

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Indomaret Area Rawa Buntu

Deka Harisma ^{1*}, Melda Wiguna ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: harismadeka@gmail.com, dosen02513@unpam.ac.id

Abstract. *This study aims to examine the influence of leadership and motivation on employee job satisfaction at PT Indomarco Prismatama, Rawa Buntu Area, both individually (partial) and collectively (simultaneous). The research employed a quantitative approach using a sample of 55 employees. The data analysis procedures included validity and reliability testing, normality testing, multicollinearity testing, autocorrelation testing, heteroscedasticity testing, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, simple and multiple correlation analyses, coefficient of determination analysis, t-test, and F-test. The findings indicate that, partially, leadership has a positive and significant effect on employee job satisfaction, as demonstrated by a t-value of 6.392, which exceeds the critical t-value of 2.005, along with a significance level of $0.000 < 0.05$. Similarly, motivation shows a positive and significant effect on job satisfaction, supported by a t-value of $6.826 > 2.005$ and a significance level of $0.000 < 0.05$. Furthermore, the results of the F-test reveal that leadership and motivation simultaneously exert a significant influence on job satisfaction, reflected in an F-value of 34.777, which is greater than the critical F-value of 3.17, with a significance level of $0.000 < 0.05$. In conclusion, both leadership and motivation, whether assessed partially or simultaneously, significantly contribute to enhancing employee job satisfaction at PT Indomarco Prismatama, Rawa Buntu Area.*

Keywords: Leadership, Motivation, Employee Job Satisfaction

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indomarco Prismatama Area Rawa Buntu, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden. Teknik analisis data pada penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai t hitung 6.392 lebih besar dari t tabel 2.005 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Variabel motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dibuktikan dengan nilai t hitung $6.826 > 2.005$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Secara simultan, kedua variabel tersebut turut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai F hitung $34.777 > 3.17$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indomarco Prismatama Area Rawa Buntu*

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan bagian integral yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi karena menjadi perencana sekaligus pelaksana aktif dalam setiap aktivitas perusahaan. Tanpa adanya SDM yang berkualitas, perusahaan tidak dapat menjalankan kegiatannya secara optimal. Berbeda dengan mesin, uang, dan material yang bersifat pasif, karyawan memiliki pikiran, perasaan, serta latar belakang yang beragam sehingga memerlukan pengelolaan yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan dan memperoleh keuntungan

sesuai harapan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh faktor manusia sebagai pelaksana utama pekerjaan. Baik pimpinan maupun karyawan memiliki peran penting dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Dengan demikian, pengelolaan karyawan harus dilakukan secara efektif dan profesional, salah satunya melalui penerapan kepemimpinan yang baik.

Kepemimpinan merupakan proses sosial yang melibatkan kemampuan seseorang untuk memengaruhi perilaku, sikap, dan tindakan orang lain dalam rangka mencapai tujuan bersama. Menurut Northouse (2021:6), kepemimpinan adalah proses di mana individu memengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Sejalan dengan itu, Daft (2018:5) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi orang lain melalui inspirasi, tantangan, dan dukungan yang diberikan kepada mereka. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan jabatan formal, tetapi juga kemampuan interpersonal dalam membimbing dan mengarahkan tim secara efektif.

Untuk mengetahui kondisi kepemimpinan *Supervisor* pada 7 toko di Indomaret Area Rawa Buntu, dilakukan analisis berdasarkan data Performance Store serta didukung dengan pelaksanaan pra-survey guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas kepemimpinan yang diterapkan.

Tabel 1.1

Data Kepemimpinan *Performance store* di Indomaret Area Rawa Buntu Periode 2024

No	Performance store	Target	Realisasi	Capaian (%)	Status
1	Frekuensi <i>Briefing</i> Tim per Minggu	47 Kali	29 Kali	62	Tidak Tercapai
2	Persentase Tugas Diberikan dengan Instruksi Jelas	≥ 90%	78%	86	Kurang
3	Jumlah <i>Coaching</i> karyawan per Bulan	12 kali	8 kali	66	Tidak Tercapai
4	Keterlibatan <i>Leader</i> dalam Penyelesaian Masalah Operasional	≥ 90%	92%	102.2	Tercapai
5	Partisipasi <i>Leader</i> dalam Kegiatan Tim (<i>Sharing</i> , diskusi)	≥ 80%	75%	93.7	Hampir Tercapai

Sumber: Indomaret Area Rawa Buntu Periode 2024

Pada Tabel 1.1 menunjukkan data kepemimpinan *Supervisor* berdasarkan Performance Store di Indomaret Area Rawa Buntu periode 2024 yang terdiri atas lima indikator. Pada indikator frekuensi briefing tim per minggu, dari target 47 kali hanya terealisasi 29 kali (62%) sehingga dinyatakan tidak tercapai. Hal ini menunjukkan komunikasi rutin antara *Supervisor* dan tim belum optimal. Indikator persentase tugas dengan instruksi jelas mencapai 86%, masih di bawah target 90%, sehingga dinilai kurang. Jumlah coaching karyawan per bulan juga belum tercapai, yaitu 8 kali dari target 12 kali (66%), yang mengindikasikan pembinaan oleh *Supervisor* belum maksimal

Tabel 1.2

Data Pra Survey Kepemimpinan di Indomaret Area Rawa Buntu tahun 2025

No	Pernyataan	Sesuai	Belum Sesuai	Responden
1	Jika ada permasalahan, pimpinan bersedia membantu dan memberikan solusi dalam rangka mencapai keputusan instansi	8	9	17
2	Pimpinan menghargai dan memuji	7	10	17

	bawahannya yang mempunyai kinerja bagus			
3	Pemimpin mampu membuat hubungan yang baik dengan Bawahannya	11	6	17
4	Pimpinan selalu memberikan arahan pada tugas yang sifatnya Kompleks	13	4	17
5	Pimpinan menghargai pendapat para pegawai walaupun tidaksesuai dengan pendapatnya	5	12	17

Sumber: Hasil kuisioner sementara oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil *pra-survey* kepemimpinan tahun 2025 dan data *Performance Store* tahun 2024, terlihat adanya kesenjangan yang konsisten pada aspek kepemimpinan di Indomaret Area Rawa Buntu. *Pra-survei* menunjukkan bahwa *Supervisor* dinilai cukup mampu membantu menyelesaikan masalah dan menjalin hubungan baik dengan bawahan, sejalan dengan data *Performance Store* yang memperlihatkan keterlibatan dalam penyelesaian masalah operasional melampaui target (102,2%). Namun demikian, masih terdapat kelemahan pada aspek komunikasi, pembinaan, dan penghargaan terhadap bawahan. Hal ini terlihat dari rendahnya frekuensi briefing tim (62%), jumlah *coaching* karyawan (66%), serta kejelasan instruksi kerja (86%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komunikasi rutin, pembinaan, dan pemberian arahan oleh *Supervisor* belum berjalan optimal. Secara keseluruhan, meskipun *Supervisor* cukup tanggap dalam menangani permasalahan operasional, peningkatan pada aspek komunikasi efektif, pembinaan, dan apresiasi terhadap bawahan masih diperlukan untuk mendukung kinerja tim yang lebih optimal.

Tabel 1.3
Data Motivasi Karyawan Indomaret Area Rawa Buntu Periode 2022-2024

No	Bentuk Motivasi	2022	2023	2024
1	Bonus Tahunan	Ada	Ada	Ada
2	<i>Family Gathering</i>	Tidak Ada	Ada	Tidak Ada
3	Kenaikan Gaji	Ada	Ada	Ada
4	<i>Training</i>	Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
5	Promosi Jabatan	Ada	Ada	Ada

Sumber: Indomaret Area Rawa Buntu Periode (2022-2024)

Berdasarkan data pemberian motivasi tahunan dari tahun 2022 hingga 2024, dapat disimpulkan bahwa Indomaret Area Rawa Buntu konsisten dalam memberikan bentuk motivasi utama, seperti bonus tahunan, kenaikan gaji, dan promosi jabatan. Ketiga bentuk motivasi tersebut merupakan elemen penting dalam membangun kepuasan kerja karyawan secara finansial dan karier, karena mampu memberikan penghargaan langsung atas kinerja serta kesempatan untuk berkembang, Namun, terdapat ketidak konsistenan dalam pelaksanaan bentuk motivasi non-finansial, seperti *training* dan *family gathering*, Pelatihan hanya diberikan pada tahun 2022 dan *family gathering* hanya dilakukan pada tahun 2023

Tabel 1.4
Data Pra Survey Motivasi di Indomaret Area Rawa Buntu Tahun 2025

No	Pernyataan	Sesuai	Belum Sesuai	Responden
1	Karyawan merasa gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan makan sehari-hari	7	10	17

2	Karyawan merasa tempat kerja ini memberikan jaminan keamanan dalam bekerja	6	11	17
3	Karyawan merasa termotivasi ketika dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam satu tim	10	7	17
4	Karyawan merasa bersemangat bekerja ketika mendapat pujian atas kinerjanya	4	13	17
5	Karyawan merasa terdorong untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya	9	8	17

Sumber: Hasil kuesioner sementara oleh penulis (2025)

Berdasarkan Tabel *pra-survey* Motivasi Tahun 2025, hasil *pra-survey* terhadap 17 responden dan dikaitkan dengan data pemberian motivasi pada tahun 2022–2024, terlihat adanya kesenjangan pada aspek motivasi kerja karyawan di Indomaret Area Rawa Buntu. Meskipun perusahaan secara konsisten memberikan bonus tahunan, kenaikan gaji, dan promosi jabatan, masih terdapat 10 karyawan yang merasa gaji belum cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi finansial belum sepenuhnya meningkatkan kepuasan pada aspek upah. Permasalahan paling menonjol terlihat pada pernyataan nomor 4, di mana 13 dari 17 karyawan menyatakan belum merasa bersemangat karena jarang atau tidak mendapatkan pujian atas kinerjanya. Data ini menunjukkan bahwa bentuk apresiasi dan pengakuan dari atasan masih sangat kurang. Padahal, penghargaan sederhana seperti pujian memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat, rasa dihargai, dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan. Minimnya apresiasi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja dan berdampak pada kinerja secara keseluruhan.

Tabel 1.5

Data Pra Survey Kepuasan Kerja di Indomaret Area Rawa Buntu tahun 2025

No	Pernyataan	Puas	Belum Puas	Tidak Puas	Responden
1	Atasan karyawan memberikan arahan yang jelas dalam menyelesaikan pekerjaan	5	5	7	17
2	Pimpinan memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui kebijakan pemberian upah	5	4	8	17
3	Karyawan merasa kesempatan promosi di perusahaan ini terbuka secara adil bagi semua karyawan	9	2	6	17
4	Karyawan merasa atasan melakukan pengawasan dengan cara yang mendukung, bukan menekan	3	4	10	17
5	Hubungan yang baik dengan rekan kerja membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja	5	3	9	17

Sumber: Hasil kuesioner sementara oleh penulis (2025)

Hasil pra survei memperlihatkan adanya gap kepemimpinan antara harapan karyawan dengan kondisi yang dirasakan. Pada aspek promosi, karyawan berharap adanya sistem yang transparan dan adil, namun dalam praktiknya banyak yang belum puas bahkan tidak puas terhadap peluang yang tersedia. Pada aspek pengawasan, karyawan mengharapkan bimbingan yang mendukung, tetapi mayoritas menilai pengawasan yang dilakukan atasan masih kurang jelas bahkan dirasakan menekan. Pada aspek kesejahteraan melalui upah, karyawan mengharapkan perhatian lebih besar dari pimpinan, namun kenyataannya mayoritas masih merasa belum puas. Sementara itu, pada

aspek hubungan rekan kerja, tidak ditemukan gap yang besar karena sebagian besar karyawan menilai hubungan antar kolega cukup baik dan mampu mendukung motivasi kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gap terbesar dalam kepemimpinan terletak pada aspek promosi dan pengawasan, yang jika tidak segera diperbaiki dapat menurunkan kepuasan kerja serta menghambat peningkatan kinerja karyawan

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain agar memahami dan setuju dengan hal yang perlu dilakukan serta cara melakukannya secara efektif. Selain itu, Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai tujuan bersama

Motivasi

Motivasi merupakan elemen kunci dalam perilaku organisasi, karena dapat menentukan sejauh mana individu mau dan mampu memberikan kontribusi terhadap tujuan perusahaan. Motivasi pada dasarnya adalah dorongan yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku seseorang dalam bekerja. Menurut Robbins dan Judge (2021), motivasi adalah serangkaian proses psikologis yang menyebabkan timbulnya suatu intensitas, arah, dan ketekunan perilaku sukarela untuk mencapai tujuan tertentu

Kepuasan Kerja

Pertumbuhan penjualan merupakan salah satu indikator kinerja operasional yang mencerminkan kemampuan perusahaan dalam meningkatkan volume penjualan dari periode ke periode. Elisa dan Amanah (2021) mendefinisikan pertumbuhan penjualan sebagai perubahan penjualan pada laporan keuangan per tahun atau dapat diartikan sebagai kenaikan jumlah penjualan dari tahun ke tahun atau periode ke periode. Fajriah et al. (2022) memperjelas konsep ini dengan menyatakan bahwa pertumbuhan penjualan merupakan selisih antara jumlah penjualan tahun berjalan dengan tahun sebelumnya dibandingkan dengan tahun sebelumnya, yang dihitung dalam bentuk persentase perubahan

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam penelitian ini data yang digunakan dinyatakan dengan angka yang dianalisis dengan bantuan program SPSS. Menurut Sugiyono (2016:36), “metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu”. Metode penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2018:86) adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain

Tempat Penelitian Menurut Sugiyono (2017:13) berpendapat “tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Penelitian ini dilakukan di 7 toko Indomaret Cabang Parung area Rawa Buntu

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.8
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Y1	0.813	0,265	Valid
2	Y2	0.622	0,265	Valid
3	Y3	0.612	0,265	Valid
4	Y4	0.666	0,265	Valid
5	Y5	0.720	0,265	Valid
6	Y6	0.697	0,265	Valid
7	Y7	0.641	0,265	Valid
8	Y8	0.782	0,265	Valid
9	Y9	0.695	0,265	Valid
10	10	0.738	0,265	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.8 di atas, variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,265), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Karena itu data kuesioner yang digunakan, layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	X1.1	0,768	0,265	Valid
2	X1.2	0,748	0,265	Valid
3	X1.3	0,796	0,265	Valid
4	X1.4	0,727	0,265	Valid
5	X1.5	0,793	0,265	Valid
6	X1.6	0,660	0,265	Valid
7	X1.7	0,579	0,265	Valid
8	X1.8	0,550	0,265	Valid
9	X1.9	0,606	0,265	Valid
10	X1.10	0,754	0,265	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.9 di atas, variabel Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,265), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Karena itu data kuesioner yang digunakan, layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
1	X2.1	0,545	0,265	Valid
2	X2.2	0,578	0,265	Valid
3	X2.3	0,740	0,265	Valid
4	X2.4	0,471	0,265	Valid
5	X2.5	0,805	0,265	Valid
6	X2.6	0,777	0,265	Valid
7	X2.7	0,515	0,265	Valid
8	X2.8	0,731	0,265	Valid
9	X2.9	0,770	0,265	Valid
10	X2.10	0,868	0,265	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.10 di atas, variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh r hitung > r tabel (0,265), dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Karena itu data kuesioner yang digunakan, layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Kepemimpinan (X1)	0,921	> 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,885	> 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,892	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah melalui SPSS 24

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kepemimpinan (X1) adalah 0,921 dengan nilai lebih besar dari 0,60, sedangkan variabel Motivasi Kerja (X2) adalah 0,885 dengan nilai lebih besar dari 0,60, selanjutnya pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) adalah 0,892 dengan nilai lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.02928253
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.068
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel 4.12, dapat diketahui nilai sig. a = 200 adalah lebih besar dari 0,05 atau 0,200 > 0,05, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.805	4.599		.610	.545		
KEPEMIMPINAN	.416	.118	.399	3.532	.001	.656	1.525
MOTIVASI	.515	.127	.457	4.047	.000	.656	1.525

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data output SPSS 24 oleh penulis 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada Tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai *tolerance* variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,656, dan Motivasi (X2) sebesar 0,656, yaitu bahwa kedua nilai tersebut <1, dan nilai VIF variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 1.525, dan Motivasi (X2) sebesar 1.525 yaitu nilai tersebut <10. Dengan demikian model regresi ini, tidak terdapat gangguan multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.477	2.700		.918	.363
KEPEMIMPINAN	-.022	.069	-.056	-.318	.752
MOTIVASI	.021	.075	.049	.283	.778

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.14 di atas, melalui hasil uji *glejser test* model pada variabel kepemimpinan (X1) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,752, dan motivasi (X2) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,778. Dengan demikian regresi model pada data ini dinyatakan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai, dan diolah sebagai data penelitian.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi dengan *Durbin Watson test*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.763 ^a	.582	.565	3.089	1.796

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan Tabel 4.15 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* (DW) yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,796. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 5%, dan jumlah data (n) 55, serta k2 (k adalah jumlah variabel independen), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier

Tabel 4.18

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.805	4.599		.610	.545
	KEPEMIMPINAN	.416	.118	.399	3.532	.001
	MOTIVASI	.515	.127	.457	4.047	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.18 di atas, dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2,805 + 0,416 (X1) + 0,515 (X2)$. Atas dasar persamaan ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Nilai konstanta sebesar 2,805 dapat diartikan bahwa jika Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) tidak dipertimbangkan, maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 2,805 *point*
2. Nilai Kepemimpinan (X1) 0,416 dapat diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak terdapat perubahan pada variabel Motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel Kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,416 *point*
3. Nilai Motivasi (X2) 0,515 dapat diartikan bahwa apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel Kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel Motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,515 *point*

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4.21

Hasil Analisis Koefisien Korelasi secara Simultan antara Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.763 ^a	.582	.565	3.089	1.796

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.21 di atas, dapat diperoleh nilai koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,763, yaitu bahwa nilai tersebut berada pada interval 0,61 – 0,80, hal ini dapat diartikan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 4.24

Hasil Analisis Determinasi secara Simultan antara Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.763 ^a	.582	.565	3.089	1.796

- a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN
- b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Uji Hipotesis secara Parsial (uji t)

Tabel 4.25

Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.203	4.528		2.695	.010
KEPEMIMPINAN	.696	.109	.667	6.392	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.25 di atas, dapat diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,392 > 2,005). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H01 ditolak, dan Ha1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Tabel 4.26

Hasil Uji Hipotesis (uji t) Variabel Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.281	4.667		1.988	.052
MOTIVASI	.779	.114	.691	6.826	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.26 di atas, dapat diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,826 > 2,005). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka Ho2 ditolak, dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X2) Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Uji Hipotesis secara Simultan (uji F)

Tabel 4.27

Hasil Uji Hipotesis (uji f) secara Simultan antara Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	663.800	2	331.900	34.777	.000 ^b
	Residual	477.181	50	9.544		
	Total	1140.981	52			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPEMIMPINAN

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.27 di atas, dapat diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (34,777 > 3,175), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka Ho3 ditolak, dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada Indomaret Area Rawa

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Penjualan, dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan pada perusahaan manufaktur subsektor makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2020-2024, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai t tabel ($6,392 > 2,007$). Dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
2. Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara parsial diperoleh nilai Tabel ($6,826 > 2,007$). Dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).
3. Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai Fhitung, serta Ftabel ($34,777 > 3,175$), dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada Indomaret Cabang Parung Area Rawa Buntu.

DAFTAR REFERENSI

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anggraeni, D. (2016). *Motivasi kerja dan perilaku organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arifin, R., Amirullah, & Khalikussabir. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Malang: UMM Press.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Daft, R. L. (2018). *Leadership* (8th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (2003). *Basic econometrics*. New York: McGraw-Hill.

- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, U. (2016). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaehler, B., & Grundei, J. (2019). *HR governance: A theoretical introduction*. Cham: Springer.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Latham, G. P. (2019). *Becoming the evidence-based manager*. Palo Alto: Davies-Black Publishing.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sahroni. (2018). *Manajemen dan kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai statistik multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sekaran, U. (2017). *Research methods for business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sunardi, D. (2021). *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BBTAA3-BPPT Kawasan Puspiptek Setu Tangerang Selatan*. ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang.
- Supangat, A. (2015). *Statistika: Dalam kajian deskriptif, inferensi, dan nonparametrik*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Jurnal Ilmiah

- Arianto, N., Suryani, L., & Sulaeman, A. (2021). Kepemimpinan dan komunikasi pengaruhnya terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1).
- Bryan Reyes Stephen, & Rahardjo, M. (2024). Analisis faktor kepuasan kerja tenaga ahli DPR RI. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 18(2).
- Djalilov, J., & Jakhongir, A. (2025). Contemporary management approaches in modern organizations. *International Journal of Management Studies*, 12(1).
- Hanaysha, J. (2017). Impact of Leadership styles on job satisfaction. *Journal of Business and Management*, 19(2), 1–10.
- Harefa, A., & Subarto. (2024). Kepuasan kerja ditinjau melalui kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan divisi pembukaan rekening online PT Bank Central Asia. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 12(1).
- Mahdiya, N., Nurwachidah, & Hanist, A. (2021). Kepemimpinan dan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2).

- Mukrodi, & Komarudin. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Asuransi Jiwa Mega Life. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*.
- Mulyono, Istiatin, & Sarsono. (2020). Kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja. *Edunomika*, 4(1), 287–296.
- Peramesti, N. P. D. Y., & Kusmana, D. (2018). Kepemimpinan ideal pada era generasi milenial. *Jurnal Manajemen*, 9(1).
- Safitri, E. (2018). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1).
- Steel, P., & König, C. J. (2006). Integrating theories of motivation. *Academy of Management Review*, 31(4), 889–913.
- Wongkar, M. (2018). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(3).