

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI  
PADA  
LINGKUNGAN SEKRETARIAT UTAMA  
PERPUSTAKAAN NASIONAL  
REPUBLIK INDONESIA**

Ketua Tim : Dr. Machmed Tun Ganyang, SE., MM.

Anggota : Triono

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN SEKOLAH TINGGI ILMU  
EKONOMI PENGEMBANGAN BISNIS DAN MANAJEMEN**

**JAKARTA**

**2021**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kepuasan kerja pada sekretariat utama Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Penelitian ini diadakan pada sekretariat utama Perpustakaan Nasional Republik. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi berganda untuk menguji hipotesis yang menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependend. Teknik sampel yang digunakan adalah *non purposive sampling*. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 70 (tujuh puluh) orang pegawai, dengan menggunakan teknik analisis data regresi dan korelasi. Hipotesis penelitian ini menduga bahwa, (1) Gaya kepemimpinan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, (2) Motivasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) Gaya kepemimpinan dan motivasi diduga berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai.

**Kata kunci:** *gaya kepemimpinan, motivasi,kepuasan kerja, kinerja, Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.*

### ***Abstract***

*This reasearch aim to analyse the effect of ledership style, motivation on employee job satisfaction at main secretary department of National Library of Indonesia. The research use quantitative methode with multiple correlation to test the hypothesis that explain the effect between independent variable and dependent variable. The population of the research is all the employee at main secretary department of National Library of Indonesia non purposive sampling used to determine the sample and the amount of the sample is 70 (seventhy) employees. Hypothesis of the research such as: (1) Leadership Style tends to effect the employee job satisfactiome; (2) Ledership style tends to effect the motivation; (3) motivation tends to effect employee job satisfaction.*

*Keywords: leadership style, motivation, job satisfaction, National Library of Indonesia..*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang**

Perpustakaan Nasional Indonesia adalah perpustakaan berskala nasional yang menyediakan karya cetak maupun karya rekam yang diperuntukkan untuk kepentingan umum. Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2018, Perpustakaan Nasional adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang melaksanakan tugas pemerintah dalam bidang perpustakaan yang berfungsi sebagai perpustakaan pembina, perpustakaan rujukan, perpustakaan deposit, perpustakaan penelitian dan perpustakaan pelestarian dan pusat jejaring perpustakaan serta berkedudukan di ibukota Negara. Sesuai dengan fungsinya, maka Perpustakaan Nasional Republik Indonesia dalam menjalankan tugasnya harus memperhatikan aspek sumber daya manusia. Pengelolaan dan manajemen sumber daya manusia Perpustakaan Nasional Republik Indonesia harus dikelola dengan efektif dan efisien, Karena sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang menentukan kemajuan suatu organisasi. Perpustakaan Nasional Republik Indonesia harus berinvestasi pada pegawainya dengan memberikan pelatihan, training, seminar baik dalam negeri hingga keluar negeri demi membantu memuluskan tujuan institusi. Biasanya pelatihan-pelatihan dimaksudkan untuk membentuk suatu sosok pemimpin yang dipersiapkan management untuk memimpin sebuah organisasi kedepannya. Pemimpin sendiri merupakan panutan dalam organisasi, oleh karena itu perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi. Biasanya pemimpin yang baik selalu berusaha

melakukan motivasi, support serta perubahan-perubahan yang dinilai baik bagi kemajuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan unsur penting dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan, alasannya karena dengan kepemimpinan yang professional maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam organisasi, faktor kepemimpinan sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang paling sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia menjadi sebuah pembahasan yang menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peranan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan mencapai visi dan misinya. Menurut Michael Armstrong (2012:310), *Leadership means inspiring people to do their best to achieve a desired result*. Pendapat ini menyatakan bahwa kepemimpinan adalah menginspirasi orang untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Motivasi juga merupakan aspek penting bagi karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugasnya. Motivasi dapat diartikan sebagai sesuatu kekuatan dari dalam diri pegawai yang mendorong pegawai tersebut melakukan yang terbaik bagi organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain, gaji dan upah, pemberian tunjangan, pemberian kesempatan pengembangan diri yang adil,

pemberian kesempatan kerja yang adil, lingkungan kerja yang mendukung, dan lain-lain.

Sedangkan kepuasan kerja didefinisikan dengan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaannya adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana kerja yang baik. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2007: 203). Menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi adalah sangat penting. Apabila karyawan tidak mencapai kepuasannya maka akan timbul sikap negatif dalam pekerjaan seperti kurangnya rasa ketertarikan pada diri karyawan terhadap karyawan pekerjaannya yang berkurang; keinginan mencari pekerjaan yang menawarkan imbalan lebih atau mencari pekerjaan sambil ditempat lain sehingga mutu pekerjaannya yang sekarang tidak diperhatikan; mogok kerja dan keluhan-keluhan lainnya. Kepuasan kerja merupakan sasaran penting dalam manajemen SDM, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, adapun komponen kepuasan kerja yang dimaksud antara lain: imbalan yang memadai, pekerjaan atau aktivitas kerja yang sesuai dengan pengetahuan pegawai, pengawasan, promosi karir, hubungan dan kondisi lingkungan kerja (Yuli, 2005: 197).

Gaya Kepemimpinan merupakan tolak ukur dalam tingkat kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi tidak bisa

dilepaskan dari gaya kepemimpinan dalam perusahaan tersebut. Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan atau instansi. Pemimpin merupakan pencetus, tujuan, merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengendalikan sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kehidupan perusahaan dan akan berpengaruh terhadap keterlekatan karyawan baik terhadap perusahaan atau instansi maupun terhadap pemimpin. Tantangan yang dihadapi seorang pemimpin, antara lain adalah kemampuan untuk mengakomodasi dan mengendalikan arah organisasi yang dipimpinnya, menyamakan visi dan misi, melaksanakan rencana-rencana kerja yang telah disetujui oleh para pemangku kepentingan. Keanekaragaman karyawan atau pegawai baik dari tingkat pendidikan, suku, agama, adat istiadat, usia, jenis kelamin, rentang masa kerja yang akan menimbulkan senioritas maupun timbulnya generasi milenial, merupakan tantangan bagi seorang pemimpin perusahaan atau instansi untuk dapat mengendalikan dengan baik agar tujuan perusahaan atau instansi dapat tercapai dengan efisien dan efektif.

Dari survei pendahuluan yang dilakukan peneliti, sering jika terjadi masalah pada pegawai, maka pegawai yang bersangkutan bukan konsultasi dengan pimpinannya, namun langsung ke pimpinan di atas pimpinannya, kemungkinan ini disebabkan oleh ikatan primordian. Artinya dalam hal ini ada ketidak serasian antara pegawai dengan pimpinan. Tentu hal ini akan membuat pegawai menjadi tidak merasa puas dalam bekerja. Lalu dalam bidang motivasi, kesempatan perjalan

dinas dan kesempatan kesempatan mengikuti diklat yang dirasakan oleh pegawai tidak merata. Hal ini dapat membuat pegawai terdemotivasi, yang menyebabkan pegawai bekerja tidak optimal. Upah lembur yang hanya diberikan kepada bagian layanan. Hal ini akan menyebabkan terjadinya kecemburuan sosial, sehingga pegawai menjadi terkotak-kotak yang pada akhirnya mengganggu kepuasan kerja pegawai. Dalam hal terjadi masalah, pimpinan tidak melakukan konsultasi dengan pegawai, namun hanya mendengar dari salah satu pihak, pendelegasian wewenang oleh pimpinan hanya melibatkan orang tertentu. Jadi pegawai terkondisi dengan terkotak-kotak.

Dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul, “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Utama Perpustakaan Nasional Republik Indonesia**”.

## **1.2. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih fokus, maka diadakan pembatasan masalah, sebagai berikut:

1. Penelitian diadakan pada Sekretariat Utama Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.
2. Variabel yang diteliti terdiri dari Gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan kepuasan kerja (Y).

## **1.3. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Utama Perpustakaan Nasional Republik Indonesia?.

2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi pegawai pada Sekretariat Utama Perpustakaan Nasional Republik Indonesia?.
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Utama Perpustakaan Nasional Republik Indonesia?.
4. Bagaiman pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Utama Perpustakaan Nasional Republik Indonesia?.

#### **4.1.Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Utama Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi pegawai pada Sekretariat Utama Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Utama Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.
4. Untuk mengetahui bagaiman pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Utama Perpustakaan Nasional Republik Indonesia

#### **4.2.Manfaat Penelitian**

1. Sebagai implementasi dari ilmu pengetahuan yang diperoleh selama kuliah pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis Dan Manajemen, Jakarta.

2. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan penelitian terkait dengan variabel penelitian ini.
3. Sebagai masukan bagi sekretariat utama Perpustakaan Nasional Republik Indonesia dalam merumuskan kebijakan menyangkut variabel yang diteliti daam penelitian ini.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Pengertian Manajemen**

Ilmu manajemen diperlukan oleh seluruh macam profesi karena diperlukan dalam pengelolaan organisasi, baik organisasi yang berorientasi bisnis maupun organisasi nir laba. Terdapat beberapa pendapat mengenai pengertian manajemen, antara lain menurut Wijayanto (2012:2), manajemen adalah ilmu dan seni yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kinerja organisasi dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Manajemen dapat juga diartikan sebagai upaya pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumberdaya organisasi. Disini terlihat bahwa fungsi manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Malayu, S. P. Hasibuan (2000:1) Manajemen adalah Ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen ialah sebuah seni untuk mengatur sesuatu, baik orang ataupun pekerjaan, menurut Michael Armstrong (2012:310), *management has often defined as getting things done through people*. Pendapat ini menyatakan bahwa manajemen adalah upaya memperoleh sesuatu dengan menggunakan orang. Menurut Garry Dessler (2011:30) *Management involves five function: planning, organizing, staffing, leading and controlling*. Pendapat ini menyatakan bahwa manajemen terdiri 5 fungsi, yakni perencanaan, pengorganisasian, staf, memimpin dan mengawasi.

Dari uraian pendapat-pendapat di atas, maka dapat disintesiakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni tentang aktifitas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan pemberdayaan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.1.1. Pengertian manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia, talen, karyawan adalah kekayaan bagi perusahaan, oleh karena itu diperlukan pengelolaan yang baik terhadap karyawan perusahaan. Hal inilah yang menyebabkan pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Hasibuan (2003:63) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi yang mengelola sumber daya alam (SDA). Berdasarkan beberapa ahli pengertian manajemen sumber daya manusia antara lain, Wether dan Davis dalam Edy Sutrisno (2014:4) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Gary Dessler (2011:30), *human resources management is the*

*process of acquiring, training, appraising and compensating employee and attending to their labor relation, health and safety an fairness concerns.* Pendapat ini menyeimbangkan antara kewajiban dan hak dari karyawan. Menurut Simamora dalam Edy Sutrisno (2014:4), Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Noe *et. al* (2010:4), *human resources management is policies, practices, and systems that influence employees's behavior attitudes and performance.* Pendapat ini menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan-kebijakan, praktek-praktek dan sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan. Michael Amstrong (2012:1), *human resources management is a comprehensive and coherent approach to the employment and development of people.* Pendapat ini menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan komprehensif dan koheren terhadap pemberdayaan karyawan dan pengembangannya..

Dari uraian beberapa pendapat di atas, maka dapat disintesiaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah adalah pemberdayaan, pengembangan, penilaian pemberian balas jasa, pengelolaan anggota organisasi atau kelompok kerja dengan suatu pendekatan yang komprehensif dan koheren untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.2. Pengertian kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah persepsi karyawan terhadap pekerjaannya, apakah puas atau tidak. Tentu antara karyawan persepsi atas kepuasan kerja sangat bervariasi. Pada akhirnya kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan

mempengaruhi kinerja. Menurut Latief *et. al.* (2013:166), berpendapat kepuasan kerja sebagai target dan prestasi yang bergantung pada kepuasan karyawan serta pada gilirannya berkontribusi untuk kesuksesan organisasi, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kualitas kerja. Hadjukova (2014:472) menjelaskan karyawan puas dengan pekerjaan mereka atau tidak puas menentukan pandangan subyektif dari sifat individu pekerjaan dan aspek pekerjaan lainnya yang kita sebut faktor kepuasan kerja. Menurut Manguongo *et. al.* (2015:52) menyebutkan bahwa kepuasan kerja itu penting, karena karyawan yang puas memiliki perasaan yang positif tentang tugas mereka. Guo *et. al.* (2016:217) menyatakan psikologi sosial mempercayai sikap kepuasan kerja merupakan landasan pemahaman akan perilaku manusia. Menurut Mugiarto *et. al.* (2016:385) mendeskripsikan kepuasan kerja karyawan untuk bekerja akan membuat karyawan merasa nyaman dengan organisasi, karena merasa puas dengan lingkungan kerja, kolega, kepemimpinan, kepastian pencapaian, pendapatan, rasa memiliki organisasi tinggi, kemudian akan memperbaiki kinerjanya. Suasana hati yang memuaskan selalu diikuti dengan kerja yang produktif.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ada lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, antara lain yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja; (2) Atasan (*supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya; (3)

Teman sekerja (*workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya; (4) Promosi (*promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja; (5) Gaji atau upah (*pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. Sedangkan aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja: (1) Kerja yang secara mental menantang, kebanyakan karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan; (2) Ganjaran yang pantas, para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tidak semua orang mengejar uang, banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang manakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula

karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka. (3) Kondisi kerja yang mendukung, karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit); (4) Rekan kerja yang mendukung, orang-orang ingin mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan yang mereka lakukan. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mereka mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. (5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehdian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka. Menurut Jusmin *et. al.* (2016:55) berpendapat bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan bervariasi sesuai dengan sistem nilai yang berlaku padanya. Semakin tinggi tingkat penilaian

individu yang dirasakan pada aktivitas tertentu dan sesuai dengan keinginannya, maka semakin tinggi kepuasan individu terhadap aktivitas tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan bahagia atau tidak bahagia, puas atau tidak puas dengan pekerjaan. Menurut Wibowo (2016:31-313) berpendapat bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja perlu dilakukan sehingga karyawan akan bertahan dalam organisasi. Upaya meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui: (1) Perubahan struktur kerja (rotasi pekerjaan, tambahan pekerjaan); (2) Pemberian jadwal kerja fleksibel; (3) Program pendukung (Pemberian fasilitas kesehatan, kebugaran, rekreasi, pemberian penghasilan tambahan, pemberian beasiswa bagi anak-anak karyawan, dan lain-lain)

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual, yang merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan bahagia atau tidak bahagia, puas atau tidak puas dengan pekerjaan seseorang karyawan atau pegawai, dengan indikator (1) Pekerjaan yang diemban; (2) Atasan; (3) Teman Kerja; (4) Lingkungan kerja; (5) Balas jasa yang memadai; (6) Jadwal yang fleksibel; (7) Program pendukung (rekreasi, pemberian penghasilan tambahan, beasiswa bagi anak-anak pegawai).

### **2.1.3. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah suatu pertumbuhan alami dari orang-orang yang berserikat untuk suatu tujuan dalam suatu kelompok. Menurut Michael Armstrong (2012:310), *leadership means inspiring people to do their best to achieve a desired result*. Pendapat ini menyatakan bahwa kepemimpinan adalah menginspirasi orang untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut

Siagian dalam Edy Sutrisno (2012:213) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Terry dalam Edy Sutrisno (2012:214) menyatakan kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama Berdasarkan pendapat tersebut di atas kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Menurut Nimran dalam Edy Sutrisno (2012:222) terdapat 2 orientasi utama pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan, yakni orientasi pada hubungan kemanusiaan dan orientasi pada struktur tugas. Menurut Sutarto dalam Edy Sutrisno (2012:2220 pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Sedangkan menurut Tjiptono (2001:161), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, pada dasarnya

dapat diterangkan melalui tiga aliran teori sebagai berikut: (1) Teori Genetis (Keturunan), inti dari teori ini menyatakan bahwa *“leader are born and not made”* (pemimpin itu dilahirkan sebagai bakat dan bukannya dibuat). Para penganut aliran teori ini berpendapat bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinannya. Dalam keadaan yang bagaimanapun seseorang ditempatkan karena ia telah ditakdirkan menjadi pemimpin, sesekali kelak ia akan timbul sebagai pemimpin. Berbicara mengenai takdir, secara filosofis pandangan ini tergolong pada pandangan fatalitas atau determinitis; (2) Teori Sosial, jika teori pertama di atas adalah teori yang ekstrim pada satu sisi, maka teori inipun merupakan ekstrim pada sisi lainnya. Inti aliran teori sosial ini ialah bahwa *“leader are made and not born”* (pemimpin itu dibuat atau dididik dan bukannya kodrati). Jadi teori ini merupakan kebalikan inti teori genetika. Para penganut teori ini menyetujui pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup; (3) Teori Ekologis, kedua teori yang ekstrim di atas tidak seluruhnya mengandung kebenaran, maka sebagai reaksi terhadap kedua teori tersebut timbullah aliran teori ketiga. Teori yang disebut teori ekologis ini pada intinya berarti bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut. Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua teori terdahulu sehingga dapat dikatakan merupakan teori yang paling mendekati kebenaran. Sutarto dalam Edy Sutrisno (2014:222) membagi gaya kepemimpinan menjadi 11, yaitu: (1) Perilaku Konsultatif, pemimpin

menganggap bahwa semua kewajiban untuk mengambil keputusan, untuk menjalankan tindakan dan untuk mengarahkan, memberi motivasi dan mengawasi bawahannya terpusat ditangannya, seorang pemimpin yang otokratik mungkin memutuskan, dan mempunyai perasaan bahwa bawahannya tidak mampu mengarahkan diri mereka sendiri atau ia mungkin mempunyai alasan-alasan lain untuk beranggapan mempunyai posisi yang kuat untuk mengarahkan dan mengawasi. Seorang pemimpin mengawasi pelaksanaan pekerjaan dengan maksud untuk meminimumkan penyimpangan dari arah yang ia berikan; (2) Perilaku partisipatif, gaya kepemimpinan yang memberi kesempatan kepada bawahan dalam kiprahnya dalam organisasi; (3) Perilaku represif, gaya kepemimpinan yang memberi tekanan-tekanan, ancaman-ancaman sehingga bawahan merasa ketakutan; (4) Gaya Persuasif, gaya kepemimpinan dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran; (5) Gaya inovatif, Gaya kepemimpinan yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaharuan di dalam segala bidang; (6) Gaya investigatif, gaya kepemimpinan yang selalu melakukan penelitian disertai dengan penuh kecurigaan terhadap bawahan, sehingga kreatifitas, inovasi karyawan kurang berkembang; (7) Gaya Inspektif, gaya kepemimpinan yang suka melakukan acara-acara protokoler, menuntut penghormatan bawahan; (8) Gaya Motivatif, kepemimpinan yang dapat menyampaikan informasi tentang ide-idenya, kebijakan kepada bawahan dengan baik; (9) Gaya Naratif, kepemimpinan yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang dia kerjakan; (10) Gaya Edukatif, kepemimpinan yang suka mengadakan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan ketrampilan; (11) Gaya kepemimpinan Retrogresif, pemimpin yang tidak suka

bawahan lebih maju dari dirinya yang selalu menghalang bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan.

Dari uraian pendapat di atas, maka kepemimpinan adalah ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah, dengan indikator: (1) Perilaku Konsultatif; (2) Perilaku Partisipatif; (3). Perilaku Delegatif (4) Bijaksana, (5) Adil; (6) Mementingkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi atau kelompok; (7) mengayomi staf (8) Melakukan pembinaan staf..

#### **2.1.4. Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan suatu yang sangat penting untuk semua organisasi. Untuk mencapai sukses seluruh organisasi, motivasi memegang peranan yang penting. Terdapat beberapa pendapat yang dikemukakan beberapa ahli tentang definisi motivasi, antara lain, (1) Teori kebutuhan Maslow; (2) Teori 2 faktor Herzberg; (3) Teori hirarki kebutuhan yang meliputi 3 bagian dari Aldelfer; (4) Teori pencapaian motivasi McClelland.

## Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

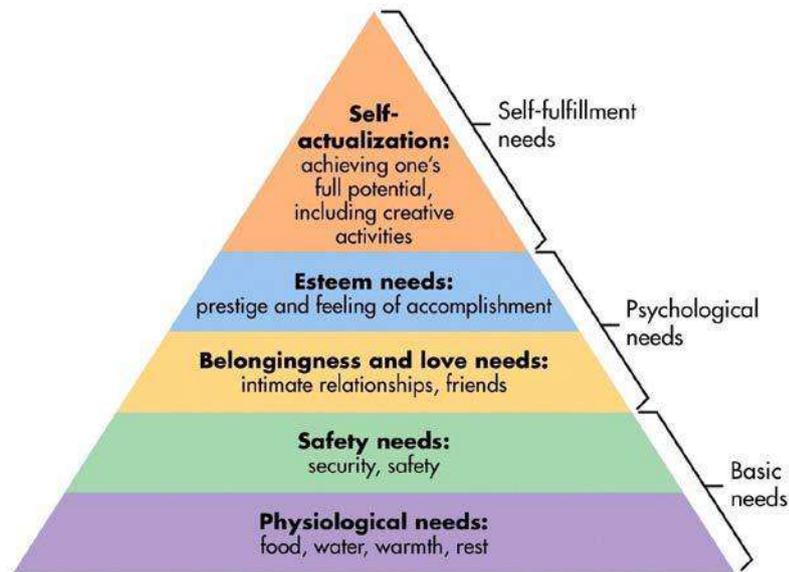


Diagram Hirarki Kebutuhan Maslow

(sumber: Anderson 2014)

*Robbins (2005) has defined motivation as a desire to achieve something by putting higher level of efforts for achieving organizational goal. Motivasi merupakan suatu keinginan untuk mencapai sesuatu dengan melakukan usaha yang lebih untuk mencapai tujuan organisasi. Furnham, A., Eracleous, Chamorro-Premuzic (2009) have described motivation as an internal process which is an aftermath of interaction of three components. These are: (1) A person's needs; (2) The ability to decide the ways to meet those needs and; (3) The work environment that directs how the needs and the choices to meet those needs are going to act. Motivasi sebagai proses internal sebagai akibat dari interaksi tiga komponen, antara lain, Kebutuhan individu, kemampuan untuk memutuskan cara untuk memenuhi kebutuhan dan lingkungan kerja yang mengarahkan bagaimana kebutuhan dan pilihan dapat memenuhi kebutuhan. Potokor (2010) has*

*found motivation is involved with the forces that maintain and alter the direction, quality and intensity of behavior.* Motivasi menyangkut kekuatan yang menjaga dan merubah arah, kualitas dan intensitas dari perilaku. Saks and Rotman (2006) *have found that motivation in the form of recognition and reward are key precursors to employee engagement as these factors oblige them to respond with higher level of engagement.* Motivasi adalah suatu bentuk pengakuan dan penghargaan sebagai awal penentu keterikatan karyawan untuk meberikan respon karyawan pada keterikatan yang lebih tinggi. Kakkos and Trivellas (2011) *have found a positive relationship between the Growth needs element of motivation and employee job performance.* Terdapat hubungan positif antara elemen pertumbuhan kebutuhan dan kinerja karyawan. Milne (2007) *has found that reward and recognition programs can leave positive impacts on motivation and the employees' performance and interest within an organization.* Penghargaan dan pengakuan yang diberikan pada karyawan dapat memberi pengaruh positif pada motivasi dan kinerja karyawan dan ketertarikan pada organisasi.

Terdapat beberapa faktor motivasi yang meningkatkan kehadiran karyawan/pegawai pada assosiasi, antara lain:

- 1) Gaji dan upah

Menurut Agwu (2012), *If the association administration paid the reasonable remunerations in time and fixing the salaries then enactment of the employees habitually increase. Otherwise not well. Because salaries and wages is the main and very important motivational aspect that affect the*

*employees performance in the organization.* Gaji dan upah adalah aspek motivasi utama dan sangat penting yang mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai dalam suatu organisasi.

2) *Bonus*

Association administration can easily increase the work performance of the workforces with the help of additional benefit. We can say that additional benefit is the above salary gives the employee's according to their performance. Bonus is an important tool for increasing the productivity (Agwu, 2013). Menurut Agwu (2013) bahwa manajemen dapat dengan mudah meningkatkan kinerja dari karyawan/pegawai dengan bantuan tambahan tunjangan atas kinerja yang baik dari mereka. Bonus merupakan alat yang penting untuk meningkatkan kinerja.

3) *Pendorong*

Pendorong berarti tunjangan tambahan seperti tunjangan tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, tunjangan perumahan, dan lain-lain. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan/pegawai dengan memberi tunjangan

4) *Keamanan Kerja*

Organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan/pegawai dengan memberi rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan.

5) *Promosi*

Organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan/pegawai dengan memberi kesempatan promosi yang adil.

Dari uraian tersebut di atas maka dapat disisntesiskan bahwa motivasi adalah suatu keinginan untuk melakukan sesuatu pada organisasi dengan

indicator, (1) Gaji dan upah; (2) Bonus; (3) Tunjangan; (4) Keamanan kerja; (5) Promosi.

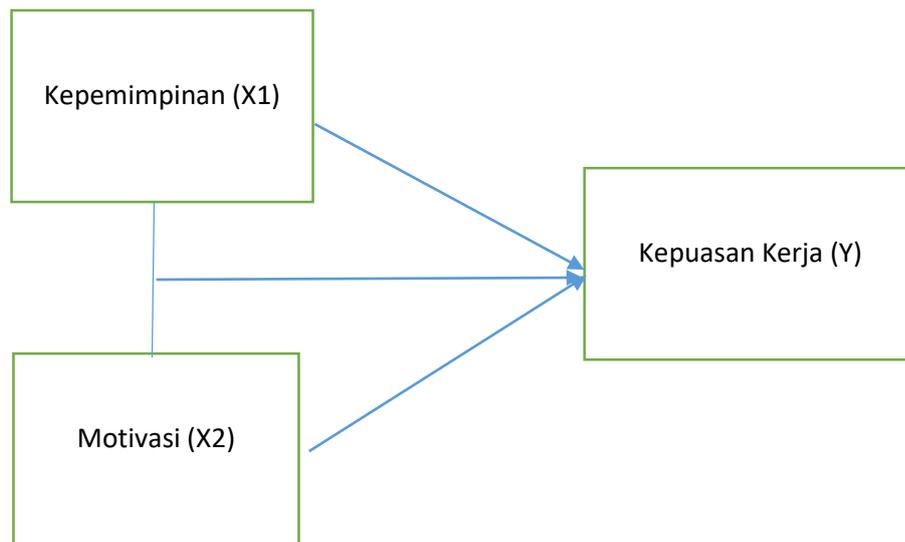
## 2.2. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Nama Penulis	Judul Tulisan	Variabel	Hasil
1	Tyas, W, I, Y, <i>et al</i> , (2016) <i>Dinamika Global: Rebranding Keunggulan Kompetitif Berbasis Kearifan Lokal</i> ISBN 978-602-60569-2-4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup (Blh) Kota Probolinggo	Gaya kepemimpinan, Motivasi terhadap kepuasan kerja	Gaya kepemimpinan dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja
2	Hasan Ismail (2018) (Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin) Rini Rahmawati (Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Politeknik Tanah Laut Di Kabupaten Tanah Laut)	Gaya kepemimpinan, Motivasi terhadap kepuasan kerja	Gaya kepemimpinan dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja
3	Mustaqim (2016) <i>International Journal of Economics and Finance</i> ; Vol. 8, No. 10; ISSN 1916-971X E-ISSN 1916-9728 Published by Canadian Center of Science and Education	The Influence of Leadership Style, Motivation on Employee Job Satisfaction	Gaya kepemimpinan, Motivasi terhadap kepuasan kerja	Gaya kepemimpinan dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja
4	Sugini, S, <i>et al</i> (2018) <i>International Journal Of Business And Management Invention (IJBMI)</i> ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X <i>Www.Ijbmi.Org</i> // Volume 7 Issue 11 Ver. 1 // November 2018 // PP—56-70	The Effect Of Leadership Style On Work Motivation, Work Satisfaction And Performance Of Employees And Its Implication On The Quality Of I.A. Moeis Hospital	Gaya kepemimpinan, Motivasi terhadap kepuasan kerja	Gaya kepemimpinan dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja
5	Dharma, E, A, A, Rahyuda, A, (2018) <i>E-Jurnal Manajemen Unud</i> , Vol. 7, No. 5: 2565-2591 ISSN: 2302-8912 DOI: <a href="https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.V7.I05.P11">https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.V7.I05.P11</a>	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar	Gaya kepemimpinan, Motivasi terhadap kepuasan kerja	Gaya kepemimpinan dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Model Konseptual Penelitian



Gambar 3.1.: Model Konseptual Penelitian

Sumber: Pengolahan Data

#### 3.2. Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, metode statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi perihal data penelitian. Sedangkan metode kuantitatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini.

### **3.3. Waktu dan Tempat**

Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu Juni 2020 hingga September 2020, meliputi tahap pengajuan proposal, pengumpulan data, analisa dan pelaporan. Penelitian ini dilakukan di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, Jakarta.

### **3.4. Populasi dan Sampel**

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada unit Sekretariat Utama pada Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, Jakarta dengan jumlah 170 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang secara valid dapat mewakili populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pustakawan pada unit pengolahan bahan pustaka Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

### **3.5. Definisi Konseptual dan Operasional variabel**

Identifikasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X1) adalah Kepemimpinan
2. Variabel bebas (X2) adalah Motivasi
3. Variabel antara (X3) adalah Kepuasan kerja

Definisi operasional variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1)

Dari uraian pendapat di atas, maka kepemimpinan adalah ciri-ciri

individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah dengan indikator:

(1) Perilaku Konsultatif; (2) Perilaku Partisipatif; (3). Perilaku Delegatif

## 2. Motivasi (X2)

Dari uraian tersebut di atas maka dapat disintesis bahwa motivasi adalah suatu keinginan untuk melakukan sesuatu pada organisasi dengan indikator, (1) Gaji dan upah; (2) Bonus; (3) Tunjangan; (4) Keamanan kerja; (5) Promosi.

## 3. Kepuasan kerja (X3)

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual, yang merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan bahagia atau tidak bahagia, puas atau tidak puas dengan pekerjaan seseorang karyawan atau pegawai, dengan indikator (1) Pekerjaan yang diemban; (2) Atasan; (3) Teman Kerja; (4) Lingkungan kerja; (5) Balas jasa yang memadai; (6) Jadwal yang fleksibel; (7) Program pendukung (rekreasi, pemberian penghasilan tambahan, beasiswa bagi anak-anak pegawai).

Tabel 3.1 Identifikasi definisi dan indikator variabel penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual, yang merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan bahagia atau tidak bahagia, puas atau tidak puas dengan pekerjaan seseorang karyawan atau pegawai	1. Pekerjaan yang diemban 2. Atasan 3. Teman kerja 4. Lingkungan kerja 5. Balas jasa yang memadai 6. Jadwal kerja yang fleksibel 7. Program pendukung	Replikasi dari beberapa pendapat ahli.

Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perilaku Konsultatif</li> <li>2. Perilaku Partisipatif;</li> <li>3. Perilaku Delegatif</li> <li>4. Bijaksana</li> <li>5. Adil</li> <li>6. Mementingkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi atau kelompok</li> <li>7. Mengayomi staf</li> <li>8. Melakukan pembinaan staf</li> </ol>	Replikasi dari beberapa pendapat ahli
Motivasi	Motivasi adalah suatu keinginan untuk melakukan sesuatu pada organisasi dengan indicator, (1) Gaji dan upah; (2) Bonus; (3) Tunjangan; (4) Keamanan kerja; (5) Promosi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji dan upah</li> <li>2. Bonus</li> <li>3. Tunjangan</li> <li>4. Keamanan kerja</li> <li>5. Promosi</li> </ol>	Replikasi dari beberapa pendapat ahli

### 3.6. Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

#### 1. Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mustaqim (2016) *International Journal of Economics and Finance*; Vol. 8, No. 10; ISSN 1916-971X E-ISSN 1916-9728 Published by Canadian Center of Science and Education dengan judul *The Influence of Leadership Style, Motivation on Employee Job Satisfaction*. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 2. Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sugini, S, *et al* (2018)

*International Journal Of Business And Management Invention (IJBMI)*  
*ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X Wwww.Ijbmi.Org //*  
*Volume 7 Issue 11 Ver. 1 // Novemb* dengan judul *The Effect Of Leadership Style On Work Motivation, Work Satisfaction And Performance Of Employees And Its Implication On The Quality Of I. A. Moeis Hospital.* Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja.

### **3. Kepemimpina dan Motivasi secara bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja**

Kepemimpina dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tyas, W, I, Y, *et al*, (2016) *Dinamika Global: Rebranding Keunggulan Kompetitif Berbasis Kearifan Lokal ISBN 978-602-60569-2-4*, dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup (Blh) Kota Probolinggo.* Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja.

#### **3.7. Teknik Pengumpulan data**

1. Wawancara, yakni cara pengumpulan data dengan mengadakan komunikasi secara langsung maupun tidak langsung melalui media komunikasi dengan pihak-pihak yang kompeten.

- 2, Kuesioner, yakni teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan. Data yang dikumpulkan berupa data primer. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara mendistribusikan kuesioner yang telah disiapkan kepada seluruh responden, yangmana responden dapat memilih jawaban sesuai dengan persepsinya (pertanyaan tertutup). Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala linkert, yakni: sangat tidak setuju dengan skor 1; tidak setuju dengan skor 2; netral dengan skor 3; setuju dengan skor 4; sangat setuju dengan skor 5.
3. Studi Pustaka, Data sekunder dikumpulkan dengan cara peninjauan studi pustaka dan data-data dari lingkungan organisasi yang dianggap relevan dan terkait dengan penelitian ini. Tentu segala dampak dari serah simpan dan kinerja pustakawan tersebut akan diamati juga dan dievaluasi serta dikaitkan dengan kepuasan pemustaka sehingga dapat ditarik benang merahnya antara variable-variabel tersebut dan dapat disimpulkan pengaruh masing-masing variabel terhadap kepuasan pemustaka.

### **3.8. Metode Analisis Data**

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kesahihan instrumen (kuesioner) yang disusun untuk mengumpulkan atau merekam data.

Validitas merujuk kepada sejauh mana suatu instrumen yang akan

digunakan dapat mengukur apa sebenarnya yang ingin diukur. Uji validitas instrument menggunakan analisis korelasi Pearson, dengan cara menghitung korelasi antara skor item (setiap item) dengan skor total. Menurut Sugiyono indeks korelasi pearson dengan level signifikansi 5 %. dengan nilai kritisnya dimana r dapat digunakan rumus (Arikunto, 1993: 12) bila nilai korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid dan sebaliknya dikatakan tidak valid. Uji validitas dapat dihitung dengan menggunakan formula di bawah ini, namau dalam penelitian ini digunakan software pengolahan data statistik SPSS.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y) / n}{\sqrt{[\sum x^2 - (\sum x)^2 / n][\sum y^2 - (\sum y)^2 / n]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$ : Koefisien korelasi antara skor item dan skor total keseluruhan item

$x$  : Skor nilai item

$y$  : Skor total item

$n$  : Jumlah subyek penelitian

## 2. Uji Reliabilitas

Pengukuran, artinya, kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data dapat memberikan hasil pengukuran yang relatif tidak berbeda jika

dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama dalam kurun waktu yang sama atau berbeda. Suatu pengukuran dikatakan reliable sepanjang pengukuran tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten. Untuk pengujian konsistensi internal digunakan koefisien Cronbach's alpha yang memiliki range dari 0 sampai 1. Nilai alpha semakin tinggi berarti semakin tinggi reliabilitas alat ukur tersebut. Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS. Instrumen dapat dikatakan andal (*reliabel*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih, Dari hasil pengolahan data menggunakan Software SPSS diperoleh Koefisien keandalan instrumen kinerja karyawan sebesar 0.930. Artinya sangat reliabel.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Dimana:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir/ item

$V_t^2$  = varian total

### 3. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika tersebut memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased

Estimator). Blue dapat dicapai jika memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi yang harus dilakukan terhadap suatu model regresi antara lain:

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu cara untuk memeriksa keabsahan atau normalitas sample. Menurut Muhidin dan Somantri (2006:289) “uji normalitas data penting diketahui berkaitan dengan ketetapan pemilihan uji statistik yang akan digunakan”. Uji normalitas dapat dilakukan dengan bantuan program pengolahan data SPSS dengan metode uji normalitas *one sample* Kolmogorov Smirnov. Pada pengujiannya akan digunakan nilai Signifikansi sebagai variabel, jika nilai Signifikansi  $< 0.05$  maka distribusi tersebut tidak normal dan sebaliknya jika nilai Signifikansi  $> 0.05$  maka distribusi tersebut dinyatakan normal.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2006). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang

terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena  $VIF = 1 / \text{Tolerance}$ . Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2006).

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat penelitian. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linear. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan SPSS menggunakan Uji Glejser, apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0.05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Sumber: <https://www.statistikian.com/2013/01/uji-heteroskedastisitas.html>

### 3.9. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan beberapa langkah, yakni analisa regresi linear berganda uji

signifikansi koefisien (uji t dan uji F), analisis determinasi koefisien determinasi.

### 1. Analisis Regresi

Analisis regresi merupakan analisis yang digunakan untuk memprediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen (variabel Y) jika variabel independen (variabel X) diubah.

Adapun rumus yang digunakan adalah regresi sederhana, karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), rumus regresi sederhana menurut Akdon (2008: 197) yaitu:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Subjek dalam variabel dependen yang diproyeksikan

X = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

### 2. Uji Hipotesis

Sedangkan untuk pengujian hipotesis, dilakukan dengan:

- Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t ini akan dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (motivasi dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial.

Ketentuan kriteria pengujian yang digunakan dalam pengujian  $t_{hitung}$  adalah sebagai berikut:

Jika signifikansi  $t_{hitung} < 0,05$  artinya motivasi dan stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Uji hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F ini akan dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (motivasi dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara simultan.

Ketentuan kriteria pengujian yang digunakan dalam pengujian  $F_{hitung}$  adalah sebagai berikut:

Jika signifikansi  $F_{hitung} < 0,05$  artinya motivasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3. Uji Koefisien Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

### **3.10. Desain Penelitian**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yakni data primer, yakni data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui pengamatan, wawancara atau kuesioner; data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui pihak lain, seperti dari asosiasi industri atau biro pusat statistik

## **BAB IV**

### **ANALISIS PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Pre Test**

Bab ini akan menjelaskan proses analisis dan uraian hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada secretariat utama Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.

#### **Gambaran Umum Responden**

Dari survei penelitian yang dilakukan terhadap 58 (lima puluh delapan) responden yang merupakan pemustaka diketahui gambaran umum mengenai usia, jenis kelamin, pendidikan, unit kerja sebagaimana ditampilkan pada tabel-tabel di bawah ini :

1. Berdasarkan usia

Tabel 4.1. Profil Responden Berdasarkan Usia

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase</b>
Usia 17-24	2	3 %
Usia 25-35	23	40 %
Usia 36-45	19	33 %
Usia ≥46	14	24 %

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden untuk umur 17-24 sebanyak 3 %, responden dengan usia 25-35 sebanyak 40 %, responden dengan usia 36-45 sebanyak 33 %, responden dengan usia > 36 tahun sebanyak 24 %.

2. Berdasarkan kelamin

**Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	21	36 %
Perempuan	37	64 %

Dari tabel 4.2., diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden untuk jenis kelamin laki-laki adalah 21 orang atau 36 % sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 37 orang atau 64 %.

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase
SMA	2	3 %
Diploma	15	26 %
Strata 1	27	47 %
Strata 2	14	24 %

Dari tabel lama bekerja diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden pendidikan Diploma sebanyak 26 % , responden dengan pendidikan Strata 1 sebanyak 47 % dan responden dengan pendidikan Strata 2 sebanyak 24 % .

#### 4. Berdasarkan Unit Kerja

**Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Unit Kerja**

Unit Kerja	Jumlah	Prosentase
Biro Hukum Organisasi Kerjasama dan Humas	11	19 %
Biro Perencanaan dan Keuangan	16	28 %
Biro SDM dan Umum	31	53 %

Berdasarkan Tabel 4.4. , di atas dapat disimpulkan bahwa responden dari Biro Hukum Organisasi, Kerjasama dan Humas sebanyak 19 %, responden dari Biro Perencanaan dan Keuangan sebanyak 27 % dan responden dari Biro SDM dan Umum sebanyak 53 %.

#### 5. Pengolahan Data

Dalam penelitian pada Sekretariat Utama Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, penulis mengajukan seperangkat kuesioner kepada responden yang berjumlah 57 (lima puluh tujuh). Variabel yang diteliti adalah sebanyak tiga variable dengan dua variable bebas dan satu variable terikat. Ketiga instrumen variable penelitian yang berbentuk kuesioner itu adalah tentang gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kepuasan karyawan. Variabel kepuasan karyawan memiliki 9 pertanyaan, variable gaya kepemimpinan memiliki 5 pertanyaan dan variable motivasi memiliki 5 pertanyaan.

Dalam penelitian ini pengujian validitas instrumen atau alat pengukur data mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner

menggunakan analisa korelasi dari *Pearson Product Moment*. Pengujian validitas instrumen dari setiap butir pernyataan (item) digunakan analisis butir, yaitu mengkorelasikan skor setiap pernyataan dengan skor total yang merupakan jumlah skor dari setiap butir pernyataan, Sekaran (2003).

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 2.5, diperoleh hasil uji validitas variable gaya kepemimpinan, sebagaimana pada tabel 4.5.

**i. Uji Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan**

**Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan**

Variabel	Pertanyaan	r tabel(5 %- 2 tailed)	Peason Correlation (r hitung)	Validitas
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.2162	0.583	Valid
	X1.2	0.2162	0.784	Valid
	X1.3	0.2162	0.811	Valid
	X1.4	0.2162	0.742	Valid
	X1.5	0.2162	0.800	Valid

Dilihat dari tabel uji validitas diatas semua item pertanyaan valid karena r hitung semua variabel > r tabel (0.2162) dan r hitung positif (+).

Yabel 4.6 nilai *mean* instrumen

<b>Descriptive Statistics</b>			
	Mean	Std. Deviation	N
x1.1	3.81	.868	58
x1.2	3.12	1.109	58
x1.3	3.78	.859	58
x1.4	3.95	.867	58
x1.5	3.78	.839	58
skorX1	18.43	3.388	58

Dari tabel 4.6 diketahui bhwa instrument x1.4 memiliki nilai mean tertinggi yakno sebesar 3.95. Artinya dari lima instrument variabel X1, maka yang dominan adalah instrument X1.4.

**ii. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan**

Skala pengukuran yang reliabel sebaiknya memiliki nilai *Cronbach's Alpha* minimal 0,70 menurut Sekaran (2003). Reliabilitas instrumen menunjukkan konsistensi suatu instrumen. Bila suatu instrumen data dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut dapat dikatakan reliabel (dapat dipercaya).

Jika dihitung menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Program for Social Science*) maka didapatkan data yang terdapat pada tabel 4.6 Uji reliabilitas:

Tabel 4.7. Uji Realibilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.785	5

Summary Item Statistic							
	Min	Max	Rang	Max/Min	Varianc	No.	
			e	n	e	of	
						Item	
						s	
<b>Item</b>	3.68	3.12	3.94	.828	1.265	.105	5
<b>Mea</b>	6	1	8				
<b>n</b>							

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menggunakan metode *cronbach's alpha* diperoleh hasil sebesar 0,786. Sebagaimana telah dipaparkan oleh Kaplan & Saccuzzo (2005) dimana koefisien yang diinginkan sebesar  $\geq 0,7$ . Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa alat ukur ini memiliki internal konsistensi yang sesuai dengan standar koefisien reliabilitas yang

dianggap baik dalam mengukur satu konstruk. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa 78,5 % dari varians *observed score* merupakan *true varians* dan 21,5 % merupakan varians *error* yang berasal dari *content sampling* dan *heterogeneity*. Dari angka mean sebesar 3.686 menunjukkan angka mean tersebut berada di atas nilai tengah skala (1-5).

### iii. Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi

**Tabel 4.8. Uji Validitas Motivasi**

Variabel	Pertanyaan	r tabel(5 %- 2 tailed)	Peason Correlation (r hitung)	Validitas
Motivasi (X2)	X2.1	0.2162	0.780	Valid
	X2.2	0.2162	0.868	Valid
	X2.3	0.2162	0.830	Valid
	X2.4	0.2162	0.894	Valid
	X2.5	0.2162	0.784	Valid
	X2.6	0.2162	0.595	Valid
	X2.7	0.2162	0.710	Valid
	X2.8	0.2162	0.810	Valid
	X2.9	0.2162	1.000	Valid

Dilihat dari tabel uji validitas diatas semua item pertanyaan valid karena r hitung semua variabel > r tabel (0.2162) dan r hitung positif (+).

Tabel 4.9. Nilai Mean Instrumen

<b>Descriptive Statistics</b>			
	Mean	Std. Deviation	N
x21	3.86	.847	58
x22	3.76	.885	58
x23	3.78	.839	58
x24	3.67	.866	58
x25	4.10	.742	58
x26	3.74	1.069	58
x27	3.84	.951	58
x28	3.84	.834	58
skorx2	30.60	5.467	58

Dari tabel 4.9., diketahui bahwa nilai mean terbesar adalah instrument X2.1 yakni sebesar 3.86. Artinya yang paling dominan pada variable X2 adalah instrument X2.1.

**iv. Uji Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja**

Jika dihitung menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Program for Social Science*) maka didapatkan data sebagaimana terdapat pada tabel 4.10 Uji Reliabilitas

Tabel 4.10. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.785	5

### Summary Item Statistic

	Min	Max	Rang e	Max/Mi n	Varianc e	No. of Item s
Item	6.80	3.67	30.60	.407	26.831	9
Mea n	1	2	3		4	

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menggunakan metode *cronbach's alpha* diperoleh hasil sebesar 0,785. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa alat ukur ini memiliki internal konsistensi yang sesuai dengan standar koefisien reliabilitas yang dianggap baik dalam mengukur satu konstruk. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa 78,5 % dari varians *observed score* merupakan *true varians* dan 21,5 % merupakan varians *error* yang berasal dari *content sampling* dan *heterogeneity*. Dari angka mean sebesar 6.801 menunjukkan rata-rata di atas nilai tengah skala pada kuesioner (1-5).

#### v. Uji Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.11. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Pertanyaan	r tabel (5%- 2tailed)	Peason Correlation (r hitung)	Validitas
	Y1	0.2162	0.278	<b>Valid</b>
	Y2	0.2162	0.455	<b>Valid</b>

<b>Variabel Kepuasan Kerja</b>	<b>Y3</b>	0.2162	0.417	<b>Valid</b>
	<b>Y4</b>	0.2162	0.533	<b>Valid</b>
	<b>Y5</b>	0.2162	1.000	<b>Valid</b>

Dilihat dari tabel uji validitas diatas semua item pertanyaan valid karena r hitung semua variabel > r tabel (0.2162) dan r hitung positif (+).

Tabel 4.12. Nilai Mean Instrumen

<b>Descriptive Statistics</b>			
	Mean	Std. Deviation	N
y1	3.93	.856	58
y2	3.83	.841	58
y3	4.07	.617	58
y4	3.88	.727	58
y5	3.43	.861	58
skory	19.14	2.665	58

Dari tabel 4.12.,diketahui bahwa nilai tertinggi dari variabel Kepuasan Kerja adalah Y3, artinya instrument paling dominan pada variable Kepuasan Kerja adalah instrument Y3.

#### **vi. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja**

Jika dihitung menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Program for Social Science*) maka didapatkan data sebagaimana terdapat pada tabel 4.13. Uji reliabilitas, sebagai berikut

Tabel 4.13. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja :

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.718	7

Summary Item Statistic							
	Min	Max	Raang	Max/Mi	Varianc	No.	
			e	n	e	of	
						Item	
						s	
Item	4.17	3.65	4.57	.920	1.2521	.097	5
Mea	3	5	5				
n							

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menggunakan metode *cronbach's alpha* diperoleh hasil sebesar 0,718. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa alat ukur ini memiliki internal konsistensi yang sesuai dengan standar koefisien reliabilitas yang dianggap baik dalam mengukur satu konstruk. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa 71.8 % dari *varians observed score* merupakan *true varians* dan 27.2 % merupakan *varians error* yang berasal dari *content sampling* dan *heterogeneity*. Dari angka mean sebesar 4.17 menunjukkan hasil sudah baik karena berada di atas nilai tengah pada kuesioner (1-5).

#### vii. Kesimpulan Pre Test

Dalam penelitian ini hasil olah data uji statistik validitas  $r$  hitung >  $r$  tabel (0.2162) sehingga semua data variabel valid dan realibilitas

memperlihatkan bahwa nilai *cronbach's alpha* > 0.70 sehingga dianggap reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran Gaya Kepemimpin, Motivasi, Kepuasan Kerja memiliki realibilitas yang baik. Dari angka mean menunjukkan semua variabel memiliki mean di atas 3, artinya di atas nilai tengah dari skala 1-5 yang digunakan pada kuesioner.

#### **4.2.Main Test**

Bab ini akan menjelaskan proses analisis dan uraian hasil penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan sebagai mana disajikan di bawah ini

##### **1. Pengolahan Data**

###### **i. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Pada *pre test* telah dimasukkan semua jawaban responden, maka pada main test tidak perlu diulangi kedua uji tersebut. hasil olah data uji statistik validitas  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0.2162) sehingga semua data variabel valid dan realibilitas memperlihatkan bahwa nilai *cronbach's alpha* > 0.70 sehingga dianggap reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja memiliki realibilitas yang baik. Dari angka mean menunjukkan semua variabel memiliki mean di atas 3, artinya di atas nilai tengah dari skala 1-5 yang digunakan pada kuesioner

## ii. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik (*classical assumptions*) adalah uji statistik untuk mengukur sejauh mana sebuah model regresi dapat disebut sebagai model yang baik. Model regresi disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi-asumsi klasik yaitu normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas. Proses pengujian asumsi klasik menggunakan SPSS 2.5, dilakukan bersamaan dengan proses uji regresi sehingga langkah-langkah menggunakan langkah kerja yang sama dengan uji regresi.

### 1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan dari populasi berdistribusi normal. Pengujian ini merupakan pengujian *statistic non-parametrik One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K/S)*. Adapun kriteria penerimaan hipotesis sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima
- b. Jika nilai probabilitas  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak

Adapun hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K/S)* terhadap 58 sampel penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.14 Uji Normalitas

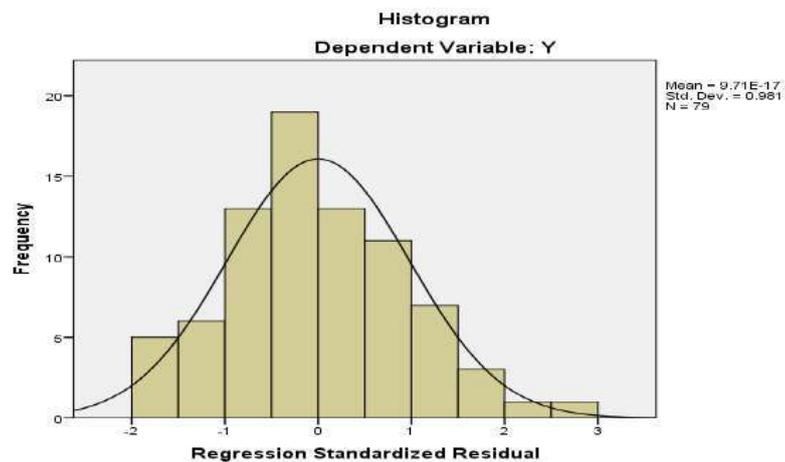
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
KEPUASAN KERJA	.111	58	.075	.978	58	.355
GAYA KEPEMIMPINAN	.109	58	.081	.966	58	.099
MOTIVASI	.084	58	.200 <sup>*</sup>	.975	58	.268

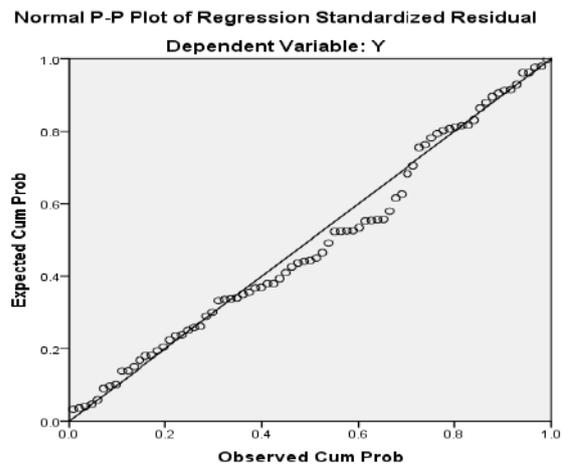
\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan sebesar  $0.081 > 0.05$ , dapat disimpulkan nilai data berdistribusi secara normal. Dan angka signifikansi variable Motivasi sebesar  $0.200 > 0.05$ , artinya data berdistribusi secara normal.

Jika dilihat dari grafik 4.1 dan grafik 4.2 di bawah ini :





## 2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolonieritas). Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal yaitu variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0).

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

### **Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)**

- a. Jika nilai  $VIF < 5$  maka artinya tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang di uji.
- b. Jika nilai  $VIF > 5$  maka artinya terjadi multikolonieritas terhadap data yang di uji.

Hajil uji **Multikolonieritas**, sebagaimana terdapat pada tabel 4.15 di bawah ini :

**Tabel 4.15. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.906	1.770		.560	.577		
X1	.371	.108	.305	3.446	.001	.455	2.538
X2	.602	.101	.530	5.983	.000	.531	2.538

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan *output* diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *VIF* variabel Gaya kepemimpinanlis (X1) sebesar 2.538, Motivasi (X2) sebesar 2.538 lebih kecil dari 5, maka dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolonieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi:  $|U_t| = a + BX_t + v_t$

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan pada Uji Heteroskedastisitas yaitu:

1. Jika nilai signifikansi  $> 0.05$ , kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Jika nilai signifikansi  $< 0.05$ , kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas

### Hasil Uji Glejser

Hasil uji glejser menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

**Tabel 4.16. Hasil Uji Glejser**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.656 +E17	2.428E+17		.560	.577		
X1	2878 7080. 73	.26955055. 89	.100	1.065	.100	.998	1.002
X2	1096 6805 9.3	77060173. 42	.134	1.423	.260	.998	1.002

Berdasarkan *output* diatas diketahui bahwa:

- a. Nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinani (X1) yaitu  $0.289 >$  dari  $0.05$ , artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Gaya Kepemimpinan(X1).

- b. Nilai signifikansi variabel Motivasi (X2) yaitu  $0.158 >$  dari  $0.05$ , artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Motivasi (X2).

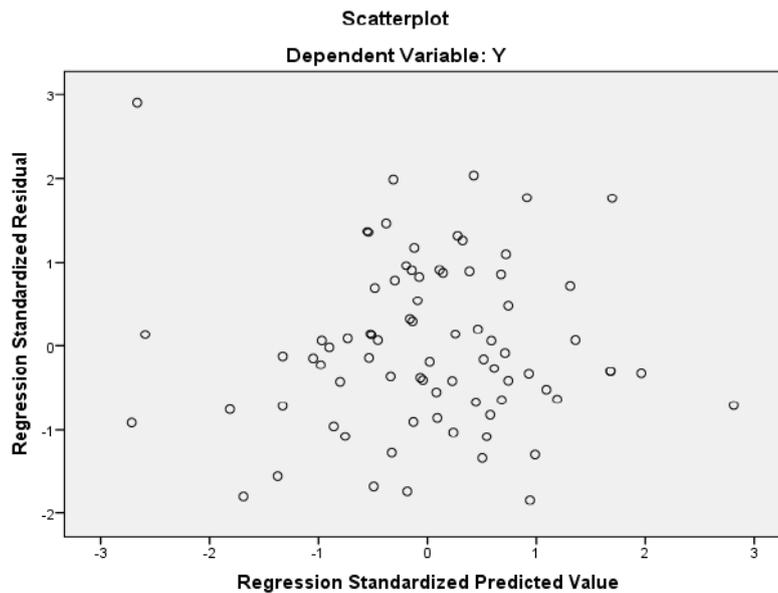
### **Hasil Uji Scatterplots**

Dasar ketentuan pada Uji Scatterplots adalah sebagai berikut:

- a. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka nol (0).
- b. Titik-titik tidak berkumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Hasil uji glejser menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) dapat dilihat sebagai berikut:

Grafik 4.3. Hasil Uji Scatterplots



#### 4. Uji Koefisien Korelasi Pearson

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan yang dimiliki antar variabel dalam penelitian. Uji hubungan atau korelasi dapat dilakukan dengan beberapa metode seperti:

- a. Korelasi *Product Moment* adalah koefisien korelasi untuk 2 (dua) buah variabel X dan Y yang kedua-duanya memiliki tingkat pengukuran interval atau rasio.
- b. Korelasi Spearman atau Spearman's coefficient of (Rank) correlation dan kendall digunakan untuk pengukuran statistic non-parametrik data ordinal. Korelasi Spearman dan Kendall pada awalnya akan melakukan perangkingan terhadap data yang diteliti kemudian dilakukan pengujian korelasinya.

Ketentuan pengambilan keputusan dalam uji korelasi spearman:

- a. Jika nilai sig.  $< 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

b. Sebaliknya, jika nilai sig. > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

Kriteria tingkat hubungan (koefisien korelasi) antar variabel berkisar  $\pm 0.00$  sampai  $\pm 1.00$  tanda (+) adalah positif dan tanda (-) adalah negatif. Adapun kriteria sebagai berikut:

- a. 0.00 sampai 0.20 artinya hampir tidak ada korelasi.
- b. 0.21 sampai 0.40 artinya korelasi rendah.
- c. 0.41 sampai 0.60 artinya korelasi sedang.
- d. 0.61 sampai 0.80 artinya korelasi tinggi.
- e. 0.81 sampai 1.00 artinya korelasi sempurna.

Hasil uji korelasi spearman menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17. Hasil Uji Korelasi

		Koleksi P.	Mutu P	Kepuasan
Gaya Kepem impina	Pearson Correlation	1	..701	.636*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
n	N	113	113	113
	Pearson Correlation	.758**	1	.410**
Motiva si	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	11379	113	113
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	113	113	113

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa N (jumlah penelitian adalah 58( lima puluh delapan), sehingga dapat dijelaskan output Uji Koefisien Korelasi Pearson sebagai berikut:

- a. Nilai sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0.05 dan angka korelasi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) yaitu 0,636, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y), *Correlation Coefficient* (Koefisien Korelasi) sebesar 0.636, maka menandakan ada korelasi yang tinggi antara Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y)
- b. Nilai sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0.05 dan angka korelasi variabel Motivasi (X2) terhadap Variabel Kepuasan kerja (Y) yaitu 0.410, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y), *Correlation Coefficient* (Koefisien Korelasi) sebesar 0.410

### **iii. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis atau uji pengaruh berfungsi untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak. Dikarenakan penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel bebas (X), maka uji yang digunakan adalah uji analisis regresi linear berganda.

## Membuat Persamaan Regresi Linear Berganda

Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana adalah  $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 \dots$  sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut dapat berpedoman pada *output* yang berada pada tabel 4.18 *coefficient* berikut:

Tabel 4.18. Persamaan Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.702	1.621		6.603	.000
	Gaya Kepemimpinan	.634	.128	.806	4.943	.000
	Motivasi	-.106	.079	-.218	-1.337	.181

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

- a. Konstanta dari unstandardized coefficients sebesar 10.702, angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), maka nilai Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 10.702.
- b. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) nilainya sebesar 0.634, maka setiap penambahan 1% tingkat Gaya Kepemimpinan (X1) maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0.767, dan arahnya positif
- c. Koefisien Motivasi (X2) nilainya sebesar -0.106, maka setiap penambahan 1% tingkat Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (Y) akan berubah sebesar 0.371, dan arahnya negatif.

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linear berganda adalah  $Y = 10.702 + 0.767 (X1) - 0.106 (X2)$ . Oleh karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Karena koefisien regresi negatif maka dengan demikian Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja namun pengaruh tersebut tidak signifikan.

#### Uji Hipotesis Dalam Analisis Regresi Linear Sederhana

1.  $H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)  
 $H_a$  : Ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
2.  $H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja (Y)  
 $H_a$  : Ada pengaruh signifikan Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

#### Uji Hipotesis Membandingkan nilai Sig. dengan 0.05

Dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) hasil *output* SPSS adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) < dari probabilitas 0.05 maka tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

2. Jika nilai signifikansi (Sig.) > dari probabilitas 0.05 maka terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berikut hasil uji *output* SPSS (*Coefficients*) sebagaimana terlihat pada tabel 4.19 di bawah ini ::

**Tabel 4.19 Uji Signifikansi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.702	1.621		6.603	.000
Gaya Kepemimpinan	.634	.128	.806	4.943	.000
Motivasi	-.106	.079	-.218	-1.337	.187

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan *output* diatas diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0.100 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- b. Motivasi (X2) sebesar 0.187 > probabilitas 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi (X2 terhadap Kepuasan Kerja (Y)).

### Uji Koefisien Regresi secara bersama-sama (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variable independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen. Atau apakah model regresi dapat atau tidak digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Dari hasil perhitungan nilai F diperoleh sebesar 20.223 sedangkan F tabel adalah sebesar 4,016, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variable dependen.

Tabel 4.20. Hasil Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171.577	2	85.788	20.223	.000 <sup>b</sup>
	Residual	233.320	55	4.242		
	Total	404.897	57			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

### Uji t (membandingkan nilai t hitung dengan t tabel)

Yakni uji koefisien regresi secara parsial, digunakan untuk mengetahui dalam model regresi variable independen secara parsial berpengaruh terhadap variable dependen.

Pengujian hipotesis ini sering disebut uji t, dimana dasar pengambilan keputusan dalam uji t sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung > dari t tabel maka terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Mutu PelayananPustakawanr (X2) terhadap Kinerja (Y).

2. Jika nilai t hitung < dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinani (X1), Motivasi (X2)) terhadap Kinerja (Y).

Berikut hasil uji *output* SPSS (*Coefficients* sebagaimana terlihat pada tabel 4.20 di bawah ini):

Tabel 4.21.. Hasil Uji t.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.702	1.621		6.603	.000
Gaya Kepemimpinan	.634	.128	.806	4.943	.100
Motivasi	-.106	.079	-.218	-1.337	.187

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan dengan SPSS pada tabel di atas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dengan membandingkan t hitung Gaya Kepemimpinan sebesar 4.943 dengant tabel :  $t(0.025;58-2-1) = 2.304$ , maka t hitung lebih besar dari t tabel, dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

2. Dengan membandingkan t hitung variabel Mutu Pelayanan Pustakawan (X2) sebesar -1.337 lebih kecil dari t tabel sebesar 2.304 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan(X1), Motivasi (X2)) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dapat berpedoman pada nilai R Square atau R2 yang terdapat pada *output* SPSS bagian *Model Summary*, sebagaimana terlihat pada tabel 4.22 di bawah ini :

**Tabel 4.22. Uji Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 <sup>a</sup>	.424	.403	2.060

Berdasarkan *output* SPSS diatas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0.424. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2)) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 42,4 % sedangkan 57,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diselidiki.

### 4.3. Pembahasan

Dari uji validitas ditemukan bahwa semua instrument valid karena  $r$  hitung dari semua instrument berada di atas  $r$  tabel, demikian juga dengan uji reliabilitas ditemukan bahwa semua variable reliable hal ini ditunjukkan dengan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7.

Dari uji validitas untuk variable gaya kepemimpinan ditemukan bahwa nilai mean tertinggi adalah instrumen X1.4 yakni dengan nilai mean sebesar 3,95. Untuk X2 ditemukan nilai mean terbesar adalah instrument X2,5 dengan nilai mean sebesar 4,10 sedangkan untuk instrument variable X3 ditemukan nilai mean terbesar yakni instrument 4,07.

Dari uji normalitas diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Dari uji multikolinearitas diperoleh nilai  $VIF < 5$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan dari hasil perhitungan ujiheterokedastisitas dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Dari hasil perhitungan korelasi diperoleh koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja sebesar 0,636 sehingga dapat disimpulkan terdapat korelasi yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja, namun tidak demikian dengan korelasi antara motivasi dengan kepuasan kerja dimana ditemukan koefisien korelasi sebesar 0,460, yang mana nilai menunjukkan korelasi dengan kriteria sedang.

Dari uji regresi linear berganda diperoleh hasil yang mana nilai konstanta sebesar 10,702, artinya jika variable gaya kepemimpinan dan motivasi tidak

ada maka nilai kepuasan kerja adalah sebesar 10,702. Sedang koefisien regresi untuk variable gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,767 dan koefisien regresi variable motivasi adalah sebesar  $-0,106$ , artinya jika variable kepuasan kerja berubah satu satuan, maka variable gaya kepemimpinan akan berubah 0,767 sedangkan variable motivasi akan berubah sebesar  $-0,106$ .

Dari hasil uji determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,424, artinya bahwa variable bebas dalam penelitian ini mempengaruhi variable terikat sebesar 42,4 % sisanya sebesar 57,6 adalah dari variable yang tidak diteliti dalam penelitian, sehingga untuk penelitian berikutnya disarankan kepada peneliti selanjutnya agar meneliti variable bebas yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dari hasil uji F diperoleh nilai hitung sebesar 20,223 sedangkan nilai F tabel sebesar 4,023, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen.

Dari hasil uji t diperoleh nilai t variable gaya kepemimpinan sebesar 4,943 sedangkan t tabel sebesar 2,304 sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variable gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan nilai t untuk variable motivasi adalah sebesar  $-1,337$  dibandingkan dengan nilai tabel sebesar 2,304, karena  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan variable motivasi terhadap variabel kepuasan kerja.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini, peneliti akan menjelaskan mengenai kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan hasil penelitian penelitian. Saran akan berupa masukan yang dapat digunakan untuk meningkatkan penelitian di masa mendatang. Implikasi yang bersifat manajerial adalah penerapan ilmu yang dapat secara langsung diterapkan pada Perpustakaan Nasional Republik Indonesia

#### **5.1 Simpulan**

Dari hasil pembahasan berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang langsung positif dan signifikan variable Gaya Kepemimpinan terhadap variable Kepuasan Kerja.
2. Terdapat pengaruh langsung negative namun tidak signifikan variable Motivasi terhadap variable Kepuasan Kerja.

#### **5.2 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah didapatkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki angka koefisien korelasi terbesar terhadap Kepuasan kerja (Y) yakni dengan angka korelasi 4.943 yang berarti dapat dikategorikan sebagai pengaruh yang kuat. Dan dari hasil uji mean variable Gaya kepemimpinan diperoleh nilai mean tertinggi dari instrument X1,4 sebesar 3,95. Sehingga untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka perpustakaan nasional

dapat meningkatkan gaya kepemimpinan yakni dari instrument X1,4. Motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang negative dan tidak signifikan terhadap kinerja (Y), yakni dengan angka korelasi sebesar -1.337, yang berarti pengaruh tersebut dikategorikan lemah. Namun dari koefisien F uji korelasi model regresi linear berganda diketahui bahwa variable independen secara bersama-sama mempengaruhi variable dependen, maka untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama. Hal ini menunjukkan jika menginginkan Kepuasan Kerja meningkat maka dapat dimulai dengan meningkatkan Gaya Kepemimpinan . Artinya Perpustakaan Nasional Republik Indonesia sebaiknya meningkatkan Gaya Kepemimpinan agar karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja dengan dimulai dengan meningkatkan instrument X1,4.. Dalam hal ini maka setiap pemimpin baik tingkat bawah sampai ke tingkatan atas harus mulai memperbaiki gaya kepemimpinannya agar staf di bawahnya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

### **5.3 Keterbatasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini hanya menggunakan 1 (satu) variabel *dependen* (Kepuasan Kerja) dan dua variabel *independent* (Gaya Kepemimpinan, Motivasi) sehingga belum menjelaskan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja pada

Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Oleh karena itu diharapkan pada peniliti selanjutnya agar menambah variable bebas, meambah jumlah responden, menambah kuesioner, menambah durasi penelitian

## DAFTAR PUSTAKA

- Agwu, M. (2012). Impact of Employees Safety Culture on Organisational Performance in Shell Bonny Terminal Integrated Project (BTIP): European Journal of Business and Social Sciences, Vol. 1, No. 5, pp 70-82.
- Agwu, M. (2013). Impact of Fair Reward System on Employees Job Performance in Nigerian Agip Oil Company Limited Port-Harcourt: British Journal of Education, Society & Behavioural Science 3 (1): 47-6.
- Amstrong, M (2012) Amstrong Handbook of Human Resource Management, London:Kogan
- Agwu, M. (2013). Impact of Fair Reward System on Employees Job Performance in Nigerian Agip Oil Company Limited Port-Harcourt: British Journal of Education, Society & Behavioural Science 3 (1): 47-6.
- Dharma, E, A, A, Rahyuda, A, (2018) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak Sekretariat Kantor Walikota Denpasar,E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 5: 2565-2591 ISSN: 2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD>
- Dessler, G. (2011), *Human Resource Management*, Essex, England: Pearson: Education Limited, 2011.
- Dessler, G. (2016). "*Human Resource Management, 15<sup>th</sup> edition*". New York: Pearson.
- Guo, et. al, (2015), "Empirical Study on The Effect of Leader's Verbal Communication Style on Employee's Job Satisfaction", Vol 3, hlm 211-227.
- Hadjukova, A & Klementova, J, (2014)," *The Job Satisfaction as a Regular of The Working Behavior*",. Procedia Social and Behavior Science 2nd Global Conference on Psychology Research, 28-29 November, page 471-476.
- Hasibuan. Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ismail, H,Rahwati, R, (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, (Studi Pada Politeknik Tanah Laut Di Kabupaten Tanah Laut) Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)
- Jusmin, et. al., (2016), "*Specific Determinan of Work Motivation, Competence, Organization Climate, Job Satisfaction and Individual Performance*", Vol. 4, No. 3, hlm. 53-59.

- Kakkos, N., & Trivellas, P. (2011, July). Investigating the link between motivation, work stress and job performance. Evidence from the banking industry. In *8th international conference on enterprise systems, accounting and logistics* ( pp. 408-428).
- Latief, M, S, et. al, (2013), “ *Impact of Employee’s Job Satisfaction on Organizational Performance*”, Vol. 5, No. 5, hlm 166-171
- Manguogo, M. et. al. (2015) ”The Effect of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teacher in Maara Sub-County of Tharaka Nithi County, Kenya”. Vol.3 No. 6, hal 47-59.*
- Milne, P. (2007). Motivation, incentives and organisational culture. *Journal of knowledge management*, 11 (6), 28-38.
- Mugiarto, (2016), “ *The Effect of Commitment, Competence, Work Satisfaction, on Motivation and Performance of Employee at Integral Office East Java*”, Vol. 3, Halaman 47-59.
- Mustaqim (2016) The Influence of Leadership Style, Motivation on Employee Job Satisfaction, *International Journal of Economics and Finance*; Vol. 8, No. 10; ISSN 1916-971X E-ISSN 1916-9728 Published by Canadian Center of Science and Education
- Noe, *et al* (2010) *Human Resource Management*, London: Mc Graw Hill International Edition.
- Potokor, E.S. (2010), *International Human Resource Development: A Leadership Perspective*, Routledge, London.
- Robbins, S.P. (2005), *Organizational Behavior*, 11th edn., Pearson Education International, San Diego State University, Upper Saddle River, New Jersey.
- Sugini, S, *et al* (2018) The Effect Of Leadership Style On Work Motivation, Work Satisfaction And Performance Of Employees And Its Implication On The Quality Of I.A. Moeis Hospital, *International Journal Of Business And Management Invention (IJBMI) ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X Wwww.Ijbmi.Org // Volume 7 Issue 11 Ver. 1 // November 2018 // PP—56-70*
- Tjiptono, F. dan Chandra, G. (2012). *Pemasaran Strategik*. Yogyakarta: ANDI.
- Tyas, W, I, Y, *et al*, (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup (Blh) Kota Probolinggo *Dinamika Global: Rebranding Keunggulan Kompetitif Berbasis Kearifan Lokal ISBN 978-602-60569-2-4*

- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21 (7), 600-619.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta: Percetakan Nasional.
- Wijayanto, (2005), Pengantar Manajemen, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo. (2014), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.

## Lampiran 1

### KUESIONER

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian kami dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis Dan Manajemen, kami berharap bapak/ibu, saudara/saudara dapat menjawab pertanyaan dalam kuesioner di bawah ini dengan sejujur-jujurnya. Kami mengucapkan banyak terimakasih atas partisipasi bapak/ibu, saudara/saudari.

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju (1)	Tidak setuju (2)	Netral (3)	Setuju (4)	Sangat setuju (5)
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya emban sesuai dengan latar belakang ilmu pengetahuan yang saya miliki					
2.	Saya merasa puas karena atasan saya selalu membantu jika ada permasalahan dalam pelaksanaan pekerjaan saya					
3.	Saya merasa puas karena					

	teman kerja selalu siap bekerjasama dalam penyelesaian pekerjaan saya					
4.	Saya merasa puas karena lingkungan kerja yang kondusif					
5.	Saya merasa puas karena menerima imbalan jasa yang memadai					
6.	Saya merasa senang karena adanya fleksibilitas jadwal kerja					
7.	Saya merasa puas karena ada program pendukung seperti beasiswa untuk anak					
8.	Saya merasa senang dengan pimpinan karena selalu mengajak staf untuk konsultasi dalam mencari solusi masalah dalam pekerjaan					
9.	Saya merasa senang dengan pimpinan karena selalu siap berpartisipasi jika staf mengalami kemalangan					
10.	Saya senang dengan					

	pimpinan karena bersedia mendelegasikan wewenang pada staf					
11.	Saya merasa senang dengan pimpinan karena selalu bersikap bijaksana					
12.	Saya merasa senang dengan pimpinan karena selalu bersikap adil pada staf					
13.	Saya merasa senang dengan pimpinan karena mengayomi staf					
14.	Saya merasa senang dengan pimpinan karena selalu mengadakan pembinaan pada staf					
15.	Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik dengan diberikannya tunjangan kinerja					
16.	Saya merasa sangat puas pemberian mobil jemputan					
17.	Saya merasa puas dengan diberikannya asuransi kesehatan untuk					

	saya dan keluarga sehingga saya dapat bekerja dengan tenang					
18.	Saya merasa puas dengan pemberian kesempatan untuk pengembangan diri baik melalui jalur pendidikan maupun pelatihan					

## Lampiran 2. Profil Responden

### JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	21	36 %
Perempuan	37	64 %

### USIA

Usia	Jumlah	Prosentase
Usia 17-24	2	3 %
Usia 25-35	23	40 %
Usia 36-45	19	33 %
Usia ≥46	14	24 %

### PENDIDIKAN TERAKHIR

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase
SMA	2	3 %
Diploma	15	26 %
Strata 1	27	47 %
Strata 2	14	24 %

### UNIT KERJA

Unit Kerja	Jumlah	Prosentase
Biro Hukum Organisasi Kerjasama dan Humas	11	19 %
Biro Perencanaan dan Keuangan	16	27 %
Biro SDM dan Umum	30	53 %

### Lampiran 3. Jawaban Kuesioner

Sheet Untuk Pengolahan data dengan menggunakan Software Statistik

RESPONDEN KE	JAWABAN KUESIONER					total	Variabel X	
	Variabel Y						x11	x12
	y1	y2	y3	y4	y5			
1	4	2	4	4	4	18	4	2
2	2	4	2	2	4	14	4	4
3	3	5	4	5	4	21	4	4
4	5	4	5	4	3	21	2	2
5	2	3	4	3	4	16	4	3
6	3	4	4	4	4	19	3	2
7	3	4	5	3	4	19	5	5
8	3	4	4	4	3	18	4	4
9	4	4	3	4	3	18	4	1
10	3	3	3	2	2	13	3	1
11	4	4	3	5	3	19	4	4
12	3	5	5	3	4	20	4	3
13	5	5	4	5	5	24	3	5
14	3	3	4	4	3	17	3	3
15	4	4	5	4	3	20	5	2
16	4	4	4	3	4	19	4	3
17	4	4	4	4	4	20	4	3
18	4	5	5	4	4	22	5	5
19	5	4	4	4	4	21	5	5
20	5	5	5	5	5	25	5	3
21	5	4	4	4	1	18	1	1
22	5	4	4	4	4	21	4	3
23	4	3	4	4	3	18	3	1
24	4	5	4	4	5	22	5	3
25	5	5	4	5	4	23	5	3
26	4	3	5	3	3	18	4	4
27	3	3	4	3	2	15	4	3
28	5	4	5	4	4	22	4	4
29	4	4	4	4	4	20	4	4

30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58

5	4	4	4	4
5	5	4	4	4
4	4	4	4	2
4	4	4	4	4
4	4	4	2	2
4	4	4	3	2
2	2	4	4	3
3	4	4	4	3
3	2	4	4	3
5	3	4	5	3
5	5	5	5	5
4	4	4	4	3
3	3	3	3	3
3	4	4	4	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	3	4	3
5	4	4	4	4
5	5	5	5	4
4	4	3	4	4
5	4	4	4	3
4	3	4	3	2
4	4	4	4	4
3	1	5	4	3
3	3	4	3	2
4	4	4	4	3
4	4	4	4	3
4	4	4	4	4
5	3	5	5	4

21  
22  
18  
20  
16  
17  
15  
18  
16  
20  
25  
19  
15  
18  
20  
20  
18  
21  
24  
19  
20  
16  
20  
16  
15  
19  
19  
20  
22

4	3
4	3
4	3
5	3
4	2
2	4
2	1
4	1
2	3
3	1
5	5
4	4
3	3
4	3
4	4
4	4
3	3
4	4
4	3
3	3
4	3
4	3
4	4
4	4
4	3
4	4
5	3

## Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Variabel X1

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 5208 days.

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 skorX1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

### Correlations

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1.1	3.81	.868	58
x1.2	3.12	1.109	58
x1.3	3.78	.859	58
x1.4	3.95	.867	58
x1.5	3.78	.839	58
skorX1	18.43	3.388	58

#### Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	skorX1
x1.1	Pearson Correlation	1	.425**	.177	.267*	.302*	.583**
	Sig. (2-tailed)		.001	.183	.043	.021	.000
	N	58	58	58	58	58	58
x1.2	Pearson Correlation	.425**	1	.526**	.353**	.501**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.007	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58
x1.3	Pearson Correlation	.177	.526**	1	.667**	.684**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.183	.000		.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58
x1.4	Pearson Correlation	.267*	.353**	.667**	1	.539**	.742**

	Sig. (2-tailed)	.043	.007	.000		.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58
x1.5	Pearson Correlation	.302*	.501**	.684**	.539**	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.000	.000		.000
	N	58	58	58	58	58	58
skorX1	Pearson Correlation	.583**	.784**	.811**	.742**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58

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

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

## Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1

```
RELIABILITY
/VARIABLES=x1.1 x1.3 x1.2 x1.4 x1.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL MEANS.
```

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	58	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.795	.800	5

##### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.686	3.121	3.948	.828	1.265	.105	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	14.62	8.801	.374	.241	.815
x1.3	14.66	7.493	.690	.643	.721
x1.2	15.31	6.814	.593	.409	.757
x1.4	14.48	7.868	.588	.479	.753
x1.5	14.66	7.633	.678	.519	.727

## Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Variabel X2

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 5208 days.

### CORRELATIONS

```
/VARIABLES=x21 x22 x23 x24 x25 x26 x27 x28 skorx2  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/STATISTICS DESCRIPTIVES  
/MISSING=PAIRWISE.
```

## Correlations

[DataSet0]

	Mean	Std. Deviation	N
x21	3.86	.847	58
x22	3.76	.885	58
x23	3.78	.839	58
x24	3.67	.866	58
x25	4.10	.742	58
x26	3.74	1.069	58
x27	3.84	.951	58
x28	3.84	.834	58
skorx2	30.60	5.467	58

		<b>Correlations</b>					
		x21	x22	x23	x24	x25	x26
x21	Pearson Correlation	1	.798**	.795**	.774**	.581**	.192
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.148
	N	58	58	58	58	58	58
x22	Pearson Correlation	.798**	1	.895**	.879**	.680**	.267*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.043
	N	58	58	58	58	58	58
x23	Pearson Correlation	.795**	.895**	1	.815**	.602**	.208
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.117
	N	58	58	58	58	58	58
x24	Pearson Correlation	.774**	.879**	.815**	1	.654**	.324*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.013
	N	58	58	58	58	58	58
x25	Pearson Correlation	.581**	.680**	.602**	.654**	1	.433**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.001
	N	58	58	58	58	58	58
x26	Pearson Correlation	.192	.267*	.208	.324*	.433**	1
	Sig. (2-tailed)	.148	.043	.117	.013	.001	
	N	58	58	58	58	58	58
x27	Pearson Correlation	.278*	.455**	.417**	.533**	.446**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.035	.000	.001	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58
x28	Pearson Correlation	.566**	.543**	.552**	.682**	.594**	.525**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58
skorx2	Pearson Correlation	.780**	.868**	.830**	.894**	.784**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58

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

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

## Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2

```
RELIABILITY
/VARIABLES=x2.1 x2.3 x2.2 x2.4 x2.5 x2.6 x2.7 x2.8 x2.9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL MEANS.
```

### Reliability

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	58	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.785	.934	9

#### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	6.801	3.672	30.603	26.931	8.333	79.688	9

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	57.34	105.844	.746	.	.760
x2.3	57.43	105.057	.803	.	.757
x2.2	57.45	103.550	.846	.	.753
x2.4	57.53	103.376	.877	.	.752
x2.5	57.10	107.393	.756	.	.764
x2.6	57.47	106.815	.526	.	.768
x2.7	57.36	105.709	.662	.	.762
x2.8	57.36	105.498	.781	.	.759
x2.9	30.60	29.893	1.000	.	.904

## Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Variabel Y

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=y1 y2 y3 y5 skory
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

### Correlations

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
y1	3.93	.856	58
y2	3.83	.841	58
y3	4.07	.617	58
y5	3.88	.727	58
skory	3.43	.861	58

Correlations						
		y1	y2	y3	y5	skory
y1	Pearson Correlation	1	.422**	.308*	.522**	.232
	Sig. (2-tailed)		.001	.019	.000	.080
	N	58	58	58	58	58
y2	Pearson Correlation	.422**	1	.091	.281*	.444**
	Sig. (2-tailed)	.001		.497	.033	.000
	N	58	58	58	58	58
y3	Pearson Correlation	.308*	.091	1	.292*	.207
	Sig. (2-tailed)	.019	.497		.026	.119
	N	58	58	58	58	58
y5	Pearson Correlation	.522**	.281*	.292*	1	.421**
	Sig. (2-tailed)	.000	.033	.026		.001
	N	58	58	58	58	58
skory	Pearson Correlation	.232	.444**	.207	.421**	1
	Sig. (2-tailed)	.080	.000	.119	.001	
	N	58	58	58	58	58

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

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

## Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

```
RELIABILITY
/VARIABLES=y1 y3 y2 y4 y5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	58	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.706	.704	5

##### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.828	3.431	4.069	.638	1.186	.057	5

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	15.21	4.448	.533	.627
y3	15.07	5.820	.303	.713
y2	15.31	4.709	.463	.659
y4	15.26	4.792	.560	.621
y5	15.71	4.632	.467	.657

## Lampiran 10. Hasil Uji Normalitas Data

```

EXAMINE VARIABLES=Y X1 X2
  /PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT
  /COMPARE GROUPS
  /STATISTICS DESCRIPTIVES
  /CINTERVAL 95
  /MISSING LISTWISE
  /NOTOTAL.
  
```

### Explore

#### Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KEPUASAN KERJA	58	100.0%	0	0.0%	58	100.0%
GAYA KEPEMIMPINAN	58	100.0%	0	0.0%	58	100.0%
MOTIVASI	58	100.0%	0	0.0%	58	100.0%

#### Descriptives

		Statistic	Std. Error	
KEPUASAN KERJA	Mean	19.14	.350	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	18.44	
		Upper Bound	19.84	
	5% Trimmed Mean	19.12		
	Median	19.00		
	Variance	7.103		
	Std. Deviation	2.665		
	Minimum	13		
	Maximum	25		
	Range	12		
	Interquartile Range	3		
	Skewness	.014	.314	
	Kurtosis	-.094	.618	
GAYA KEPEMIMPINAN	Mean	18.43	.445	

	95% Confidence Interval for	Lower Bound	17.54	
	Mean	Upper Bound	19.32	
	5% Trimmed Mean		18.57	
	Median		19.00	
	Variance		11.478	
	Std. Deviation		3.388	
	Minimum		9	
	Maximum		25	
	Range		16	
	Interquartile Range		4	
	Skewness		-.579	.314
	Kurtosis		.290	.618
MOTIVASI	Mean		30.60	.718
	95% Confidence Interval for	Lower Bound	29.17	
	Mean	Upper Bound	32.04	
	5% Trimmed Mean		30.73	
	Median		31.00	
	Variance		29.893	
	Std. Deviation		5.467	
	Minimum		17	
	Maximum		40	
	Range		23	
	Interquartile Range		7	
	Skewness		-.152	.314
	Kurtosis		-.266	.618

### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KEPUASAN KERJA	.111	58	.075	.978	58	.355
GAYA KEPEMIMPINAN	.109	58	.081	.966	58	.099
MOTIVASI	.084	58	.200*	.975	58	.268

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

## Lampiran 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 5208 days.

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.
```

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINA N <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 <sup>a</sup>	.424	.403	2.060

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171.577	2	85.788	20.223	.000 <sup>b</sup>
	Residual	233.320	55	4.242		
	Total	404.897	57			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity S
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	10.702	1.621		6.603	.000	
	GAYA KEPEMIMPINAN	.634	.128	.806	4.943	.000	.394
	MOTIVASI	-.106	.079	-.218	-1.337	.187	.394

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

<b>Collinearity Diagnostics<sup>a</sup></b>						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	GAYA KEPEMIMPINA N	MOTIVASI
1	1	2.974	1.000	.00	.00	.00
	2	.019	12.605	.99	.13	.09
	3	.007	20.738	.00	.87	.91

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

## Lampiran 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 5208 days.

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2.
```

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINA N <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 <sup>a</sup>	.424	.403	2.060

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171.577	2	85.788	20.223	.000 <sup>b</sup>
	Residual	233.320	55	4.242		
	Total	404.897	57			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					Collinearity Statistics
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	10.702	1.621		6.603	.000	
	GAYA KEPEMIMPINAN	.634	.128	.806	4.943	.000	.394
	MOTIVASI	-.106	.079	-.218	-1.337	.187	.394

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

## Lampiran 13. Hasil Uji Korelasi

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 5208 days.

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=x1 x2 y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Correlations

[DataSet0]

		Kepemimpinan	motivasi	kepuasan kerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.778**	.636**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	58	58	58
motivasi	Pearson Correlation	.778**	1	.410**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001
	N	58	58	58
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.636**	.410**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	
	N	58	58	58

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