

**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pelatihan Dan Reward Kepuasan Karyawan
Studi Kasus PT.AKM (Antar Kerja Mandiri) Metro**

Muhammad Saifur Rozaki¹, Muhammad Demsi Dupri²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Metro

E-mail: muhammadrozaki16@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan dan pemberian *reward* terhadap kepuasan karyawan. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Obyek penelitian ini adalah PT.ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro, Jumlah populasi sebanyak 40 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan SPSS 22 meliputi uji persyaratan instrument uji persyaratan analisis, uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan dan pemberia *reward* berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel pemberian *reward* berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Sedangkan secara uji simultan kepemimpinan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan pemberian *reward* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan dan pemberian *reward* terhadap kepuasan karyawan.

Abstrack

This study aims to determine the effect of leadership, work motivation, training, and giving rewards on employee satisfaction. The type of research used in this study is quantitative. The object of this research is PT. ATM (Between the Power Independent) Metro, population as much as 40 respondent. Data collection techniques using observation, interviews and questionnaires. Data analysis techniques using SPSS 22 include test instrument requirements test requirements analysis, hypothesis testing. Based on the results of the study indicate that the variables of leadership, work motivation, training and giving rewards have a significant and significant effect on employee satisfaction, work motivation variable and significant effect on employee performance, training variable and significant effect on employee performance, and the variable giving of rewards has a significant and significant effect on employee satisfaction. Meanwhile, the simultaneous test of leadership, work motivation, leadership style and giving of rewards has a significant and significant effect on employee performance.

Keywords : leadership, work motivation, training and giving rewards to employee satisfaction.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan keterampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Menurut Syamsuddin Nor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi dalam pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bias dilihat dari proses produksi, dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak ada sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Menurut Anoraga, (2003:2) Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang memiliki kemampuan tersebut. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan untuk mengelolah karyawan, pada prosesnya pemimpin mempunyai peran yang sangat besar dalam menentukan pelaksanaan organisasi suatu perusahaan, seorang pemimpin dituntut untuk memberikan arahan yang jelas terhadap visi dan misi organisasi dan mampu menjalankan organisasi dengan baik agar hasil yang didapat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Pada dasarnya, tujuan perusahaan dapat tercapai apabila adanya motivasi dalam diri karyawan untuk lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk lebih semangat dalam menjalankan segala aktivitas selama bekerja, dengan begitu karyawan dapat mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadi. (Febriyanto : 2021) Menurut Rohman (2009:15) motivasi ialah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada didalam diri individu memberi gaya penggerak untuk melakukan kinerja yang tinggi sehingga tujuan yang di capai dan diinginkan perusahaan dapat terwujud. Motivasi kerja dapat mendorong seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif perusahaan. Untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang di miliki dan apa yang di diharapkan, dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang/individu

Menurut Hariandja (2002:169), Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia di dalam dunia kerja. Pelatihan selalu dibutuhkan baik bagi karyawan lama maupun karyawan baru, karyawan baru wajib diberi pelatihan agar bisa tahu dan memahami tugas sesuai dengan jabatan maupun dengan tanggung jawab sesuai

apa yang diharapkan perusahaan, sedangkan karyawan lama perlu mengikuti pelatihan untuk mempersiapkan diri agar mampu menghadapi perkembangan maupun perencanaan untuk promosi jabatan.

Reward yang merupakan salah satu penentu kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap kepuasan kerja karyawan dengan cara memberikan *reward* berupa, (hadiah, imbalan, dan promosi jabatan,) kepada karyawan. *Reward* ini di berikan kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan menaikkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang loyal dan berdedikasi yang tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan, kepuasan karyawan bisa diliha juga pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan, dimana ketika berada pada lingkungan perusahaan yang sehat, nyaman, aman.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian menurut Sugiyono (2016: 2) adalah metode penelitian yang pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode explanatory survey yang bertujuan untuk menguji hipotesis dalam bentuk hubungan antar variabel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS.

Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Jenis data yang dikumpulkan adalah opini subyek (orang). Dalam hal ini, data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil kuesioner yang diedarkan pada karyawan karyawan pada PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diambil dari lembaga atau perusahaan yang diteliti. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berasal dari PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknis analisis butir yaitu dengan jalan mengkorelasi skor butir (X) terhadap skor total instrument (Y). Dengan menggunakan rumus korelasi pearson produk moment. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Sehingga hasilnya jika dibandingkan dengan r tabel dimana.

$Df = n - k$ dan dengan $\alpha = 5\%$

Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ = tidak valid

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = valid

1. Hasil Pengujian Validitas Variabel X1

Hasil pengujian validitas variabel X1, menunjukkan jumlah pertanyaan yang mana 20 pertanyaan. Hasil uji validitas pada variabel X1, diketahui nilai r_{hitung} lebih dari r_{tabel} 0,3291. Sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan item pernyataan sudah valid dan dapat dilanjutkan untuk melakukan pengujian lainnya.

2. Hasil Pengujian Validitas Variabel X2

Hasil pengujian validitas variabel X2, menunjukkan jumlah pertanyaan yang mana 20 pertanyaan. Hasil uji validitas pada variabel X2, diketahui nilai r_{hitung} lebih dari r_{tabel} 0,3291. Sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan item pernyataan sudah valid dan dapat dilanjutkan untuk melakukan pengujian lainnya.

3. Hasil Pengujian Validitas Variabel X3

Hasil pengujian validitas variabel X3, menunjukkan jumlah pertanyaan yang mana 20 pertanyaan. Hasil uji validitas pada variabel X3, diketahui nilai r_{hitung} lebih dari r_{tabel}

0,3291. Sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan item pernyataan sudah valid dan dapat dilanjutkan untuk melakukan pengujian lainnya.

4. Hasil Pengujian Validitas Variabel X4

Hasil pengujian validitas variabel X4, menunjukkan jumlah pertanyaan yang mana 20 pertanyaan. Hasil uji validitas pada variabel X4, diketahui nilai r Hitung lebih dari r Tabel 0,3291. Sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan item pernyataan sudah valid dan dapat dilanjutkan untuk melakukan pengujian lainnya.

5. Hasil Pengujian Validitas Variabel Y

Hasil pengujian validitas variabel Y, menunjukkan jumlah pertanyaan yang mana 20 pertanyaan. Hasil uji validitas pada variabel Y, diketahui nilai r Hitung lebih dari r Tabel 0,3291. Sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan item pernyataan sudah valid dan dapat dilanjutkan untuk melakukan pengujian lainnya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat diandalkan. Reliabilitas dianggap reliabel bila *Cronbach's Alpha* $> r_{tabel}$, jika rumus yang digunakan adalah rumus *Cronbach Alpha Coefficient*.

Tabel 4.1 hasil uji reliabilitas variabel X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,673	20

Tabel 4.1 diatas, menunjukkan hasil uji reliabilitas yang telah di lakukan menghasilkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,673 sedangkan r_{tabel} 0.3291. Reliabilitas dianggap reliabel bila *Cronbach's Alpha* $> r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan item pernyataan sudah reliabilitas.

Tabel 4.2 hasil uji reliabilitas variabel X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,644	20

Tabel 4.2 diatas, menunjukkan hasil uji reliabilitas yang telah di lakukan menghasilkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,644 sedangkan r_{tabel} 0.3291. Reliabilitas dianggap reliabel bila *Cronbach's Alpha* $> r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan item pernyataan sudah reliabilitas.

Tabel 4.3 hasil uji reliabilitas variabel X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,636	20

Tabel 4.3 diatas, menunjukkan hasil uji reliabilitas yang telah di lakukan menghasilkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,636 sedangkan r_{tabel} 0.3291. Reliabilitas dianggap reliabel bila *Cronbach's Alpha* $> r_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan item pernyataan sudah reliabilitas.

Tabel 4.4 hasil uji reliabilitas variabel X4
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,577	20

Tabel 4.4 diatas, menunjukkan hasil uji reliabilitas yang telah di lakukan menghasilkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,577 sedangkan r_{tabel} 0.3291. Reliabilitas dianggap reliabel bila *Cronbach's Alpha* > r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan item pernyataan sudah reliabilitas.

Tabel 4.5 hasil uji reliabilitas variabel Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,600	20

Tabel 4.5 diatas, menunjukkan hasil uji reliabilitas yang telah di lakukan menghasilkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,600 sedangkan r_{tabel} 0.3291. Reliabilitas dianggap reliabel bila *Cronbach's Alpha* > r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan item pernyataan sudah reliabilitas.

c. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang dilakukan terhadap nilai residual. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *sig.(2-tailed)*. Jika data memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Sebaliknya, jika data memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi tidak normal.

Tabel 4.6 hasil uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,72222481
Most Extreme Differences	Absolute	,160
	Positive	,160
	Negative	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		,962
Asymp. Sig. (2-tailed)		,313

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

(Sumber: Output IBM SPSS.21)

Berdasarkan tabel 4.7, disimpulkan bahwa jumlah Sig. (2-tailed) keseluruhan variabel Independent yaitu 0,313 lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan pada taraf 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan (*Linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 4.7 hasil uji linieritas X1

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
j_y *	Between (Combined) Groups	223,956	11	20,360	4,248	,001
j.x_1	Linearity Deviation from Linearity	200,756	1	200,756	41,891	,000
		23,199	10	2,320	,484	,884
	Within Groups	115,017	24	4,792		
	Total	338,972	35			

(Sumber: Output IBM SPSS.21)

Tabel hasil uji linieritas diatas membuktikan bahwa keseluruhan variabel independent dinyatakan mempunyai hubungan yang linier dengan variabel dependent, dengan hasil uji keseluruhan variabel independent 0,000 (x1), yang mana lebih kecil dari 0,05 atau 5%.

Tabel 4.8 hasil uji linieritas X2

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
j_y *	Between (Combined) Groups	255,181	12	21,265	5,837	,000
j.x_2	Linearity Deviation from Linearity	203,094	1	203,094	55,747	,000
		52,087	11	4,735	1,300	,286
	Within Groups	83,792	23	3,643		
	Total	338,972	35			

(Sumber: Output IBM SPSS.21)

Tabel hasil uji linieritas diatas membuktikan bahwa keseluruhan variabel independent dinyatakan mempunyai hubungan yang linier dengan variabel dependent, dengan hasil uji keseluruhan variabel independent 0,000 (x2), yang mana lebih kecil dari 0,05 atau 5%.

Tabel 4.9 hasil uji linieritas X3
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
j_y * j.x_3	Between (Combined) Groups	285,732	11	25,976	11,709	,000
	Linearity	135,046	1	135,046	60,877	,000
	Deviation from Linearity	150,686	10	15,069	6,793	,000
	Within Groups	53,240	24	2,218		
	Total	338,972	35			

(Sumber: Output IBM SPSS.21)

Tabel hasil uji linieritas diatas membuktikan bahwa keseluruhan variabel independent dinyatakan mempunyai hubungan yang linear dengan variabel dependendent, dengan hasil uji keseluruhan variabel independent 0,000 (x3), yang mana lebih kecil dari 0,05 atau 5%.

Tabel 4.10 hasil uji linieritas X4
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
j_y * j.x_4	Between (Combined) Groups	285,533	12	23,794	10,241	,000
	Linearity	153,931	1	153,931	66,251	,000
	Deviation from Linearity	131,603	11	11,964	5,149	,000
	Within Groups	53,439	23	2,323		
	Total	338,972	35			

(Sumber: Output IBM SPSS.21)

Tabel hasil uji linieritas diatas membuktikan bahwa keseluruhan variabel independent dinyatakan mempunyai hubungan yang linear dengan variabel dependendent, dengan hasil uji keseluruhan variabel independent 0,000 (x4) yang mana lebih kecil dari 0,05 atau 5%.

E. Uji Homogenitas

Jika data sudah normal maka akan diuji apakah data tersebut homogen atau tidak. Uji yang digunakan adalah pengujian Homogenitas. Menurut (Arikunto 2010: 365-364). Rumus yang dipakai untuk pengujian homogenitas dalam penelitian ini menggunakan rumus uji F, Taraf signifikasi yang digunakan adalah $\alpha = 0,5$. Uji homogenitas menggunakan SPSS dengan kriteria yang digunakan untuk mengambil kesimpulan apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka memiliki varian yang homogen. Akan tetapi apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka varian tidak homogen.

Tabel 4.16 hasil uji homogenitas
Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
j.x_1	2,672	8	24	,130

(Sumber: Output IBM SPSS.21)

Berdasarkan tabel 4.11, disimpulkan bahwa jumlah Sig variabel independent lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 4.17 hasil uji homogenitas
Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
j.x_2	,768	8	24	,634

(Sumber: Output IBM SPSS.21)

Berdasarkan tabel 4.12, disimpulkan bahwa jumlah Sig variabel independent lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 4.18 hasil uji homogenitas
Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
j.x_3	2,699	8	24	,228

(Sumber: Output IBM SPSS.21)

Berdasarkan tabel 4.13, disimpulkan bahwa jumlah Sig variabel independent lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 4.19 hasil uji homogenitas
Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
j.x_4	2,531	8	24	,137

(Sumber: Output IBM SPSS.21)

Berdasarkan tabel 4.14, disimpulkan bahwa jumlah Sig variabel independent lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

F. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.20 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,273	8,893		1,605	.119
	KEPEMIMPINAN	.355	.136	.419	2,609	.014

MOTIVASI KERJA	.432	.169	.419	2,565	.015
PELATIHAN	.067	.130	.087	2,467	.016
REWARD	.012	.169	.014	2,098	.025

a. Dependent Variable: KEPUASANKARYAWAN

(Sumber: Output IBM SPSS.21)

$$Y = 14,273 + 0,355 + 0,432 + 0,067 + 0,012 + e$$

Penjelasan dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai (constant) menunjukkan nilai sebesar 14,273. Yang artinya jika tidak dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), pelatihan (X3), reward (X4), maka besarnya nilai kepuasan karyawan (Y) adalah hanya 14,273.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,355 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% pada variabel kepemimpinan (X1) akan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y) sebesar 0,355
2. Koefisien regresi X2 sebesar 0,432 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% pada variabel motivasi kerja (X2) akan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y) sebesar 0,432
3. Koefisien regresi X3 sebesar 0,067 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% pada variabel pelatihan (X3) akan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y) sebesar 0,067
4. Koefisien regresi X4 sebesar 0,012 menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% pada variabel reward (X4) akan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y) sebesar 0,012.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di atas, telah diketahui masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dapat disimpulkan variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), pelatihan (X3), dan reward (X4). Hal ini terbukti dengan di dapatkannya nilai koefisien regresi pada kepemimpinan 0,355, motivasi kerja 0,432, pelatihan 0,067, reward 0,012 di pengaruhi oleh semangat kerja karyawan PT.ATM Metro.

1. Uji Persial t

Uji t dapat di gunakan untuk mengetahui variabel independen yang mana berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji t menguji signifikan pengaruh variabel bebas (X) secara persial terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka ini berarti suatu variabel independen penjelasan. Uji t dapat dilihat pada Output Coefficient dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantyan SPSS versi 21.

Tabel 4.20, disimpulkan bahwa kepemimpinan (X1) memiliki nilai $t_{hitung} 2,609 > t_{tabel} 2.03693$ dan nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Tabel 4.20, disimpulkan bahwa motivasi kerja (X2) memiliki nilai $t_{hitung} 2,565 > t_{tabel} 2.03693$ dan nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Tabel 4.20, disimpulkan bahwa pelatihan (X3) memiliki nilai $t_{hitung} 2,467 > t_{tabel} 2.03693$ dan nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Tabel 4.20, disimpulkan bahwa reward (X4) memiliki nilai $t_{hitung} 2,098 > t_{tabel} 2.03693$ dan nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, ini menunjukkan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

2. Uji Simultan (F)

Penguji ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara simultan, di katakan berpengaruh signifikansi apabila nilai sig $\leq 0,05$.

Tabel 4.21 hasil uji simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	235,16	4	58,790	17,556	,000 ^b
Residual	103,812	31	3,349		
Total	338,972	35			

a. Dependent Variable: j_y

b. Predictors: (Constant), j.x_4, j.x_2, j.x_1, j.x_3

(Sumber: Output IBM SPSS.21)

Tabel 4.21, disimpulkan bahwa hasil uji simultan keseluruhan variabel idependen adalah $,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 17,556 > F_{tabel} 2,90$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{05} ditolak dan H_{a5} diterima, sehingga perhitungan tersebut menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), pelatihan (X3), reward (X4), secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kepuasan karyawan (Y).

H. Determinasi (R²)

Analisis determinasi regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui presentasi sumbangan pengaruh prosentase independen (X1,X2,X3,X4.....Xn) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefesien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variasi dalam model mampu menjelaskan variasi-variasi dependen. R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R² sama dengan 1, maka prosentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variasi dependen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variasi dependen.

Tabel 4.22 hasil uji determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,833 ^a	,694	,654	1,830

a. Predictors: (Constant), j.x_4, j.x_2, j.x_1, j.x_3

(Sumber: Output IBM SPSS.21)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat ditampilkan bahwa nilai adjusted R Square adalah sebesar 0,694. Sehingga dapat diketahui bahwa 69,4% kepuasan karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan dan reward. Sedangkan 30,6%-nya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

I. Hipotesis Statistik

1. Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kepuasan karyawan (Y)

Tabel 4.23. Hasil Hipotesis Statistik Kepemimpinan (X1) , terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Sampel	Koefisien β	t_{hitung}	$t_{tabel}(\alpha = 0,05)$	Sig
36	0,355	2,609	2,03693	0,014

Sumber : hasil SPSS 21

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.23 menunjukkan koefisien variabel kepemimpinan $\beta=0,355$ yang memiliki nilai $t_{hitung}=2,609$ lebih besar dari nilai $t_{tabel}= 2.03693$ dan nilai sig $0,014 < 0,05$. karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikansi terhadap kepuasan karyawan (Y).

2. Motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan karyawan (Y)

Tabel 4.24. Hasil Hipotesis Statistik Motivasi Kerja (X2) , terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Sampel	Koefisien β	t_{hitung}	$t_{tabel}(\alpha = 0,05)$	Sig
36	0,432	2,565	2,03693	0,015

Sumber : hasil SPSS 21

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.24 menunjukkan koefisien variabel motivasi kerja $\beta= 0,432$ yang memiliki nilai $t_{hitung} = 2,565$ lebih besar dari nilai $t_{tabel}= 2.03693$ dan nilai sig $0,015 < 0,05$, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh pengaruh signifikansi terhadap kepuasan karyawan (Y).

3. Pelatihan (X3) berpengaruh terhadap kepuasan karyawan (Y)

Tabel 4.25. Hasil Hipotesis Statistik pelatihan (X3) , terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Sampel	Koefisien β	t_{hitung}	$t_{tabel}(\alpha = 0,05)$	Sig
36	0,067	2,467	2,03693	0,016

Sumber : hasil SPSS 21

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.25 menunjukkan koefisien variabel pelatihan $\beta= 0,067$ yang memiliki nilai $t_{hitung} = 2,467$ lebih besar dari nilai $t_{tabel}= 2.03693$ dan nilai sig $0,016 < 0,05$, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat di simpulkan bahwa pelatihan (X3) berpengaruh signifikansi terhadap kepuasan karyawan (Y)

4. Reward (X4) berpengaruh terhadap kepuasan karyawan (Y)

Tabel 4.26. Hasil Hipotesis Statistik reward (X4) , terhadap Kepuasan Karyawan (Y)

Sampel	Koefisien β	t_{hitung}	$t_{tabel}(\alpha = 0,05)$	Sig
36	0,012	2,098	2,03693	0,025

Sumber : hasil SPSS 21

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.26 menunjukkan koefisien variabel reward $\beta= 0,012$ yang memiliki nilai $t_{hitung} = 2,098$ lebih besar dari nilai $t_{tabel}= 2.03693$ karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat di simpulkan bahwa reward (X4) berpengaruh signifikansi terhadap kepuasan karyawan (Y).

5. kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), pelatihan (X3), reward (X4), secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Tabel 4.27. Hasil Hipotesis Statistik secara Simultan

Sampel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig
36	17,556	2,90	0.000

Sumber : hasil SPSS 21

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.27 menunjukkan variabel pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan, reward memiliki pengaruh simultan terhadap kepuasan karyawan, yang diperoleh $F_{hitung} = 17,556$ lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 2,90$ karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikansi antara pengaruh kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), pelatihan (X3), reward (X4) terhadap kepuasan karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, maka dapat dimaknai dan dibahas sehingga dapat memberikan informasi secara objektif sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan, pada variabel ini semua indikator valid. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan yang meliputi indikator sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian. Hal ini didukung dengan penelitian Rini Astuti (2019), menyatakan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan yang mempengaruhi kepuasan karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantra Medan. Sehingga kepemimpinan perlu di tingkatkan supaya karyawan bisa meningkatkan kinerja.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, pada variabel ini semua indikator valid. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan yang memiliki indikator kebutuhan fisik, rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, penghargaan, serta perwujudan diri. Hal ini didukung dengan penelitian Widya Paramita dan Siti Khoiriah (2018), menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari. Motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi supaya meningkatkan semangat kerja karyawan.

3. Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan karyawan

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, pada variabel ini semua indikator valid. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pelatihan yang meliputi indikator instruktur, peserta, materi yang dibutuhkan, metode. Hal ini didukung dengan penelitian Mamik Eko Supatmi (2013), menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan berhubungan positif dimana semakin tinggi persepsi karyawan terhadap pelatihan yang diikuti maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan tersebut. Pelatihan perlu di tingkatkan supaya bisa memahami misi visi dari perusahaan.

4. Pengaruh reward terhadap kepuasan karyawan

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan, pada indikator ini semua variabel valid. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh reward yang meliputi indikator gaji, penghargaan, tunjangan, insentif, dan promosi. Hal ini didukung dengan penelitian Lailatul Muqoyyarah (2018), menyatakan bahwa reward memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja karyawan pada PDAM Magetan. Sehingga reward perlu di tingkatkan supaya karyawan merasa puas dalam kinerja.

5. Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan, reward terhadap kepuasan karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan dan reward memiliki pengaruh positif dan signifikansi secara bersama-sama terhadap kepuasan karyawan pada PT.ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro, yang artinya setiap ada kenaikan variabel kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan, dan reward secara bersama-sama akan di ikuti kualitas kepuasan karyawan.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro.
2. motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro.
3. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro.
4. *Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro.
5. Kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan, dan *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro.

SARAN

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan, maka akan dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan kesimpulan membuktikan bawah kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan *reward* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan, dengan ini semoga PT. ATM (Antar Tenaga Mandiri) Metro dapat terus memberikan kepuasan karyawan dengan kepemimpinan yang lebihbaik lagi, motivasi yang baik dari deretan pemimpin, memberikan latihan untuk melatih skil karyawan dan tidak lupa memberi *reward* kepada karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan juga meneliti faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan yang tidak diteliti oleh peneliti. Di samping itu juga menambah metode lain di luar kuesioner untuk mengatasi kelemahankelemahan yang mungkin terdapat pada metode kuesioner, Kemungkinan timbulnya bias terhadap respon dari responden karena adanya ketidakseriusan responden Sebaiknya penyebaran kuesioner dapat disertai dengan metode wawancara atau terlihat tatap muka langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aini, H. N. (2020). Pengaruh Reward, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(1).
- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

- Arifin, S. (2016). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Bukopin Tbk. Cabang Klaten* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Aruan, D. A. (2013). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(2).
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Can, A., & Yasri, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, 4(1).
- Elviza, A. (2013). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi Terhadap kepuasan kerja karyawan Pada lembaga pendidikan Primagama pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Harahap, D. F. (2017). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di balai pelayanan, penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia (bp3tki) Medan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Hutama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Megah Sejahtera). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(1), 13-22.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Jatmiko, E. D. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21(1).
- Koencoro, G. D. (2013). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT. INKA (PERSERO) MADIUN). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2).
- Kurniawan, A. W. (2012). Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Bank Sulselbar. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(4), 391-408.
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Muqoyyaroh, L. (2018). pengaruh reward terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Magetan. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 6(1), 95-101.

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 2. No. 4 (2022)

- Nisaa' Ariyani, K., & Febriyanto, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Keputusan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 717-729.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara