

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA JOB PERFORMA PADA PT.CATUR MANDIRI PERTAMA

Oleh :
RANI RISMA YUNITA

Dosen Pembimbing,
Dr. H. Kuswandi, M.Si.
Parwita Setya Wardhani, SE., M.Si.

Sumber daya manusia merupakan aset penting penunjang keberhasilan suatu perusahaan, dan juga pendorong utama pelaksanaan seluruh kebijakan, aktivitas dan kegiatan yang ada dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada job performa pada PT. Catur Mandiri Pertama. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 64 karyawan PT. Catur Mandiri Pertama dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Catur Mandiri Pertama, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Catur Mandiri Pertama, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap job performa pada karyawan PT. Catur Mandiri Pertama, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap job performa karyawan PT. Catur Mandiri Pertama, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap job performa karyawan PT. Catur Mandiri Pertama.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Job Performa.

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND MOTIVATION ON WORK SATISFACTION THAT IMPACT ON JOB PERFORMANCE IN PT. CATUR MANDIRI FIRST

By :
Rani Risma Yunita

Supervisor,
Dr. H. Kuswandi, M.Si.
Parwita Setya Wardhani, SE., M.Si.

Human resources are important assets that support the success of a company, and also the main drivers of the implementation of all policies, activities and activities that exist within the company. This study aims to determine the effect of leadership style and work motivation on job satisfaction that has an impact on job performance at PT. First Independent Chess. The type of research used is quantitative with a sample of 64 employees of PT. First Independent Chess and data collection techniques in this study by distributing questionnaires. The data analysis technique used is path analysis. The results of this study indicate that leadership style has a significant effect on job satisfaction in PT employees. Mandiri Chess First, work motivation has a significant effect on job satisfaction in employees of PT. Independent Chess First, leadership style has a significant effect on job performance on employees of PT. Mandiri Chess First, work motivation has a significant effect on job performance of PT. Mandiri Chess First, job satisfaction has a significant effect on job performance of PT. First Independent Chess.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction, Job Performance.

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perkembangan dunia usaha semakin pesat dan persaingan pun semakin ketat sehingga menuntut perusahaan agar mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain.

Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia ini juga pendorong utama pelaksanaan seluruh kebijakan, aktivitas dan kegiatan yang ada dalam organisasi ini sehingga perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dari segi intelektual maupun pengalaman.

Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. sehingga dalam prakteknya untuk meningkatkan produktivitas karyawan, organisasi sering menghadapi kendala, yang salah satu faktornya adalah kurangnya motivasi, rendahnya tingkat disiplin dan kurang komunikasi antara karyawan dengan pimpinan.

Mulyadi dan Rivai (2014:337) memaparkan bahwa pemimpin dalam kepemimpinannya perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya.

Handoko (2013:215) menjelaskan bahwa motivasi kerja yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Di dalam motivasi dapat dikatakan sebagai penguatan atas imbalan yang akan diperoleh karyawan sebagai akibat dari performa yang menciptakan kinerja karyawan, tingkat kepuasan yang diperoleh karyawan, persepsi karyawan akan terpenuhinya penghargaan. Serta adanya penghargaan diri dari karyawan untuk memenuhi selera dan kebutuhannya, bahkan akan ada motivasi yang terkendali dari karyawan di dalam

organisasi untuk menghasilkan kinerja yang baik. (Manahan, 2015:89).

PT.Catur Mandiri Pertama adalah perusahaan yang bergerak dibidang ekspedisi. PT.Catur Mandiri Pertama menyediakan layanan di setiap aspek bisnis transportasi seperti melayani dalam bidang jasa perantara pengiriman barang seperti barang dokumen, elektronik, mebel, beras, tepung terigu, sparepart tv dan lain-lain ke dalam maupun ke luar negeri.

Dari data absensi karyawan PT.Catur Mandiri Pertama dalam bagian *inbound* masih dirasa terlalu banyak sehingga terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja.

Berdasarkan permasalahan yang ada di PT.Catur Mandiri Pertama dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja sehingga berdampak pada job performa karyawan dalam bekerja, sehingga penulis bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi terhadap Kepuasan kerja yang berdampak pada job performa pada PT.Catur Mandiri Pertama*".

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Catur Mandiri Pertama ?.
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Catur Mandiri Pertama ?.
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap job performa karyawan pada PT.Catur Mandiri Pertama ?.
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap job performa karyawan pada PT.Catur Mandiri Pertama ?.
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap job

performa karyawan pada PT.Catur Mandiri Pertama ?.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Catur Mandiri Pertama.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Catur Mandiri Pertama.
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap job performa karyawan pada PT.Catur Mandiri Pertama.
4. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap job performa karyawan pada PT.Catur Mandiri Pertama.
5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap job performa

- a. Gaya kepemimpinan kharismatik
- b. Gaya kepemimpinan transaksional
- c. Gaya kepemimpinan transformasional
- d. Gaya kepemimpinan visioner

2.1.2. Motivasi Kerja

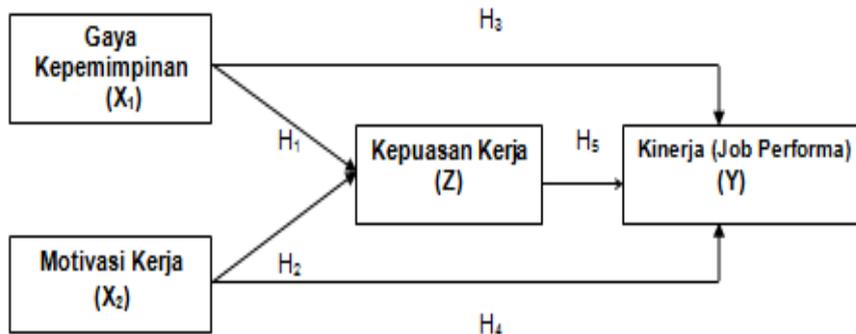
A. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015:11) mendefinisikan "Motivasi sebagai penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasikan dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan".

B. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Tangkilisan (2014 : 164). pengertian kepuasan kerja adalah kesenangan yang dirasakan seseorang atas

peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Jadi, kepuasan kerja menyangkut psikologis individu dalam organisasi,



PT.Catur Mandiri Pertama.

yang diakibatkan oleh keadaan yang dirasakan dari lingkungannya.

2.1.3. Job Performa (Kinerja)

A. Pengertian Job Performa

Menurut Wesson (2014:35) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.

2.1.4. Kerangka konseptual

Tinjauan pustaka

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

A. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi. Sedangkan Robinss (2015:34) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan antara lain :

penulisan ini seperti dokumen-dokumen, buku-buku, struktur organisasi perusahaan, visi misi, sejarah perusahaan dan lain-lain.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode pendekatan yang di pilih dalam penelitian ini, yaitu metode kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada job performa karyawan.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Catur Mandiri Pertama yang berjumlah 64 karyawan.

3.2.2 Sampel

Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Catur Mandiri Pertama yang berjumlah 64 karyawan.

3.3 Sumber dan Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pengelompokannya terbagi atas dua jenis, yaitu :

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data diperoleh dari jawaban responden dengan menggunakan kuesioner yang disampaikan langsung oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari sumber-sumber tertulis berupa data keuangan serta data pendukung lainnya yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam

3.4 Teknik dan Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada prinsipnya berfungsi untuk mengungkapkan variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

- a. Kuesioner (angket)
- b. Dokumentasi

3.5. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.5.1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah atribut seseorang, atau objek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek lain (Sugiyono, 2015:38). Terdapat empat variabel penelitian, yaitu :

- a. Variabel Independen sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*.
- b. Variabel Intervening merupakan variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2015:39).
- c. Variabel Dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen.

3.5.2. Definisi Operasional Variabel

- a. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Adapun variabel dari Gaya kepemimpinan dapat diukur dengan indikator yaitu :

- a) Bersifat Adil
- b) Memberi Sugesti

- b. Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi Kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya (Sunyoto 2013:11).

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman

- c. Kepuasan Kerja (Z)

Adapun Indikator yang digunakan pada variabel kepuasan kerja adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri
 2. Upah atau gaji
- d. *Job Performa / Kinerja (Y)*

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja (*job performa*) dalam penelitian ini adalah :

- a. Jumlah pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah teknik analisa menggunakan analisa jalur atau *Path Analysis*.

Berikut adalah langkah-Analisis jalur digunakan untuk menguji kemungkinan dari satu hubungan sebab akibat langkah dalam melakukan analisis jalur :

- a. Instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel.
 1. Uji Validitas

Pengujian validitas pada taraf signifikan yang digunakan adalah $(\alpha) = 5\% = 0,05$. Dalam pengujian validitas, jika suatu alat ukur kuesioner mempunyai korelasi yang signifikan terhadap skor totalnya maka dikatakan alat skor tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2013;58).
 2. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dengan menggunakan teknik *alpha cronbach* adalah koefien realibilitas yang menunjukkan seberapa baiknya butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain (Sugiyono, 2015:365).
- b. Uji Normalitas, Uji Homogenitas, dan Uji Signifikansi dan Linieritas. Ketiga uji tersebut dilakukan sebagai persyaratan uji statistik sebelum analisis jalur diimplementasikan (Sandjojo, 2016:15). Berikut pengertian dari ketiga uji tersebut:
 1. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui bahwa sampel yang digunakan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ atau 5 % maka data terdistribusi secara normal.

- Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ atau 5 % maka data terdistribusi tidak normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan dengan menggunakan uji Barlett.
3. Uji Signifikansi Linieritas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui bahwa variabel-variabel yang dirumuskan dalam model teoritik penelitian mempunyai hubungan yang signifikan dan linier. Uji Signifikansi Linieritas ini dilakukan dengan Analisis Varians (ANOVA).

c. Pengujian Model

Ada beberapa jenis analisis yang dapat digunakan, yaitu analisis jalur model trimming.

d. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian model, kemudian langkah selanjutnya ialah pengujian hipotesis, yang merupakan pengujian terakhir, dengan maksud untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel yang diteliti.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4. 1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT.Catur Madiri Pertama merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa ekspedisi.lokasi yang strategis menjangkau dalam skala regional, nasioal maupun internasional.

1. Visi

Menjadikan perusahaan penyedia layanan jasa pengiriman yang unggul dalam kualitas dan pelayanan demi kepuasan pelanggan.

2. Misi

Memberikan pelayanan berkualitas prima sesuai dengan harapan pelanggan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.

4. 2 Deskripsi statistik hasil penelitian

4.2.1. Karakteristik Responden

Setelah pengumpulan data melalui kuisioner berhasil maka didapat karakteristik berdasarkan jenis kelamin dan

Statistik Deskriptif

Statistics

		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Job Performa
Valid	N	64	64	64	64
	Missing	0	0	0	0
	Mean	26,6563	18,6563	22,2500	18,1250
	Std. Deviation	4,27699	3,24267	4,58431	3,79431
	Minimum	15,00	8,00	7,00	8,00
	Maximum	35,00	25,00	30,00	25,00

a. Berdasarkan Jenis Kelamin
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	42	65,6	65,6
	Perempuan	22	34,4	100,0
	Total	64	100,0	100,0

Sumber : data diolah

Pada tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 42 orang atau sebesar 65,6%. Sedangkan responden perempuan berjumlah 22 orang atau sebesar 34,4%.

b. Berdasarkan Usia responden

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan Usia

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25	16	25	25,0
	26 s/d 35	24	37,5	62,5
	36 s/d 45	13	20,3	82,8
	> 45	11	17,2	100,0
	Total	64	100,0	100,0

Sumber : Data diolah

Pada tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa responden dengan usia < 25 tahun berjumlah 16 orang atau sebesar 25%, usia 26 s/d 35 tahun berjumlah 24 orang atau 37,5%, usia 36 s/d 45 tahun berjumlah 13 orang atau 20,3% dan > 45 tahun berjumlah 11 orang atau 17,2%.

4.2.2. Deskripsi Statistik hasil penelitian

Berikut ini statistik deskriptif data penelitian yang terdiri dari variabel:

Tabel 4.7

Variabel		Correlation	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1_1	,827**	0,000	Valid
	X1_2	,819**	0,000	Valid
	X1_3	,862**	0,000	Valid

Sumber : lampirann uji deskriptif kuantitatif
Penjelasan dari tabel 4.7 adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan Tabel diatas diketahui gaya kepemimpinan memiliki nilai minimum sebesar 15, nilai maximum sebesar 35, sedangkan nilai mean sebesar 26,6563 dan nilai std deviasi sebesar 4,27699.
2. Berdasarkan Tabel diatas diketahui motivasi kerja memiliki nilai minimum sebesar 8, nilai maximum sebesar 25, sedangkan nilai mean sebesar 18,6563 dan nilai std deviasi sebesar 3,24267.
3. Berdasarkan Tabel diatas diketahui kepuasan kerja memiliki nilai minimum sebesar 7, nilai maximum sebesar 30, sedangkan nilai mean sebesar 22,2500 dan nilai std deviasi sebesar 4,58431.
4. Berdasarkan Tabel diatas diketahui job performa memiliki nilai minimum sebesar 8, nilai maximum sebesar 25, sedangkan nilai mean sebesar 18,1250 dan nilai std deviasi sebesar 3,79431.

4.3. Analisis Data Penelitian

4.3.1. Pengujian Instrumen Penelitian

Secara rinci hasil pengujian instrumen penelitian disajikan, sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji instrumen yang telah dilakukan dengan menggunakan seluruh responden yang berjumlah 64. Hasil dari analisis dipaparkan seperti tabel di bawah ini :

Tabel 4.8
Uji Validitas

Variabel		Correlation	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1_1	,827**	0,000	Valid
	X1_2	,819**	0,000	Valid
	X1_3	,862**	0,000	Valid

	X1_4	,882**	0,000	Valid
	X1_5	,784**	0,000	Valid
	X1_6	,708**	0,000	Valid
	X1_7	,803**	0,000	Valid
Motivasi Kerja	X2_1	,868**	0,000	Valid
	X2_2	,848**	0,000	Valid
	X2_3	,925**	0,000	Valid
	X2_4	,885**	0,000	Valid
	X2_5	,900**	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	Z_1	,890**	0,000	Valid
	Z_2	,920**	0,000	Valid
	Z_3	,961**	0,000	Valid
	Z_4	,891**	0,000	Valid
	Z_5	,920**	0,000	Valid
	Z_6	,921**	0,000	Valid
Job Performa	Y_1	,953**	0,000	Valid
	Y_2	,867**	0,000	Valid
	Y_3	,949**	0,000	Valid
	Y_4	,957**	0,000	Valid
	Y_5	,957**	0,000	Valid

Sumber :Lampiran Output SPSS Pengujian Instrumen, data diolah.

Dari tabel 4.8 diatas, Uji validitas dapat diketahui setelah melakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 23, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item dari setiap pernyataan mempunyai nilai yang signifikan ($\leq 0,05$), sehingga keseluruhan item dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan menggunakan teknik alpha cronbach, dikatakan instrumen memiliki nilai reliabel yang tinggi jika nilai alpha cronbach $> 0,6$. Dari hasil analisis diperoleh koefisien *reliabilitas* sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,913	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,922	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,962	0,6	Reliabel
Job Performa (Y)	0,965	0,6	Reliabel

Dari table 4.9 diatas, Dari semua variabel nilai koefisien *reliabilitas* cronbach alpha lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen atau kuesioner yang digunakan sangat reliabel.

4.3.2. Uji Asumsi kalsik

1. Pengujian Normalitas Data

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual (X1 - Z)	Unstandardized Residual (X2 - Z)	Unstandardized Residual (X1 - Y)
N		64	64	64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7	0E-7	0E-7
	Std. Deviation	3,55025966	3,67133028	2,57446292
Most Extreme Differences	Absolute	,142	,130	,254
	Positive	,067	,130	,185
	Negative	-,142	-,125	-,254
Kolmogorov-Smirnov Z		1,134	1,042	2,036
Asymp. Sig. (2-tailed)		,153	,227	,101

Dari hasil tersebut diketahui nilai *asyp.sig* untuk semua variabel $> 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Tabel 4.11
Uji homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Gaya Kepemimpinan	2,802	8	52	,112
Motivasi Kerja	2,256	8	52	,138
Kepuasan Kerja	1,560	8	52	,160

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,112 sehingga ($0,112 > 0,05$), variabel motivasi kerja sebesar 0,138 ($0,138 > 0,05$) dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,160 ($0,160 > 0,05$).dari hasil tersebut diketahui nilai signifikan semua variabel $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian dinyatakan homogen.

c. Uji signifikansi linierity

Tabel 4.12
Uji signifikansi Linieritas

ANOVA Table

			Model		t	Sig.
			Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
			B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	1	14,929	3,552		4,203 ,000
Gaya Kepemimpinan * Job Performa	Between Groups	Deviation from Linearity	0,275	,132	,256	2,087 ,041
	Within Groups		367,375	10		
	Total		1152,438	63		
	(Combined)	Linearity	268,761	11		
Motivasi Kerja * Job Performa	Between Groups	Deviation from Linearity	42,247	1		
	Within Groups		226,514	10		
	Total		662,437	63		
	(Combined)	Linearity	925,157	11		
Kepuasan Kerja * Job Performa	Between Groups	Deviation from Linearity	714,471	1		
	Within Groups		210,686	10		
	Total		1324,000	63		

Dari pengujian didapatkan hasil yang menunjukkan nilai keterpengaruhannya antara variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut :

a. Koefisien Korelasi
Berdasarkan analisis yang dilakukan hasil pada tabel Model Summary yang menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar R = 0,256 artinya korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kepuasan kerja sebesar 25,6%.

b. Koefisien Determinasi
Berdasarkan analisis yang dilakukan diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,066. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 6,6%, sedangkan 93,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Gaya Kepemimpinan * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	379,384	13	29,183	1,888	,055
	Within Groups	Deviation from Linearity	75,659	1	75,659	4,894	,032
	Total		303,725	12			
	Within Groups		773,054	50	15,461		
	Total		1152,437	63			
	(Combined)	Linearity	254,769	13	19,598	1,204	,010
Motivasi Kerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	Deviation from Linearity	85,523	1	85,523	10,489	,002
	Within Groups		169,246	12	14,104	1,730	,088
	Total		407,669	12			
	Total		662,438	63			

Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kelima variabel tersebut mempunyai hubungan yang linier.

4.3.3. Analisa Jalur Model Trimming

1. Pengujian Sub Struktural 1

Berikut adalah hasil pengujian sub struktural 1.

Tabel

4.13

Tabel hasil pengujian sub struktural 1

koefisien regresi sebagai berikut

1. Dari persamaan tersebut, nilai konstanta adalah 14,929.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,275,

Pengujian Sub Struktural 2

Berikut adalah hasil pengujian sub struktural 2.

Tabel

4.14

Tabel hasil pengujian sub struktural 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. E Estimasi
1	,256 ^a	,066	,051	4,46686

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,359 ^a	,129	,115		4,31252

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12,773	3,172	
	Motivasi Kerja	,508	,168	,359

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan program statistik SPSS versi 23,0 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,125.

Dari pengujian didapatkan hasil yang menunjukkan nilai keterpengaruhan antara variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut :

a. Koefisien Korelasi

Berdasarkan analisis yang didapatkan hasil pada tabel Model Summary yang menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $R = 0,359$ artinya korelasi antara variabel motivasi kerja dengan variabel kepuasan kerja sebesar 35,9% .

b. Koefisien Determinasi

Berdasarkan analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,129. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar 12,9%, sedangkan 87,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dipenelitian ini.

c. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui model regresinya dari kedua variabel, yaitu:

$$Y = 12,773 + 0,508X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi sebagai berikut

1. Dari persamaan tersebut, nilai konstanta adalah 12,773.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,508,

a) Koefisien Korelasi

Berdasarkan analisis yang didapatkan hasil pada tabel Model Summary yang menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $R = 0,353$ artinya korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel *job performa* sebesar 35,3% .

b) Koefisien Determinasi

c) Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui model regresinya dari kedua variabel, yaitu:

$$Y = 9,781 + 0,313X_1 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi sebagai berikut

1. Dari persamaan tersebut, nilai konstanta adalah 9,781.
- d)** Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,313,

4.3.4. Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung

1. Pengaruh langsung (*direct effect*)

Tabel 4.18
Perhitungan pengaruh langsung

Pengaruh Variabel	Pengaruh langsung
X1 Terhadap Z	0,256
X2 Terhadap Z	0,359
X1 Terhadap Y	0,353
X2 Terhadap Y	0,253
Z Terhadap Y	0,735

Pada tabel 4.18 diatas diketahui pengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,256, variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,359, variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel *job performa* (Y) sebesar 0,353, variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel *job performa* (Y) sebesar 0,253 dan variabel kepuasan kerja (Z) terhadap variabel *job performa* (Y) sebesar 0,735.

2. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*).

Penghitungan Pengaruh tidak langsung variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel *job performa* (Y) melalui variabel kepuasan kerja (Z) dan variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel *job performa* (Y) melalui variabel kepuasan kerja (Z) menggunakan uji Sobel (Sobel test) (Ghozali, 2015:45). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = P_{x1z} \cdot P_{zy} \\ = 0,256 \times 0,735 \\ = 0,188$$

$$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = P_{x2z} \cdot P_{zy} \\ = 0,359 \times 0,735 \\ = 0,263$$

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Catur Mandiri Pertama. Hasil didapat setelah melakukan Pengujian hipotesis menggunakan uji-t, dimana diperoleh nilai signifikan.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Catur Mandiri Pertama.Hasil didapat setelah melakukan Pengujian hipotesis menggunakan uji-t, dimana diperoleh nilai signifikan.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *job performa* pada PT.Catur Mandiri Pertama.Hasil didapat setelah melakukan Pengujian hipotesis menggunakan uji-t, dimana diperoleh nilai signifikan.
4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *job performa* pada PT.Catur Mandiri Pertama.Hasil didapat setelah melakukan Pengujian hipotesis menggunakan uji-t, dimana diperoleh nilai signifikan.

5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *job performa* pada PT.Catur Mandiri Pertama.Hasil didapat setelah melakukan Pengujian hipotesis menggunakan uji-t, dimana diperoleh nilai signifikan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka saran-saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.oleh sebab itu diharapkan pimpinan dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat mengayomi bawahannya .
2. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasa kerja. maka diharapkan kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Oleh sebab itu diharapkan pihak perusahaan memperhatikan motivasi kerja karyawan.
3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh sebab itu pihak perusahaan harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan.
4. Motivasi kerja mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Oleh sebab itu pihak perusahaan diharapkan bisa terus memotivasi karyawan dalam bekerja
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *job performa*.dengan meningkatnya kepuasan kerja maka kinerja (*job performa*) akan meningkat.

Bagi peneliti mendatang hendaknya instrument penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi karena pada dasarnya masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik