

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT BPR Tridharma Kota Depok

¹ Putri Sasti Pramudiani, ² Egis Yani Pramularso, ³ Hardani

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: sasti1606@gmail.com, egis.eyp@bsi.ac.id, hardani.hdn@bsi.ac.id

ABSTRACT

Companies must ensure employee job satisfaction through good human resource management, where job satisfaction is influenced by leadership and work motivation factors owned by employees. This study aims to determine the effect of leadership and work motivation on employee job satisfaction at PT BPR Tridharma Depok City. This study uses a statistical quantitative approach with a sample of 40 people selected using the saturated sample technique. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis. The results of data analysis indicate a positive and significant influence between leadership and work motivation on employee job satisfaction at PT BPR Tridharma Kota Depok. Leadership partially affects employee job satisfaction with a t value of $2.653 > t$ table 1.687 . Work motivation partially affects employee job satisfaction with a t value of $2.935 > t$ table 1.687 . Leadership and work motivation simultaneously affect employee job satisfaction with an F value of $18.580 > F$ table 3.252 . With an R Square value of 0.501 or 50.1% which indicates that there is an influence between leadership and work motivation variables on employee job satisfaction at PT BPR Tridharma Kota Depok.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Perusahaan harus menjamin adanya kepuasan kerja pada karyawannya dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efektif. Kepuasan kerja pada karyawan tercermin dalam sikap positif mereka terhadap pekerjaan serta pengalaman mereka di tempat kerja. Kepuasan kerja berdampak pada kondisi mental karyawan, menentukan apakah mereka menikmati pekerjaan mereka atau tidak, yang pada akhirnya memengaruhi perilaku mereka. Kepuasan kerja dapat muncul akibat pemimpin yang sukses yang mampu memberikan inspirasi dan tentunya sudah ada motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh sebab itu, sumber daya manusia menjadi perhatian penting untuk diberikan kepuasan kerja yang memiliki komponen penting harus dikelola dengan baik agar pekerjaan yang dilakukan membuahkan hasil yang sesuai dengan rencana perusahaan.

Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk menggerakkan dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang tentunya diiringi adanya kepuasan kerja bagi karyawan. Tugas yang dilakukan pemimpin itu dapat dikatakan tidak mudah atau sulit karena seorang pemimpin harus memahami setiap perilaku karyawannya. Seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi mental karyawan untuk selalu mengikuti prosedur dan mengikuti aturan perusahaan.

Selain faktor kepemimpinan, ada faktor lain yang dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, salah satunya dengan memberikan motivasi kerja yang tepat kepada karyawan. Dalam suatu perusahaan, memberikan motivasi kerja yang tepat kepada karyawan sangat penting karena dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja yang dimiliki mendorong upaya positif yang dapat memberikan sumbangan yang baik dengan munculnya sikap puas bagi karyawan.

Perusahaan harus mengenali dan mengelola elemen-elemen yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan termasuk kepemimpinan dan motivasi kerja. Kepemimpinan dan motivasi kerja yang tinggi dapat membantu peningkatan akan kepuasan kerja karyawan, sementara kepemimpinan beserta motivasi yang rendah dapat menurunkannya.

Menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan di PT BPR Tridharma Kota Depok yaitu Bapak Petrus Lingga, terdapat fenomena mengenai kurangnya motivasi kerja karena kurang

meningkatkan kesadaran dalam meningkatkan rasa aman dan memberikan edukasi yang cukup. Sedangkan mengenai kepemimpinan ditemukan fenomena bahwa pemimpin tidak selalu memberi arahan yang jelas mengenai tugas untuk karyawan, namun pemimpin selalu mengawasi karyawan dalam menjalankan tugas.

Penelitian sebelumnya (Tarjo, Burhanuddin, & Zulkifli, 2022) mengidentifikasi adanya hubungan yang positif serta signifikan antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT FIF Group Cabang Muara Bungo. Kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan pada kepuasan kerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh positif serta signifikannya pada kepuasan kerja karyawan di Kantor Pemasaran Produk Cabang Surabaya, bertentangan akan penelitian sebelumnya (Purwanto, Wahjono, & Dahruji, 2023) yang tidak memperoleh penemuan terdapatnya pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan pemahaman terhadap permasalahan tersebut, menjadikan peneliti memiliki keinginan untuk menjalankan penelitian dengan judul Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT BPR Tridharma Kota Depok.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Ketika sebuah perusahaan lebih besar dan memiliki lebih banyak anggota, pemimpin diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif. Selain pemimpin, pemimpin tingkat menengah dan bawah dalam perusahaan yang lebih besar sering kali dibutuhkan untuk bekerja sama dengan seluruh organisasi untuk mencapai misi dan visinya. (Siswanti, 2015).

Menurut Siagian dalam (Budiyanto & Mochklas, 2020) kepemimpinan dalam sebuah organisasi adalah kemampuan dan keterampilan seseorang untuk mengarahkan orang lain, terutama karyawan agar bertindak dan berpikir sehingga memberikan kontribusi yang berarti terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Kartini Kartono dalam (Prasinta, Jarkawi, & Emanuel, 2023) kepemimpinan bersifat khusus dan dibutuhkan dalam situasi tertentu. Dalam organisasi yang memiliki tujuan dan alat tertentu, pemimpin dengan karakteristik yang cocok adalah bagian dari situasi ini. Kualitas yang paling penting dari seorang pemimpin harus sesuai dan dapat diterima oleh kelompoknya.

Menurut Soetopo Hendiyat dan Soemanto Wasty pada (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017) kepemimpinan ialah cara seseorang bertindak dalam berinteraksi dengan lingkungannya dan berpartisipasi untuk mencapai tujuan hidupnya. Kepemimpinan juga mencakup kemampuan seseorang yang mempengaruhi, menginspirasi, mendorong, mengajak dan bila perlu mendorong orang lain untuk bertindak berdasarkan pengaruhnya untuk mencapai tujuan tertentu. Gagasan ini menyatakan bahwa kepemimpinan harus mengarahkan roda perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut House dalam (Widjaja & Ginanjar, 2023) kepemimpinan memiliki 4 dimensi dan indikator, yaitu:

1. Direktif, untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja perusahaan, kepemimpinan direktif ini menekankan pengawasan dan pengontrolan yang ketat terhadap karyawan.
2. Suportif, kepemimpinan suportif berfokus pada pengawasan dan pengontrolan yang lebih longgar dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.
3. Partipatif, kepemimpinan yang berfokus pada hubungan baik, yaitu pemimpin memberikan kebebasan untuk berpendapat dan mempertimbangkan saran kepada karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan.
4. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi, pemimpin berfokus pada mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan melalui pengawasan dan pengontrolan yang ketat.

Motivasi Kerja

Keinginan untuk melakukan sesuatu dikenal sebagai motivasi. Ada kekuatan yang berbeda yang mendorong setiap orang. Tujuan motivasi kerja adalah proses yang mempertimbangkan seberapa keras, ke arah mana, dan seberapa gigih usaha yang dilakukan seseorang. Motivasi kerja terkait erat dengan penghayatan bahwa seseorang harus mempunyai perilaku tertentu untuk mencapai tujuan

tertentu. Motivasi menjadi bahan bakar energi atau gairah dan memperkuat perilaku manusia. (Heni, 2017).

Menurut McShane dan Von Glinow dalam (Pranitasari & Saputri, 2020) motivasi kerja adalah kekuatan internal yang memengaruhi keinginan perilakunya secara sukarela dengan menjadi pemengaruh pada arah (*direction*), intensitas (*intensity*), beserta ketekunan (*persistence*). Menurut Menurut Bernard Berelson dan Gary A. Stainer dalam (Ansory & Indrasari, 2018) didefinisikan sebagai kondisi mental dan emosional manusia yang mendorong mereka untuk melakukan aktivitas dan perilaku untuk memenuhi kebutuhan.

Menurut Robbins dan Coulter dalam (Farida, 2022) menggambarkan motivasi kerja didefinisikan sebagai keinginan yang ditunjukkan oleh seseorang untuk berusaha keras mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Keinginan ini juga dipengaruhi oleh apakah individu tersebut dapat memenuhi kebutuhannya melalui usaha yang dia lakukan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan di atas, mampu dihasilkan simpulan bahwasanya motivasi kerja ialah satu kekuatan internal yang memberikan dorongan bagi seseorang guna mempengaruhi perilaku miliknya dengan arah, intensitas dan ketekunan. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja juga termasuk keinginan seseorang untuk berusaha maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan, yang dipengaruhi oleh kemampuannya dalam memenuhi kebutuhannya melalui usaha dan keterampilan.

Menurut Maslow dalam (Venesa & Christian, 2020) menyebutkan beberapa indikator tentang motivasi kerja meliputi:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu berupa kebutuhan makan, minum beserta perlindungan fisik yang harus dipenuhi agar seseorang dapat memiliki energi dan kesehatan yang diperlukan untuk bekerja.
2. Kebutuhan rasa aman, dalam situasi seperti ini, rasa aman yang diperlukan berarti merasa aman di tempat kerja, memiliki keyakinan dalam kemajuan karir dan memiliki keamanan dalam keuangan.
3. Kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan sosial ini termasuk kebutuhan guna memiliki status, pengakuan, dan kepuasan saat berinteraksi dengan orang lain. Dalam konteks motivasi kerja, kebutuhan sosial ini dapat berupa kebutuhan untuk memiliki kesempatan berkomunikasi dengan rekan kerja, menerima penghargaan dan pengakuan atas pekerjaannya.
4. Kebutuhan aktualisasi diri, aktualisasi diri berarti keinginan seseorang untuk mengeksplorasi kemampuan dan potensi mereka sendiri dan untuk mencapai tujuan yang lebih besar melalui pekerjaan yang berarti.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dari individu ditentukan oleh bagaimana mereka berperilaku saat bekerja untuk perusahaan mereka. Jika mereka merasa nyaman dan percaya pada perusahaan mereka, mereka akan lebih percaya pada perusahaan. Kepuasan adalah perasaan yang dialami seseorang ketika harapannya terpenuhi atau bahkan terlampaui. Di sisi lain, pekerjaan adalah upaya Seseorang mencapai tujuan dengan menerima pendapatan atau imbalan atas kontribusinya kepada organisasi. (Adamy, 2016).

Menurut Steve M. Jex dalam (Sinambela, 2019) kepuasan kerja adalah seberapa puas seseorang karyawan merasa positif tentang pekerjaannya dan lingkungan di mana dia bekerja. Namun, kepuasan kerja hanya terkait dengan cara seorang karyawan melihat pekerjaannya. Aspek kognitif dan perilaku dari perspektif ini mencakup kepuasan kerja. Keyakinan karyawan tentang pekerjaan mereka dan keadaan pekerjaan mereka adalah komponen kognitif kepuasan kerja.

Menurut Sopiha dalam (Gama & Astiti, 2020) menggambarkan reaksi emosional seseorang terhadap kondisi dan keadaan pekerjaannya disebut kepuasan kerja. Tanggapan emosional ini dapat berupa perasaan puas, yang merupakan tanda kepuasan positif, atau perasaan tidak puas, yang merupakan tanda ketidakpuasan negatif, dan sebaliknya. Menurut Hasibuan dalam (Pranitasari & Saputri, 2020) kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif dan kasih sayang terhadap pekerjaan yang terlihat dalam semangat kerja, kedisiplinan, dan hasil kerja secara baik.

Melalui pernyataan diatas mampu dihasilkan simpulan bahwasanya kepuasan kerja meliputi pikiran dan perasaan, di mana perasaan seseorang tentang pekerjaan mereka dan kondisi kerjanya, serta keyakinan mereka tentang pekerjaan mereka. Selain itu, kepuasan kerja dari semangat kerja, kedisiplinan, dan pencapaian kerja yang memuaskan terlihat jelas. Oleh karena itu, memahami

kepuasan kerja secara menyeluruh melibatkan evaluasi terhadap perasaan dan keyakinan pada pekerjaan mereka.

Menurut Robbins dalam (Giawa & Tinambunan, 2022) mengemukakan bahwa indikator yang dipergunakan guna memberikan penilaian akan kepuasan kerja meliputi:

1. Pekerjaan itu sendiri, yaitu jika pekerjaan memiliki aspek yang memuaskan
2. Gaji, jumlah uang yang diberikan kepada seseorang untuk imbalan atas pekerjaannya.
3. Promosi jabatan, ini adalah kesempatan untuk dipromosikan, dan setiap pekerja ingin melakukannya karena akan memotivasi mereka untuk terus bekerja.
4. Kondisi kerja, dirungan maupun di lingkungan tempat kerja dapat mempengaruhi bagaimana karyawan melakukan tugas mereka.
5. Rekan kerja, merupakan interaksi antara atasan dan rekan kerja saat melakukan tugas.
6. Pengawasan dan penyeliaan, ini adalah proses menilai kinerja dan mengimplementasikan langkah-langkah untuk mencapai hasil yang diinginkan berdasarkan ukuran tersebut.

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif stasistik. Menurut (Sugiyono, 2019) pendekatan kuantitatif, yang berasal dari positivisme, mempergunakan instrumen penelitian guna mempelajari populasi ataupun sampel dan mengevaluasi hipotesis kuantitatif atau statistik. Metode penelitian ini menjalankan pengujian akan hipotesis melalui penggunaan data statistik yang dapat diandalkan guna mengetahui validitasnya. Menurut (Sugiyono, 2019) populasi merujuk pada sekelompok objek ataupun subjeknya dengan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan dianalisis hasilnya. Populasi mencakup seluruh ciri dan ciri subjek atau objek yang diteliti dan jumlah populasinya yaitu sebanyak 40 karyawan PT BPR Tridharma Kota Depok. Pada penelitian kuantitatif, sampel diperlakukan satu bagian pada populasi karena jumlah serta karakteristiknya. (Sugiyono, 2019). Peneliti menggunakan sampel populasi untuk membuat generalisasi terhadap seluruh populasi yang lebih besar. yang relevan untuk populasi secara keseluruhan harus direpresentasikan dengan baik oleh sampel yang diambil untuk memastikan validitas kesimpulan penelitian. Dalam teknik sampel ini, menerapkan teknik sampel jenuh. Dalam sampel jenuh, semua individu dalam populasi digunakan sebagai sampel, sehingga tidak ada peluang yang tidak sama yang harus dipilih sebagai sampel. Dalam hal ini peneliti memilih teknik sampel jenuh dengan memilih 40 orang sebagai sampel karena jumlah populasinya relatif sedikit.

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu mengumpulkan informasi ataupun data dengan melakukan wawancara, observasi dan mengumpulkan informasi ataupun data melalui kuesioner responden kepada karyawan di PT BPR Tridharma Kota Depok. Kuesioner adalah lembaran daftar pernyataan yang diisi oleh karyawan untuk pengumpulan data kuesioner disusun berdasarkan pernyataan yang memuat lima pilihan opsi jawaban bagi setiap pernyataan. Menurut (Sugiyono, 2019) skala likert dipergunakan dalam melakukan pengukuran akan opini, pandangan, atau sikap masyarakat terhadap topik yang ditugaskan oleh peneliti. Skala ini juga digunakan untuk menyusun indikator variabel penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dengan tujuannya untuk menilai keakuratan kuesioner. Jika kuesioner mampu mengukur sesuatu maka kuesioner tersebut dianggap valid. Sebuah kuesioner diartikan valid apabila nilai r hitung melebihi nilai r tabel, untuk tingkatan signifikansi 0,05 dengan *degree of freedom* (df) = $n - 2$. Jadi ($df = n - 2$) $40 - 2 = 38$ melalui nilai r tabel = 0,320.

Berikut adalah rangkuman melalui hasil dari pengujian validitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	keterangan
Kepemimpinan (X1)	1	0,738	0,320	Valid
	2	0,529	0,320	Valid
	3	0,679	0,320	Valid
	4	0,752	0,320	Valid

	5	0,704	0,320	Valid
	6	0,691	0,320	Valid
	7	0,543	0,320	Valid
	8	0,597	0,320	Valid
Motivasi Kerja (X2)	1	0,621	0,320	Valid
	2	0,594	0,320	Valid
	3	0,539	0,320	Valid
	4	0,615	0,320	Valid
	5	0,613	0,320	Valid
	6	0,604	0,320	Valid
	7	0,497	0,320	Valid
	8	0,483	0,320	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	0,698	0,320	Valid
	2	0,734	0,320	Valid
	3	0,619	0,320	Valid
	4	0,629	0,320	Valid
	5	0,555	0,320	Valid
	6	0,814	0,320	Valid
	7	0,531	0,320	Valid

Source: Hasil Olahan Software SPSS 25

Dari tabel 1. sampel sebanyak $n = 40$ responden dianggap valid teruntuk variabel kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) beserta kepuasan kerja (Y) sebab r hitung $>$ r tabel. R tabel yang diperoleh dari 40 responden sebesar 0,320. Dengan demikian, nilai r hitung dinyatakan valid untuk variabel kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) di PT BPR Tridharma Kota Depok.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diterapkan guna melaksanakan evaluasi realibel suatu kuesioner. Penilaian reliabilitas dijalankan menggunakan uji statistik Cronbach alpha (α). Nilai di atas 0,60 mengindikasikan bahwasanya konstruk ataupun variabel tersebut dianggap reliabel. Berikut adalah ringkasan hasil akan uji reliabilitas tersebut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,810	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,704	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,779	Reliabel

Source: Hasil Olahan Software SPSS 25

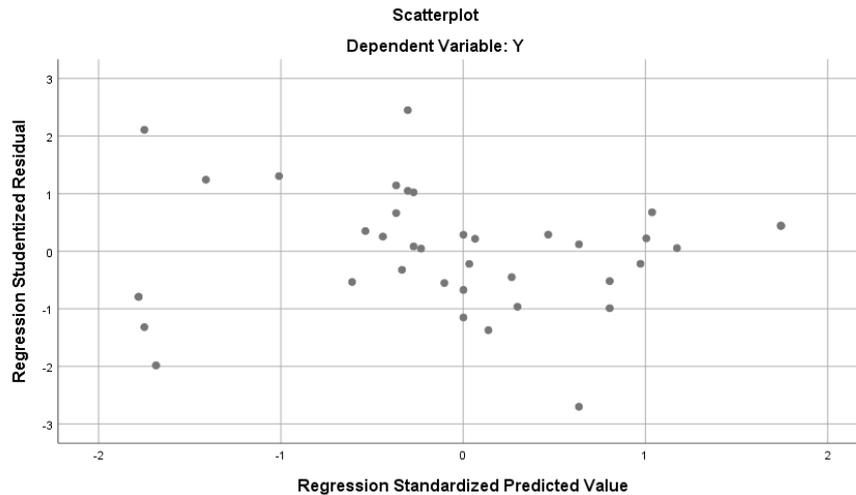
Dari tabel 2 variabel kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) beserta kepuasan kerja (Y) memperlihatkan nilai cronbach alpha diatas 0,60 yang bermakna bahwa variabel kepemimpinan (X1), dan motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) reliabel di PT BPR Tridharma Kota Depok.

Uji Normalitas

Penelitian ini mempergunakan model satu sampel Kolmogorov-Smirnov dan perbandingan angka probabilitas untuk menguji normalitas. Uji normalitas menilai apakah data memiliki variabel independen atau dependen yang terdistribusi secara normal. Data diartikan menjadi normal jikalau nilai signifikansinya $>$ 0,05 serta tidak normal jikalau $<$ 0,05. Berikut hasil akan olahan dari data uji normalitas: Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) beserta motivasi kerja (X2) berdistribusi normal terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai Asym. Sig (*2-tailed*) sebesar 0,200, besarnya melebihi pada 0,05.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas model regresi menjadi penentu memiliki varian residual yang tidak sama. Hal ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai prediksi variabel dependennya (yakni ZPRED) bersama residualnya (SRESID). Dengan pola tertentu, titik-titik yang mewujudkan pola secara tertentu yang teratur menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas tidak ada jikalau titik-titik terdistribusi dengan cara yang acak atau tersebar merata di sekeliling angka 0 dalam sumbu Y.



Gambar 1. Grafik Scatterplot

Source: Hasil Olahan Software SPSS 25

Pada gambar 1 titik-titik sumbu Y tersebar dengan acak atau merata di sekitar posisi nol. Hasil ini menunjukkan bahwasanya model regresi ini tidak memiliki heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menentukan apakah variabel-variabel bebas dalam model regresi saling berkorelasi. Tidak ditemukannya hubungan diantara variabel independen yang diperlukan untuk model yang efektif. Uji multikolinearitas meliputi VIF dan tingkat toleransi. Jika tolerance lebih besar dari 0,01 dan VIF tidak menyentuh 10 mengartikan tidak timbul multikolinearitas. Hasil menunjukkan toleransi sebanyak 0,664 serta VIF sebanyak 1,505. Hal ini memperlihatkan bahwasanya tolerance lebih besar dari 0,10 beserta VIF kurang dari 10. Model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya multikolinearitas.

Uji Linearitas

Uji linearitas menentukan apakah dua variabel berhubungan secara linear. Hubungan linear antara variabel ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang besarnya melebihi pada 0,05 dalam uji linearitas. Nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan tidak ditemukannya hubungan linear antar variabel.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	192.450	11	17.495	3.117	.007
		Linearity	134.555	1	134.555	23.974	.000
		Deviation from Linearity	57.895	10	5.790	1.032	.444
n	Within Groups		157.150	28	5.612		
	Total		349.600	39			

Source: Hasil Olahan Software SPSS 25

Berdasar kepada tabel 3 nilai signifikansi pada *deviation from linearity*, variabel kepemimpinan sebesar 0,444 yang memberi pernyataanya ada hubungan linear antara variabel kepemimpinan dengan variabel kepuasan kerja di PT BPR Tridharma Kota Depok.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan * Motivasi	Between	(Combined)	214.505	10	21.450	4.605	.001
	Groups	Linearity	141.988	1	141.988	30.480	.000
		Deviation from Linearity	72.517	9	8.057	1.730	.127
		Within Groups	135.095	29	4.658		
	Total		349.600	39			

Source: Hasil Olahan Software SPSS 25

Dari tabel 4. diperoleh nilai signifikansi pada *deviation from linearity* dalam variabel motivasi sebanyak 0,127 besarnya melebihi 0,05 yang dapat diasumsikan bahwa variabel motivasi berkorelasi linear terhadap variabel kepuasan kerja di PT BPR Tridharma Kota Depok.

Uji t

Analisis regresi linear berganda menjalankan pengujian apakah kepemimpinan (X1) serta motivasi kerja (X2) berpengaruh pada kepuasan kerja (Y). Rumus analisis regresi adalah:

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

- Y = Kepuasan Kerja
 a = Konstanta
 b₁, b₂ = Koefisien Regresi
 X₁ = Kepemimpinan
 X₂ = Motivasi Kerja
 e = Error

**Tabel 5. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.793	4.542		.615	.542
	Kepemimpinan	.357	.135	.378	2.653	.012
	Motivasi	.425	.145	.418	2.935	.006

a. Dependent Variable: Kepuasan

Source: Hasil Olahan Software SPSS 25

Berdasarkan tabel 5. diperoleh nilai Constant (a) sebanyak 2.793, sementara nilai X₁ dan X₂ sebesar 0,357 beserta 0,425 yang menghasilkan persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2.793 + 0,357 + 0,425$$

Kesimpulan yang dapat dijelaskan melalui persamaan regresi berganda ialah sebagai berikut:

Konstanta ini bermakna variabel kepuasan kerja adalah sebesar 2,793. Setiap peningkatan 1% dalam kepemimpinan berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,357, sesuai dengan koefisien regresi X1. Koefisien regresi X2 sebesar 0,425 menunjukkan bahwasanya kepuasan kerja menjalani peningkatan sebanyak 0,425 untuk tiap naiknya sebanyak 1% motivasi kerja. Koefisien regresi yang mengandung nilai positif memperlihatkan bahwasanya variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Y) secara positif di PT BPR Tridharma Kota Depok.

Uji t menjalankan pengujian akan pengaruh variabel kepemimpinan (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) pada kepuasan kerja (Y) berdasarkan kriteria sebagai berikut:

1. Berdasarkan Jika tabel statistik melebihi nilai t, maka hipotesis nol (H_0) ditolak beserta H_a diterima. Variabel independen secara signifikannya mempengaruhi variabel dependen. Jikalau nilai t hitung lebih kecil dibanding nilai t tabel, mengartikan hipotesis nol (H_0) diterima serta hipotesis alternatif (H_a) ditolak, menunjukkan bahwasanya variabel independen beserta dependen tidak berpengaruh dengan signifikan. Untuk mencari t tabel digunakan rumus:

$$T\text{-tabel } (T = (a ; n - k),$$

$$(T = 0,05 ; 40 - 3)$$

$$T = 0,05 ; 37 = 1,687$$

Maka didapat nilai t tabel yaitu 1,687.

2. Berdasar kepada nilai probabilitas yang dihitung melalui SPSS: Jikalau nilai signifikansi besarnya melebihi pada 0,05 mengartikan hipotesis nol (H_0) diterima serta hipotesis alternatif (H_a) ditolak yang bermakna tidak terdapat pengaruh signifikan antar variabel independen. Sebaliknya jikalau nilai signifikansinya tidak menyentuh pada 0,05 mengartikan H_0 ditolak dan H_a diterima yang mengartikan ditemukannya pengaruh yang signifikan antara variabel independen serta dependen.

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari Hasil uji t (parsial) memperlihatkan nilai signifikansinya pengaruh kepemimpinan (X1) pada kepuasan kerja (Y) sebesar $0,012 < 0,05$ beserta nilai t hitung sebesar $2,653 > 1,687$ t tabel. Artinya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja (Y) di PT BPR Tridharma Kota Depok.
2. Hasil uji t (parsial) memperlihatkan nilai signifikansi motivasi kerja (X2) pada kepuasan kerja (Y) sebesar $0,006 < 0,05$ serta nilai t hitung sebesar $2,935 > 1,687$. Artinya motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja (Y) di PT BPR Tridharma Kota Depok.

Uji F (Simultan)

Uji F berguna guna memperoleh pengetahuan terdapat hubungan antara variabel kepemimpinan (X1) dengan variabel motivasi kerja (X2) yang dengan simultan mempengaruhi kepuasan kerja (Y) Kriteria keputusan:

1. Berdasarkan nilai statistik tabel, jikalau nilai F hitung tidak mencapai pada nilai F tabel mengartikan H_0 ditolak, sebaliknya model regresi berpengaruh signifikan jikalau nilai F hitung besarnya melebihi pada nilai F tabel. Rumus berikut untuk mencari F tabel:

$$F\text{-tabel } (F = (k - 1 ; n - k)$$

$$(F = (3 - 1 ; 40 - 3)$$

$$F = 2 ; 37 = 3,252$$

Maka didapat nilai F tabel yaitu 3,252.

2. Berdasarkan nilai probabilitas yang dihitung dengan SPSS: Jikalau nilai probabilitas melampaui 0,05, hipotesis nol (H_0) diterima serta hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Ini memperlihatkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen beserta variabel dependen. Sebaliknya, jikalau nilai probabilitas tidak mencapai 0,05, hipotesis nol (H_0) ditolak serta hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen serta variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.176	2	87.588	18.580	.000 ^b
	Residual	174.424	37	4.714		
	Total	349.600	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Source: Hasil Olahan Software SPSS 25

Melalui hasil uji F (simultan) dengan nilai signifikan 0,00 kurang dari 0,05 serta nilai F hitung 18,580 besarnya melebihi pada f tabel 3,252, mampu dihasilkan simpulannya bahwasanya kepemimpinan (X1) beserta motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan pada kepuasan kerja (Y) di PT BPR Tridharma Kota Depok.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi simultan ialah nol hingga satu. Nilai yang kecil menunjukkan bahwa variabel independen tidak dapat memberi seluruh informasi yang diperlukan guna memperkirakan variasi variabel dependen, sementara nilai yang mendekati pada satu menunjukkan bahwasanya variabel independen tidak dapat memberikan penjelasannya bagi seluruh variasi variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.474	2.171

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Source: Hasil Olahan Software SPSS 25

Melalui tabel 7 dengan nilai R square 0,501, atau 50,1%, mampu dihasilkan simpulan bahwasanya variabel kepemimpinan (X1) serta motivasi kerja (X2) memberi kontribusi sebanyak 50,1% pada variabel kepuasan kerja (Y). Faktor lain yang tidak ada pada model ini memberi kontribusi sebanyak 49,9% di PT BPR Tridharma Kota Depok.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT BPR Tridharma kota Depok

Uji hipotesis secara parsial memperlihatkan bahwasanya kepemimpinan (X1) terdapat pengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja (Y). Hasil positif ditunjukkan pada persamaan regresi yang berarti jika variabel kepemimpinan (X1) naik maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat. Sedangkan, nilai signifikan sebanyak 0,012 tidak mencapai pada 0,05, serta nilai t hitung sebanyak 2,653 besarnya melebihi pada nilai t tabel sejumlah 1,687. Hipotesis pertama (H1) diterima, menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini selaras melalui temuan dari penelitian terdahulu (Ardiansyah, 2021), (Dharmawan, 2020), dan (Tarjo et al., 2022) bahwasanya variabel kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikannya terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun hasil akan penelitian tidak selaras melalui penelitian sebelumnya yang dijalankan oleh (Maryen, Sarce, Sapari, & Pariry, 2023) bahwasanya variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif serta signifikannya pada kepuasan kerja, sedangkan (Purwanto et al., 2023) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT BPR Tridharma kota Depok

Uji hipotesis dengan parsial memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja (X2) terdapat pengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil positif ditunjukkan pada persamaan regresi yang berarti jika variabel motivasi kerja (X2) naik maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat. Sedangkan, nilai signifikan sebanyak 0,006 tidak mencapai pada 0,05, serta nilai t hitung sebanyak 2,935 besarnya melebihi pada nilai t tabel sebanyak 1,687. Motivasi kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, mendukung H2.

Hasil penelitian ini selaras melalui temuan dari penelitian terdahulu (Dharmawan, 2020), (Purwanto et al., 2023), (Tarjo et al., 2022), (Ardiansyah, 2021), dan (Maryen et al., 2023) bahwasanya variabel motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikannya pada kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT BPR Tridharma kota Depok

Berdasarkan hipotesis ketiga (H3), terdapat bukti bahwasanya kepemimpinan (X1) beserta motivasi kerja (X2) berpengaruh dengan positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil positif ditunjukkan pada persamaan regresi yang berarti jika variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) naik maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat. Nilai signifikansi pengaruh kedua variabel secara simultan pada kepuasan kerja ialah sebanyak 0,000, berada di bawah nilai signifikansinya yang ditentukan yakni 0,05. Selainnya itu nilai F hitung sebanyak 18,580 juga melebihi nilai F tabel sebesar 3,252.

Hasil penelitian ini selaras melalui temuan dari penelitian terdahulu (Dharmawan, 2020), (Purwanto et al., 2023), (Tarjo et al., 2022), (Maryen et al., 2023), dan (Ardiansyah, 2021) bahwasanya variabel kepemimpinan beserta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikannya pada kepuasan kerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini ialah variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan di PT BPR Tridharma Kota Depok, terlihat dari nilai signifikansi yaitu $0,012 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,653 > t$ tabel 1,687. Variabel motivasi kerja berpengaruh dengan parsial terhadap kepuasan kerja di PT BPR Tridharma Kota Depok, melalui nilai signifikansi sebanyak $0,006 < 0,05$ beserta nilai t hitung sebanyak 2,935 melebihi t tabel sebesar 1,687. Variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan dilihat dari nilai signifikan 0,00 beserta F hitung sebanyak 18,580 kurang dari F tabel 3,252.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kunststoffe International (Vol. 106). Aceh: Universitas Malikussaleh.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ardiansyah, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daops Ii Bandung. *KarismaPro*, 11(1), 1–24. doi:10.53675/karismapro.v1i22.231
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja karyawan*. Serang: CV. AA Rizky.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Dharmawan. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 4(2), 49–58. doi:10.24967/jmb.v4i2.763
- Farida, S. I. (2022). *Manajemen Dan Kepemimpinan*. Eureka Media Aksara (Vol. 1). Banjaran: Eureka Media Aksara.
- Gama, A. W. S., & Astiti, N. P. Y. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 4)*. Banjar Tegal Gundul: CV. Noah Aletheia.

- Giawa, Y. T., & Tinambunan, A. P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Mitra Sejati Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 22, 40–51. doi:10.54367/jmb.v22i1.1728
- Heni, N. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Lampung: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP2M).
- Maryen, A. S., Sarce, L., Sapari, J., & Pariry, J. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Tambrauw, 6(2), 386–393.
- Pranitasari, D., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61. doi:10.21009/jrmsi.011.1.03
- Prasinta, D. J., Jarkawi, & Emanuel. (2023). Strategi Kepemimpinan. (E. Suncaka, Ed.). Sidamulya, Wanareja, Cilacap: CV. Tripe Konsultan Journal Corner and Publishing.
- Purwanto, E., Wahjono, S. I., & Dahruji. (2023). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- Sinambela, P. D. L. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Pusat: PT Bumi Aksara.
- Siswanti, Y. (2015). Meraih kesuksesan organisasi dengan kepemimpinan manajerial yang SMA. Edumedia, Yogyakarta. Yogyakarta: Yuni Siswanti.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D. Bandung: ALFABETA.
- Tarjo, T., Burhanuddin, B., & Zulkifli, Z. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora*, 4(4), 32. doi:10.56957/jsr.v4i4.207
- Venesa, & Christian, S. (2020). Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Pada Kinerja Karyawan Pt. Kokoh Anugerah Nusantara. *Performa*, 4(2), 266–275. doi:10.37715/jp.v4i2.1526
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 7–12. doi:10.55264/jumabis.v7i1.96