozali, 2009)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Umar (2010) mengatakan Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparametrik dapat di gunakan. Jika data berdistribusi normal, maka analisis parametrik termasuk model-model regresi dapat di gunakan

Nilai $\geq 0,05$ (normal)

Nilai $\leq 0,05$ (tidak normal)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas yaitu: kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan variabel terikat, yaitu kepuasan kerja (Y) pada Grand Thornton adapun rumus regresi linier berganda Menurut Ghozali (2009):

$$Y = a + b^1X^1 + b^2X^2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen (kepuasan kerja)

A : Konstanta

b^1, b^2 : Koefisien regresi (kepemimpinan, motivasi kerja)

X^1, X^2 : Variable *independent* (kepemimpinan, motivasi kerja)

e : error

Uji Hipotesis

Menurut Ghozali, (2009) mengemukakan bahwa:

“Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk

mengetestisasi dan atau meprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variable yang di ketahui”

Uji F

Menurut Umar (2010), “uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.” Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Dasar pengambilan keputusan yang dipakai meliputi apabila nilai signifikansi $f < 0,05$, maka $H_{1,2}$ diterima. Apabila nilai signifikansi $f > 0,05$, maka $H_{1,2}$ ditolak.

Uji signifikan parameter individual (uji statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah seberapa jauh variabel-variabel independent berpengaruh nyata atau tidak terhadap variable dependent yaitu kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependent kepuasan kerja (Y) secara parsial. Dengan menggunakan

menggunakan tingkat signifikan adalah 0,05 maka:

Dasar pengambilan keputusan:

1. Variable kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y).

Perumusan hipotesis

- H_0 : tidak terpengaruh jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.
 - H_1 : signifikan jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
- Variable motivasi (X_2), terhadap kepuasan kerja (Y)

Perumusan hipotesis

- H_0 : tidak terpengaruh jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_2 ditolak dan H_0 diterima.
- H_2 : signifikan jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas yang dilakukan adalah:

TABEL 1
UJI VALIDITAS VARIABEL KEPEMIMPINAN (X1)

Item-Total Statistics				
No	kode	R tabel 5%	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1	K1	0.195	.565	Valid
2	k2	0.195	.444	Valid
3	K3	0.195	.541	Valid
4	K4	0.195	.589	Valid
5	K5	0.195	.447	Valid
6	K6	0.195	.408	Valid
7	K7	0.195	.493	Valid

Sumber data diolah, 2016

Bedasarkan hasil uji validitas variabel kepemimpinan semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai kolerasi yang lebih besar dari R table = (0.195), maka dilakukan perhitungan pada r hitung dengan r tabelnya. Dengan jumlah sampel 110 orang dengan taraf signifikan 5% adalah Diperoleh bahwa setiap pernyataan

variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai r hitung diatas rtabel, Diketahui seluruh instrumen variabel kepemimpinan yang di uji cobakan memenuhi valid, Sehingga pernyataan instrumen dapat digunakan dan di lanjutkan dalam penelitian.

Hasil uji validitas variabel motivasi (X2)

TABE 2
UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI (X2)

No	Kode	R tabel 5%	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
1	m1	0.195	.559	Valid
2	m2	0.195	.635	Valid
3	m3	0.195	.343	Valid
4	m4	0.195	.371	Valid
5	m5	0.195	.658	Valid
6	m6	0.195	.432	Valid
7	m7	0.195	.452	Valid
8	m8	0.195	.709	Valid
9	m9	0.195	.728	Valid

Sumber data diolah, 2016

Bedasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel motivasi diperoleh bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai kolerasi yang lebih besar dari R table = (0.195). Dengan jumlah sampel 110

orang dengan taraf signifikan 5% adalah. Diperoleh bahwa setiap pernyataan variabel motivasi (X2) memiliki nilai r hitung diatas r tabel, Diketahui seluruh instrumen variabel motivasi yang di uji adalah valid, Sehingga pernyataan instrumen dapat digunakan dalam penelitian.

TABEL 3
 UJI VALIDITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)
 Item-Total Statistics

No	Kode	R tabel 5%	Corrected Item- Total Correlation	Keterangan
1	kp1	0.195	.591	Valid
2	kp2	0.195	.339	Valid
3	kp3	0.195	.610	Valid
4	kp4	0.195	.582	Valid
5	kp5	0.195	.612	Valid
6	kp6	0.195	.628	Valid

Sumber data diolah, 2016

Bedasarkan hasil perhitungan uji validitas kepuasan kerja diperoleh bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan mempunyai nilai kolerasi yang lebih besar dari $r_{table} = (0.195)$. Dengan jumlah sampel 110 orang dengan taraf signifikan 5%. Diperoleh bahwa setiap pernyataan variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, Diketahui seluruh instrumen variabel kepuasan kerja yang di uji adalah valid, Sehingga pernyataan instrumen dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Realibilitas

Uji Realibilitas digunakan untuk menguji suatu instrumen bisa digunakan untuk alat

pengumpul data instrumen yang sudah baik. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *Coeffisien Alpha Cronbach*, sebagai berikut:

TABEL 4
 UJI REALIBILITAS KEPEMIMPINAN
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	7

Sumber data diolah 2016

Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach's Alpha* yang cukup besar di atas 0,6 sehingga dapat dikatakan darisetiap variabel dikatakan normal dari standar minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu maka variabel kepemimpinan layak digunakan untuk pengambilan data.

TABEL 5
 UJI RELIABILITAS MOTIVASI

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.832	9

Sumber data diolah 2016

Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach's Alpha* yang cukup besar di atas 0,6 sehingga dapat dikatakan darisetiap variabel dikatakan normal dari standar minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu maka variabel kepuasan kerja layak digunakan untuk pengambilan data.

TABEL 6
 UJI REALIBILITAS KEPUASAN KERJA
 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	6

Sumber data diolah 2016

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Bedasarkan teori statistika model linier hanya residu dari variabel depent Y yang di uji normailitasnya, sedangkan variabel independt diasumsikan bukan fungsi dstribusi. Jadi tidak perlu diuji normalitasnya.

1. Jika angka signifikasi > taraf signifikasi 5% (0,05) maka distribusi data dikatakan normal
2. Jika angka signifikasi < taraf signifikasi 5% (0,05) maka distribusi data dikatakan normal

TABEL 7
 UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.16469036
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		1.005
Asymp. Sig. (2-tailed)		.265

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah. 2016

Bedasarkan hasil uji normalitas data bahwa nilaisignifikansi 0,265 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

Analisis Regresi Berganda

Bedasarkan analisis dengan program SPSS diperoleh hasil regresi berganda seperti pada tabel berikut:

TABEL 8
ANALISIS REGRESI BERGANDA

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	2.897	1.570		1.846	.068		
1	Totalk	.209	.054	.256	3.880	.000	.838	1.194
	Totalm	.425	.044	.640	9.690	.000	.838	1.194

a. Dependent Variable: totalkp

Sumber: Data diolah, 2016

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = kepuasan kerja

A = konstanta

X1 = kepemimpinan

X2 = motivasi

B1 = koefisien regresi kepemimpinan

B2 = koefisien regresi motivasi

Persamaan regresi nya adalah:

$$Y = 2,897 + 0,209X_1 + 0,425X_2$$

1. Konstanta = 2,897

Jika variabel kepemimpinan, motivasi dianggap sama dengan nol, maka variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 2,897 atau tidak adanya pengaruh dari variabel-variabel bebas kepemimpinan dan motivasi maka kepuasan kerja tidak mengalami perubahan.

2. Koefisien kepemimpinan = 0,209

Jika variabel kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara motivasi di anggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,209.

3. Koefisien motivasi = 0,425

Jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara kepemimpinan dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,425

Pengujian Hipotesis Uji F dan Uji t

Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel di uji.

1. Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang di uji.

TABEL 9

UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	793.502	2	396.751	83.116	.000 ^b
Residual	510.761	107	4.773		
Total	1304.264	109			

a. Dependent Variable: totalkp

b. Predictors: (Constant), totalm, totalk

Sumber: Data diolah, 2016

Pada tabel ANOVA atau uji F test diperoleh nilai F sebesar 83.116 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 5\%$. Karena probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dengan kata lain variabel independen kepemimpinan dan motivasi disini mampu menjelaskan besarnya variabel dependen kepuasan kerja.

Uji t

Uji (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel

dependent yaitu kepuasan kerja (Y) secara parsial. Pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikan yang di tetapkan adalah 5%.

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel di uji.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang di uji.

Hasil output dari SPSS sebagai berikut:

TABEL 10

UJI t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.897	1.570		1.846	.068
Totalk	.209	.054	.256	3.880	.000
Totalm	.425	.044	.640	9.690	.000

a. Dependent Variable: totalkp

Bedasarkan hasil uji parsial untuk variabel kepemimpinan diperoleh nilai signifikan $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa kepemimpinan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Bedasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Karena probabilitas signifikan lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_2 yang menyatakan bahwa motivasi signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini:

TABEL 11
UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.608	.601	2.18483

a. Predictors: (Constant), totalm, totalk

b. Dependent Variable: totalkp

Sumber: Data diolah, 2016

Pada tabel di atas diperoleh nilai *R Square* = $0,601 = 60,1\%$ ini berarti variabel bebas kepemimpinan dan motivasi, secara bersama-sama mempunyai pengaruh variabel kepuasan kerja sebesar $60,1\%$ dan sisanya $39,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Bedasarkan hasil uji hipotesis pada perusahaan Grand Thorton maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil uji t dan uji F menunjukkan bahwa koefisien regresi tersebut bertanda positif dan signifikan. Yang artinya adanya pengaruh positif pada perusahaan dapat di jelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

1. Bedasarkan hasil uji statistik menjelaskan kepemimpinan signifikan dan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Grand ThortonHal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 dengan kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Adanya pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi terhadap kepuasan kerja Grand ThortonThortonHal ini menunjukkan

bahwa hipotesis H2 menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

1. Perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja Karena kepuasan kerja yang baik akan membuat perusahaan berkembang.
2. Perusahaan harus sering memberikan pengarahan kepada setiap karyawan sehingga karyawan merasa di perhatikan dan bertambah pengetahuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dubrin Andrew J., 2005. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Ghozali, Imam.(2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*:Semarang, badan penerbit UNDIP.
- Husein, Umar (2010) *desain penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nimran Umar, 2004. *Perilaku Organisasi*, Citra Media, Surabaya.
- Robbins Stephen P, 2002. *Essentials of Organizational Behavior; (Terjemahan)*, Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Sthephans Judge, Timothy, 2008 *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.Semarang: B-P UNDIP.
- Sinambela. Lijanpoltak. (2012). *Kinerja Karyawan Teori Pengukuran Danimplikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupres.
- Supardi. 2013. *tatistika Dalam Penelitian Edisi Revisi, Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif*. Jakarta : Change Publication.Va
- T. Hani Handoko.(2001). *manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta
- Tehubijuluw, Florentina k dan Sugiarto 2014. *Metodologi Penelitian*. Tangerang: Matan bina utama
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja – Edisi Kelima*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif. Dan Penelitian Gabungan Edisi Pertama*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Zainal, veithzal rivai, Ramly Mansyur, Mutis Thoby dan Arafah Willy.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: Raja Grafindo Persada.

