

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. SERVINDO JAYA UTAMA BAGIAN PERIZINAN DAN PELEGALAN, JAKARTA

Fadli Adnan

Dra. Zulvia Khalid, M.M, M.Pd

E-mail : fadliadnan12@gmail.com

Universitas Budi Luhur

ABSTRACT

Human resources are the main focus of every organization in an effort to achieve the goal. Therefore, HR becomes the main determinant of success of every organization so should motivation for members need to be improved. This study aims at determining whether there is an effect of Leadership, Motivation and Work Environment on Job Satisfaction partially on PT. Servindo Jaya Utama, South Jakarta. Population in this research is Employee PT. Servindo Jaya Utama, South Jakarta. Sampling technique is Sampling saturation, that is sample determination technique when all member of population used as sample, that is 50 respondents. The research method used multiple linear regression analysis method. Result of research and hypothesis show that Leadership, and Motivation, Partially influence to Job Satisfaction, This result is indicated by Leadership variable $T\text{-hitung } 3,680 > T\text{-table } 1,679$ and $\text{Sig. } 0.001 < \text{Sig. } 0.05$ and Variable Motivation value $T\text{-hitung } 5.829 > T\text{-table } 1.679$ and $\text{Sig } 0,000 < \text{Sig. } 0.05$. while the working environment has no significant effect on job satisfaction This result is shown by Working Environment variables $T\text{-hitung } 1.369 > T\text{-tabl } 1.679$ and $\text{Sig } 0.347 < \text{Sig } 0.05$.

Keyword : Leadership, Motivation, Work Environmet, Job Satisfsation

PENDAHULUAN

Suatu organisasi memiliki beberapa unsur penting sebagai penggerak jalannya organisasi menuju tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu unsur penting tersebut adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi/ perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran paling utama di dalam suatu organisasi/ perusahaan bila dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Peranan sumber daya manusia dapat dikatakan menjadi faktor utama penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan melalui proses kinerja yang baik dan terencana.

Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia, maka organisasi/ perusahaan harus dapat mengelola sumber daya yang dimilikinya dengan baik agar proses pencapaian tujuan organisasi/ perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Tanpa adanya pengelolaan yang baik, maka sumber daya yang dimiliki organisasi tidak akan memberikan kontribusi positif dalam mencapai tujuannya. Kemampuan sumber daya manusia merupakan wujud dari kualitas kerja karyawan dalam bekerja. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan menghasilkan suatu pekerjaan yang optimal dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.

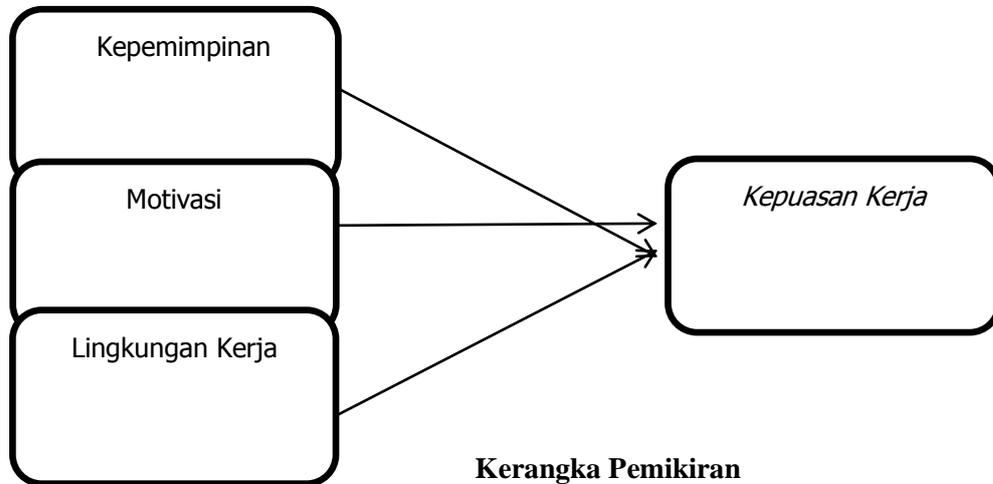
Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis akan melaksanakan penelitian lebih lanjut dalam judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Servindo Jaya Utama Bagian Perizinan dan Pelegalan , Setiabudi Jakarta Selatan Tahun 2017”**

BATASAN MASALAH

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah Kepemimpinan merupakan (X_1), Motivasi merupakan (X_2), Lingkungan Kerja merupakan (X_3) sebagai variable independen dan Kepuasan Kerja merupakan (Y) sebagai variable dependen.

- b. Objek penelitian adalah karyawan di PT. Servindo Jaya Utama bagian Perizinan dan Pelegalan.
- c. Penelitian dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner.
- d. Penelitian dilakukan periode Oktober – Desember 2017.

KERANGKA PEMIKIRAN



HIPOTESIS PENELITIAN

- H1 : Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan.
- H2 : Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan.
- H3 : Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh Negatif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan.

MERODOLOGI PENELITIAN

Tipe penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, untuk meneliti sejumlah populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrument penelitian dan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan maka digunakan metoda kuantitatif melalui analisis statistik” (Sugiyono, 2016).

Tempat dan waktu penelitian

Tempat penelitian ini adalah PT. Servindo Jaya Utama, Wisma Indosemen Lt 15, Jl. Jend. Sudirman, Setia Budi kota Jakarta Selatan, 12910.

Waktu penelitian ini dilakukan penulis dimulai dari bulan Oktober sampai Desember 2017.

Model penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda karena penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel independen yang digunakan untuk meramalkan satu variabel dependen. Menurut Silalahi (2012), analisis regresi linier berganda dengan pengujian program SPSS 20 dan *Microsoft Excel* 2013 digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dependen tunggal dan beberapa variabel-variabel independen. Secara umum persamaan regresi linier dapat dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2016) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

X_3	= Lingkungan Kerja
Y	= Kepuasan kerja
α	= Konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	= Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)
ϵ	= Faktor pengganggu di luar model (error)

KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2004 dalam Regina F dan Olivia, 2015).

Motivasi

Prof. Drs. Nasution, (1995) dalam Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana, (2015) menyatakan bahwa motivasi adalah segala usaha untuk memberikan kondisi-kondisi tertentu agar bawahan bersedia melakukan sesuatu. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong yang berasal baik dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang sebagai pemacu dan alasan untuk bekerja secara maksimal demi mencapai apa yang diinginkan.

Lingkungan kerja

Menurut Aronaga dalam I Dw Gd Agus Saputra (2017) lingkungan kerja meliputi suasana kerja, peraturan kerja, kondisi-kondisi lain yang dapat menjadi penyebab keterasingan dalam bekerja.

Kepuasan kerja Karyawan

Setiap pekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya. (Davis and Newstrom, 2005 dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2014) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya.

OBJEK PENELITIAN

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Servindo Jaya Utama dibagian Perizinan dan Perlegalan yang berjumlah 50 orang. Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik *Sampling* yang digunakan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *sampling* jenuh, karena populasi yang digunakan relatif kecil (Sugiyono, 2015).

Hasil dan Pembahasan

Analisis Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	43,96	27,713	,728	,930
Y2	44,08	26,932	,753	,930
Y3	43,84	27,688	,817	,926
Y4	43,90	27,643	,829	,925
Y5	43,94	29,323	,702	,931
Y6	44,04	30,570	,531	,937
Y7	44,00	28,571	,715	,930
X1_1	17,68	6,304	,703	,900
X1_2	17,52	6,010	,772	,886
X1_3	17,56	5,721	,835	,872
X1_4	17,62	5,791	,821	,875
X1_5	17,62	6,240	,706	,900

X2_1	17,60	4,327	,710	,769
X2_2	17,62	3,955	,738	,755
X2_3	17,56	4,292	,578	,805
X2_4	17,60	3,755	,825	,726
X2_5	17,54	5,274	,292	,873
X3_1	46,86	26,653	,548	,833
X3_2	46,72	25,634	,693	,823
X3_3	47,08	24,116	,642	,826
X3_4	46,68	26,344	,640	,827
X3_5	46,72	27,308	,537	,835
X3_6	46,64	27,419	,563	,833
X3_7	46,70	27,929	,416	,842
X3_8	46,74	27,339	,485	,838
X3_9	46,72	28,042	,454	,840
X3_10	46,66	29,004	,280	,851
X3_11	46,62	28,853	,296	,850
X3_12	47,08	24,116	,642	,826

Berdasarkan hasil *output SPSS* di atas, dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan r-hitung untuk masing-masing *item* atau butir pernyataan. Dariseluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena memilikinilai dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r-tabel sebesar 0,278.

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepemimpinan	,936	11
Motivasi	,908	5
Lingkungan Kerja	,826	5
Kepuasan Kerja	,847	12
Karyawan		

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan adalah *reliable*.

Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,78174588
Most Extreme Differences	Absolute	,130
	Positive	,130
	Negative	-,115
Test Statistic		,130
Asymp. Sig. (2-tailed)		,205 ^c

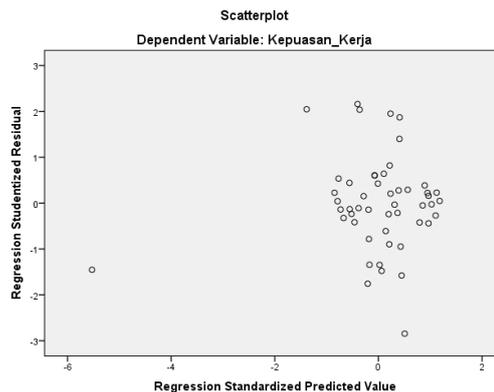
Berdasarkan Tabel, *Asymp. Sig* (2-tailed) sebesar $0,205 > 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,181	2,511		,072	,943		
Kepemimpinan	,654	,178	,338	3,680	,001	,238	4,199
Motivasi	1,284	,220	,558	5,829	,000	,220	4,545
Lingkungan kerja	,109	,079	,104	1,369	,178	,347	2,878

Dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari keempat *variable* independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa semua *variable* independen dinyatakan tidak terjadi gejala *multikolinearitas* sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Terlihat titik-titik yang membentuk suatu pola baik diatas maupun dibawah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini hampir terjadi masalah heteroskedastisitas.

tidak terlalu menyebar, tetapi tidak tertentu yang jelas serta tersebar

Uji Koefisien Korelasi

		Correlations			
		Kepuasan Kerja	Kepemimpinan	Motivasi	Lingkungan kerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,899**	,931**	,804**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50
Kepemimpinan	Pearson Correlation	,899**	1	,861**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50
Motivasi	Pearson Correlation	,931**	,861**	1	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	,804**	,768**	,788**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50

Nilai koefisien korelasi adalah antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Koefisien korelasi positif menunjukkan kedua variabel mempunyai hubungan searah. Jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah (dan sebaliknya). Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel maka dapat dilihat kriteria sebagai berikut (Sarwono, 2006).

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,181	2,511		,072	,943		
	Kepemimpinan	,654	,178	,338	3,680	,001	,238	4,199
	Motivasi	1,284	,220	,558	5,829	,000	,220	4,545
	Lingkungan kerja	,109	,079	,104	1,369	,178	,347	2,878

Persamaan regresi dalam penelitian sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 2,181 + 0,654 X_1 + 1,284 X_2 + 0,109 X_3 + \epsilon$$

- Berdasarkan Tabel, Konstanta 2,181 artinya jika Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) sebesar 0, maka Kepuasan kerja (Y) nilainya sebesar 2,181.
- Koefisien Regresi variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,654 tanda positif, artinya peningkatan nilai kepemimpinan sebesar 1 akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 65,4% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- Koefisien Regresi variabel Motivasi (X_2) sebesar 1,284 tanda positif, artinya peningkatan nilai motivasi sebesar 1 akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan kerja (Y) sebesar 128,4% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.
- Koefisien Regresi variabel Lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,109 tanda positif artinya peningkatan nilai Lingkungan Kerja sebesar 1 akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan kerja (Y) sebesar 10,9% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,953 ^a	,907	,901	1,83893	1,795

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui Koefisien Determinasi/KD/*Adjusted R Square* menunjukkan 0,901 artinya sebesar 90,1% dari nilai Kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 9,9% (100% - 90,1%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini yang tidak dijadikan penelitian.

Uji T-test (Uji -t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,181	2,511		,072	,943		
	Kepemimpinan	,654	,178	,338	3,680	,001	,238	4,199
	Motivasi	1,284	,220	,558	5,829	,000	,220	4,545
	Lingkungan kerja	,109	,079	,104	1,369	,178	,347	2,878

Hasil Uji T pada tabel diatas :

Kepemimpinan (X_1)

- T_{hitung} Kepemimpinan (3,680 > t_{tabel} (1,679), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Sig. Kepemimpinan (0,001) < alpha (0,05), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
Artinya, variabel Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja karyawan (Y).

Motivasi (X_2)

- a. $T_{hitung} \text{ Motivasi } (5,829) > t_{tabel} (1,679)$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak
- b. $\text{Sig. Motivasi } (0,000) < \alpha (0,05)$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak
Artinya, variabel Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja karyawan (Y).

Lingkungan Kerja (X_3)

- a. $T_{hitung} \text{ Lingkungan Kerja } (1,369) > t_{tabel} (1,679)$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak Sig.
- b. $\text{Lingkungan Kerja } (0,178) < \alpha (0,05)$, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak
Artinya, variabel Lingkungan Kerja (X_3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja karyawan (Y).

Interpretasi Hasil Penelitian

a . Kepemimpinan (X_1)

Pada Tabel 4.23 terdapat nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan sebesar 3,680 t-tabel dicari dengan tingkat kesalahan 0,05 (5%) dan $df = 46$ (jumlah sampel - jumlah variabel). Dengan ketentuan tersebut, t tabel yang didapat adalah 1,679.

Nilai Sig. untuk variable Kepemimpinan adalah 0,001. Karena nilai t hitung 3,680 > t tabel 1,679 serta nilai Sig. 0,001 < tingkat kesalahan 0,05. Maka H_0 ditolak sehingga H_1 diterima. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

b. Motivasi (X_2)

Pada Tabel 4.23 terdapat nilai t hitung untuk variabel Motivasi sebesar t-tabel dicari dengan tingkat kesalahan 0,05 (5%) dan $df = 46$ (jumlah sampel - jumlah variabel). Dengan ketentuan tersebut, t tabel yang didapat adalah 1,679.

Nilai Sig. untuk variabel Motivasi adalah 0,00. Karena nilai t hitung 5,829 > t tabel 1,679 serta nilai Sig. 0,00 < tingkat kesalahan 0,05. Maka H_0 ditolak sehingga H_2 diterima. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.

c. Lingkungan kerja (X_3)

Pada Tabel 4.23 terdapat nilai t hitung untuk variabel Lingkungan kerja sebesar -1,369 t-tabel dicari dengan tingkat kesalahan 0,05 (5%) dan $df = 46$ (jumlah sampel - jumlah variabel). Dengan ketentuan tersebut, t tabel yang didapat adalah 1,679.

Nilai Sig. untuk variabel Lingkungan kerja adalah 0,178 Karena nilai t hitung 1,369 < t tabel 1,679 serta nilai Sig. 0,178 > tingkat kesalahan 0,05. Maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Jadi hasil Uji T menyatakan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Servindo Jaya Utama pada bagian Divisi Perizinan dan Perlegalan, sedangkan variabel Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan kerja.

Penutup

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja pada PT. Servindo Jaya Utama pada bagian Divisi Perizinan dan perlegalan. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Servindo Jaya Utama pada Divisi Perizinan dan Perlegalan.
2. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Y)
Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BI pada Divisi Pengelolaan dan Pengawasan Lalu Lintas Devisa.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kepuasan kerja (Y)
Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Servindo Jaya Utama pada Divisi Perizinan dan Perlegalan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Oleh karena itu sebaiknya PT. Servindo Jaya Utama berusaha untuk terus meningkatkan kualitas seorang pemimpin supaya seorang pemimpin dapat memberikan arahan kepada karyawan atau bawahannya, agar karyawan tersebut bisa memahami apa yang telah diberikan oleh seorang pemimpin. Jika arahan dari seorang pemimpin dalam suatu organisasi dapat merubah pola pikir karyawan maka kinerja yang dilakukan akan berjalan baik dan karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dengan diberikan arahan atau motivasi dari seorang pemimpin. Dalam upaya untuk memaksimalkan perusahaan, perusahaan atau suatu organisasi harus memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawannya agar mereka dapat melakukan tugasnya lebih baik lagi. Suatu motivasi yang kuat akan membangkitkan hasrat untuk bekerja lebih giat dari yang sebelumnya, karena apabila karyawan dapat termotivasi dengan baik, dan perusahaan berjalan dengan lancar sesuai target, para karyawan akan menerima sebuah kepuasan kerja yang baik.

Sedangkan variable Lingkungan kerja menunjukkan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja.hal ini cukup disayangkan oleh suatu perusahaan dimana rata rata dalam perusahaan Lingkungan kerja harus diperhatikan agar karyawan dapat bekerja lebih baik lagi. PT. Servindo Jaya Utama harus memperhatikan sekitar lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik apakah sudah cukup memenuhi kebutuhan karyawan, karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang aman,nyaman dan kondusif akan menciptakan suasana kerja yang baik sehingga kinerja karyawan pun dapat produktif dan maksimal serta merasakan karyawan merasakan kepuasan kerjanya.

Saran dari Peneliti untuk Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan dan menjadi referensi untuk melakukan penelitian lainnya, yang memiliki variabel dan metode yang sejenis. Banyak faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja yang dapat diteliti lebih lanjut. Bagi penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk lebih memperluas lagi obyek penelitian dan menggunakan variabel yang mungkin dapat mempengaruhi Kepuasan kerja secara signifikan serta memperhatikan pernyataan dalam kuesioner agar responden dapat memahami dengan baik.