

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Data Penelitian

1. Gambaran Umum Penelitian

a. Sejarah Perusahaan

Langkah PT Rajawali Nusantara Indonesia (Persero), selanjutnya disebut RNI, diawali dari pertengahan abad XIX. Pada 1 Maret 1863, Oei Tjien Sien mendirikan perusahaan perdagangan hasil bumi dengan nama NV Handel My Kian Gwan di Semarang. Pada perkembangannya, NV Handel My Kian Gwan lalu menjadi induk usaha (holding company) yang membawahi sejumlah usaha meliputi perdagangan, industri gula, perkebunan karet, industri farmasi, jasa keuangan, properti dan lain-lain.

Tahun 1885 adalah awal baru bagi NV Handel. Putra Oei Tjien Sien, Oei Tiong Ham melanjutkan kepemimpinan ayahnya. Perusahaan tersebut lalu diubah namanya menjadi Oei Tiong Ham Concern (OTHC), sebuah perusahaan konglomerasi bisnis pertama di Nusantara. OTHC menjalankan bisnis hingga 1961 ketika pemerintah Republik Indonesia mengambil alih perusahaan induk tersebut. Setelah melakukan nasionalisasi OTHC, pemerintah Indonesia mengelola seluruh aset perusahaan. Sebagian aset perusahaan dimasukkan sebagai penyertaan modal untuk mendirikan PT. Perusahaan Perkembangan Ekonomi Nasional (PPEN) Rajawali Nusantara Indonesia pada 12 Oktober 1964. Inilah tanggal berdirinya RNI. Pada awal berdirinya tersebut, RNI memiliki 10 Anak Perusahaan. Tahun 1964-

1985, RNI berfokus pada rehabilitasi alat produksi untuk mendorong peningkatan produktivitas. Perubahan status perusahaan menjadi “Persero” dilaksanakan untuk memenuhi Undang-Undang Nomor 9/1969 dan Peraturan Pemerintah Nomor 5/1974. Selanjutnya, selama tahun 1986-1998, dilakukan penggabungan sejumlah unit usaha, perluasan wilayah usaha di luar Jawa, dan pengembangan unit usaha baru.

RNI pada tahun 2001-2003 mulai mengokohkan diri menjadi perusahaan induk yang tidak melakukan operasi dan menjadi investment holding. Pada fase pengembangan selektif ini, fokus RNI adalah optimasi kinerja kelompok perusahaan. Sementara, perusahaan mulai melakukan sejumlah diversifikasi untuk memaksimalkan nilai tambah pada kurun 2004-2009. Ini diraih dengan memanfaatkan produk samping (by product) maupun pengembangan usaha strategis perusahaan. Sejak tahun 2010, perusahaan berupaya mengoptimalkan sinergi antar anak perusahaan serta anak perusahaan dengan induk perusahaan. Tujuannya agar tercapai perbaikan rasio keuangan, kinerja produksi, pertumbuhan usaha, dan tingkat kesehatan perusahaan. Fase ini berakhir tahun 2012. Saat ini, perusahaan sedang pada fase optimalisasi dan eksplorasi (2013-2017). Pada fase ini, perusahaan holding difokuskan pada mendukung peningkatan kinerja dengan menciptakan daya saing, pengembangan usaha baru, dan menjadi pilar bisnis di masa depan.

RNI memiliki beberapa anak perusahaan, diantaranya: PT Phapros, PT Mitra Ogan, PT Laras Astra Kartika, PT Rajawali Citramass, PT Rajawali Tanjungsan, PT PG. Rajawali 1, PT PG. Rajawali 2, PT Rajawali Nusindo, PT PG. Candi Baru, PT PG. Madubaru, PT GIEEB.

b. PT. Rajawali Nusindu Cabang Banjarmasin

PT Rajawali Nusindo adalah anak (cabang) perusahaan RNI yang ada di Banjarmasin yang bergerak di bidang distribusi farmasi dan alat-alat medis.

PT Rajawali Nusindo cabang Banjarmasin mendistribusikan obat-obatan (farmasi) dan alat alat medis ke Rumah sakit, Apotek, Klinik, Toko obat dan dinas Kesehatan. Dalam hal ini dinas kesehatan menyalurkan obat dan alat-alat medis ke puskesmas.

Sehubungan dengan pemilihan tempat resit yang dilakukan penulis dan dipilih yaitu perusahaan PT Rajawali Nusindo cabang Banjarmasin yang bertempat di Jln. Manggis RT.20 No.32A Banjarmasin, dengan jumlah seluruh karyawan yaitu 25 orang.

Gaya kepemimpinan yang di nilai oleh karyawan di PT.Rajawali Nusindo cabang Banjarmasin adalah manajer menengah (Middle Manager) yaitu pimpinan perusahaan di pimpin oleh Kepala Cabang dikarenakan manajer puncak (Top Manajer) ada di luar wilayah penelitian yaitu di Jakarta yang merupakan Induk/Pusat Perusahaan.

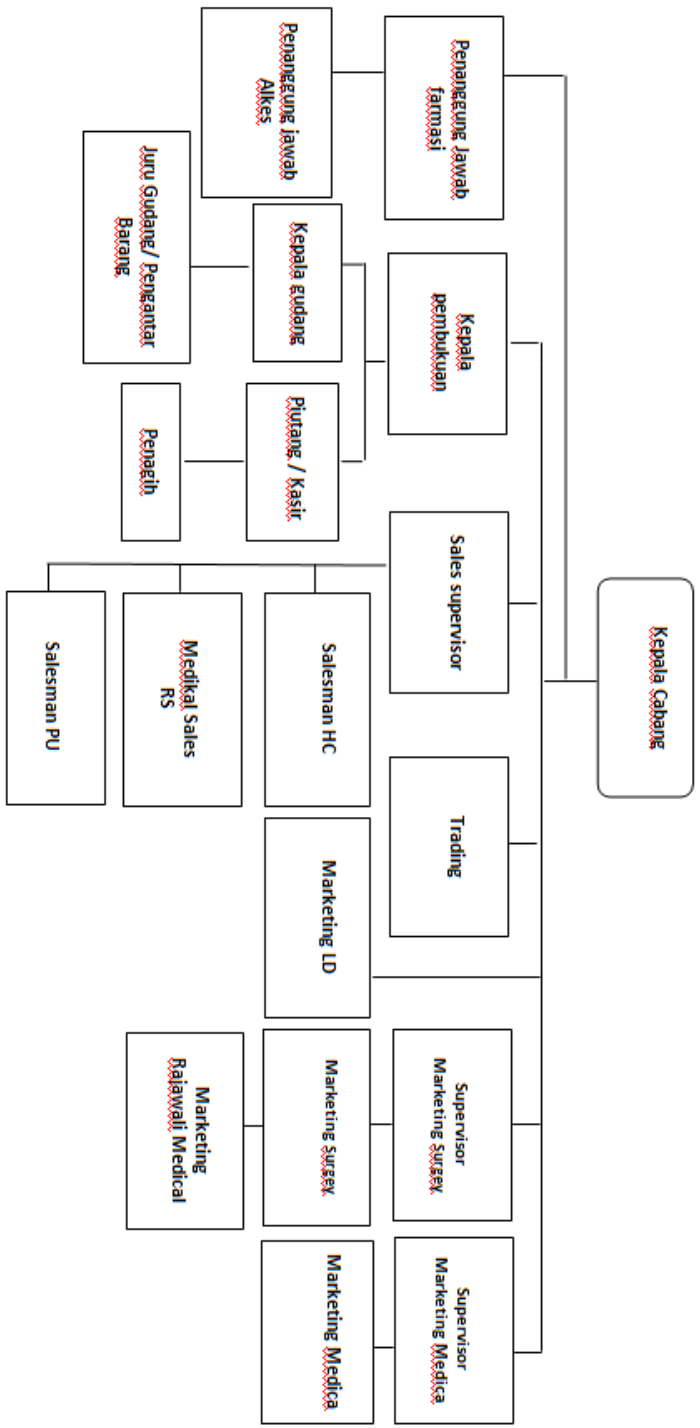
c. Visi dan Misi

1) Visi Perusahaan

Menjadi Perusahaan Distribusi yang unggul dan terpercaya pada produk kesehatan, konsumen dan Industrial melalui pelayanan yang terbaik bagi pelanggan dan peningkat nilai pemangku kepentingan (*stakeholders*).

- 2) Misi perusahaan
 - a) Menyediakan produk berkualitas.
 - b) Mengembangkan kemitraan yang saling menguntungkan dengan Prinsipal yang menghasilkan produk bermutu.
 - c) Memberdayakan seluruh karyawan sebagai aset yang berharga untuk memberikan layanan terbaik bagi pelanggan.
 - d) Memberdayakan seluruh karyawan sebagai aset yang berharga untuk memberikan layanan terbaik bagi pelanggan.
 - e) Meningkatkan kemampuan teknologi informasi secara berkelanjutan untuk menghadapi kompetisi global.
 - f) Meningkatkan peran internal kontrol dan manajemen risiko untuk mendorong kehiatan operasi yang efektif dan efisien.¹
- d. Struktur Organisasi PT.Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin

¹Blog.Resmi.PT.Rajawali-Nusindo-Cabang-Banjarmasin,



2. Analisis Deskriptif Responden

Dalam penelitian ini akan diuraikan mengenai data yang menjadi responden. Berikut analisis deskriptif responden karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin meliputi: 1) Jenis Kelamin, 2) agama, 3) Usia, 4) Pendidikan Terakhir, 5) Lama Bekerja, 6) Pendapatan Per Bulan, 7) Pengeluaran Per Bulan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang diperoleh dari proses tabulasi frekuensi karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Karakteristik Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase(%)
Laki-laki	15	60%
Perempuan	10	40%
Total	25	100%

Sumber: data primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 15 orang (60%). Sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 10 orang (40%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Agama

Berdasarkan data yang diperoleh dari proses tabulasi frekuensi, karakteristik responden berdasarkan agama ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Karakteristik Responden
Berdasarkan Agama

Keterangan	Jumlah	Persentase
Islam	24	96%
Lainnya	1	4%
Total	25	100%

Sumber: data primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas Agama responden dalam penelitian ini adalah beragama Islam yaitu sebanyak 24 orang (96%). Sedangkan sisanya beragama lainnya berjumlah 1 orang (4 %).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang diperoleh dari proses tabulasi frekuensi, karakteristik responden berdasarkan usia ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.3
Karakteristik Responden
Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah	Persentase(%)
<18 tahun	0	0
18 - 30 tahun	12	48%
31 - 40 tahun	12	48%
41-50 tahun	1	4%
Total	25	100%

Sumber: data primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas Usia responden dalam penelitian ini adalah yang berusia ,<18 tahun yaitu sebanyak 0 orang (0%), usia18-30 tahun sebanyak 12 orang (48%), usia 31-40 tahun sebanyak 12 Orang (48%) Sedangkan sisanya berusia 41-50 tahun sebanyak 1 orang (4 %).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data yang diperoleh dari proses tabulasi frekuensi, karakteristik responden berdasarkan Pendidikan ditunjukkan pada tabel berikut

Tabel 3.4
Karakteristik Responden
Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Jumlah	Persentase(%)
SMA/SMK/MA	6	24%
Diploma	5	20%
Sarjana	13	52%
Pascasarjana	1	4%
Total	25	100%

Sumber: data primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas Pendidikan responden dalam penelitian ini adalah yang berpendidikan SMA/SMK/MA berjumlah 6 orang (24%), pendidikan Diploma berjumlah 5 orang (20%), Sarjana berjumlah 13 Orang (52%) Sedangkan sisanya berpendidikan Pascasarjana berjumlah 1 orang (4 %).

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari proses tabulasi frekuensi, karakteristik responden berdasarkan Lama bekerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.5
Karakteristik Responden
Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Jumlah	Persentase(%)
< 1 tahun	4	16%
1-10 tahun	12	48%
10-20 tahun	8	32%
>20 tahun	1	4%
Total	25	100%

Sumber: data primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas Lama Kerja responden dalam penelitian ini adalah yang lama kerja < 1 tahun berjumlah 4 orang (16%), lama kerja 1-10 tahun berjumlah 12 orang (48%), lama kerja 10-20 tahun berjumlah 8 Orang (32%) Sedangkan sisanya lama kerja >20 tahun berjumlah 1 orang (4 %).

f. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Per Bulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari proses tabulasi frekuensi, karakteristik responden berdasarkan Pendapatan Per Bulan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.6
Karakteristik Responden
Pendapatan per bulan

Keterangan	Jumlah	Persentase
<1.000.000	0	0%
1.000.000 - 3.000.000	9	36%
>3.000.000 - 5.000.000	11	44%
>5.000.000	5	20%
Total	25	100,0

Sumber: data primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas Pendapatan Per Bulan responden dalam penelitian ini adalah yang Pendapatan Per Bulan <1.000.000 berjumlah 0 orang (0%), Pendapatan Per Bulan 1.000.000-3.000.000 berjumlah 9 orang (36%), Pendapatan Per Bulan >3.000.000 - 5.000.000 berjumlah 11 Orang (44%) Sedangkan Pendapatan Per Bulan >5.000.000 berjumlah 5 orang (20%)

g. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengeluaran Per Bulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari proses tabulasi frekuensi, karakteristik responden berdasarkan pengeluaran per bulan ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 3.7
Karakteristik Responden
Pengeluaran per bulan

Keterangan	Jumlah	Persentase
<1.000.000	0	0
1.000.000 - 3.000.000	16	64%
>3.000.000 - 5.000.000	6	24%
>5.000.000	3	12%
Total	25	100%

Sumber: data primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas Pengeluaran Per Bulan responden dalam penelitian ini adalah yang Pendapatan Per Bulan <1.000.000 berjumlah 0 orang (0%), Pengeluaran Per Bulan 1.000.000-3.000.000 berjumlah 16 orang (64%), Pengeluaran Per Bulan >3.000.000-5.000.000 berjumlah 6 Orang (24%) Sedangkan Pengeluaran Per Bulan >5.000.000 berjumlah 3 orang (12%).

2. Analisis Deskriptif Variabel

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh juga data mengenai tanggapan responden terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun data selengkapnya adalah sebagai berikut:

a. Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan

Skor minimum : 36

Skor maksimum : 48

Nilai SD (σ) : 3,291

Mean teoritis (μ) : 41,00

Dengan klasifikasi:

Tinggi : $x \geq 41,00 + 1(3,291)$ atau $x \geq 44,29$

Cukup : $41,00 - 1(3,291) \leq x < 41,00 + 1(4,360)$ atau $37,70 \leq x < 44,29$

Rendah : $x \leq 41,00 - 1(3,291)$ atau $x \leq 37,70$

Tabel 3.8
Tanggapan Responden
Terhadap Gaya Kepemimpinan

Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi	5	20,0
Cukup	18	72,0
Rendah	2	8,0
Jumlah	25	100,0

Sumber : Data primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan yang termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 5 orang (20,0%), kategori cukup sebanyak 18 orang (72,0%), dan sisanya sebanyak 2 orang (8,0%) termasuk dalam kategori rendah. Berdasarkan kondisi tersebut, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori cukup.

b. Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja

Skor minimum : 44

Skor maksimum : 62

Nilai SD (σ) : 5,160Mean teoritis (μ) : 55,04

Dengan klasifikasi:

Baik : $x \geq 55,04 + 1(5,160)$ atau $x \geq 60,2$ Cukup : $55,04 - 1(5,160) \leq x < 55,04 + 1(5,160)$ atau $49,88 \leq x < 60,2$ Buruk : $x \leq 55,04 - 1(5,160)$ atau $x \leq 49,88$

Tabel 3.9
Tanggapan Responden
Motivasi Kerja

Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi	2	8,0
Cukup	18	72,0
Rendah	5	20,0
Jumlah	25	100,0

Sumber : Data primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja yang termasuk dalam kategori tinggi 2 orang (8,0%), kategori cukup sebanyak 18 orang (72,0%), dan sisanya sebanyak 5 orang (20,0%) termasuk dalam kategori rendah. Berdasarkan kondisi tersebut, hal ini

menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja termasuk dalam kategori cukup.

c. Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

Skor minimum : 59

Skor maksimum : 93

Nilai SD (σ) : 7,212

Mean teoritis (μ) : 78,48

Dengan klasifikasi:

Baik : $x \geq 78,48 + 1(7,212)$ atau $x \geq 85,69$

Cukup : $78,48 - 1(7,212) \leq x < 78,48 + 1(7,212)$ atau $71,26 \leq x < 85,69$

Buruk : $x \leq 78,48 - 1(7,212)$ atau $x \leq 71,26$

Tabel 3.10
Tanggapan Responden
Kepuasan Kerja

Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi	2	8,0
Cukup	21	84,0
Rendah	2	8,0
Jumlah	25	100,0

Sumber : Data primer diolah (2017)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja yang termasuk dalam kategori tinggi 2 orang (8,0%), kategori cukup sebanyak 21 orang (84,0%), dan sisanya sebanyak 2 orang (8,0%)

termasuk dalam kategori rendah. Berdasarkan kondisi tersebut, hal ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja termasuk dalam kategori cukup.

B. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung (*correlation item total correlation*) dengan nilai r tabel dengan ketentuan untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$, dimana n adalah jumlah sampel. Jika: r hitung $> r$ tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Namun apabila r hitung $< r$ tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Dari tabel (di lihat pada lampiran), untuk $df = n - 2$, atau dalam penelitian ini $df = 25 - 2 = 23$ dengan tingkat signifikansi 5%, diperoleh angka 0,396. Jika r hitung positif, serta r hasil/ hitung $> r$ tabel, maka butir item tersebut valid. Sebaliknya jika r hitung $< r$ tabel maka butir item tidak valid. Berikut hasil uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 19 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.11
Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y

Variabel	No. Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	1	0,552	0,396	Valid
	2	0,417	0,396	Valid
	3	0,628	0,396	Valid
	4	0,455	0,396	Valid
	5	0,405	0,396	Valid
	6	0,497	0,396	Valid
	7	0,487	0,396	Valid
	8	0,616	0,396	Valid
	9	0,602	0,396	Valid
	10	0,485	0,396	Valid
Motivasi Kerja (X_2)	11	0,714	0,396	Valid
	12	0,446	0,396	Valid
	13	0,634	0,396	Valid
	14	0,533	0,396	Valid
	15	0,523	0,396	Valid
	16	0,677	0,396	Valid
	17	0,546	0,396	Valid
	18	0,632	0,396	Valid
	19	0,591	0,396	Valid
	20	0,528	0,396	Valid

	21	0,624	0,396	Valid
	22	0,622	0,396	Valid
	23	0,423	0,396	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	24	0,660	0,396	Valid
	25	0,677	0,396	Valid
	26	0,660	0,396	Valid
	27	0,597	0,396	Valid
	28	0,551	0,396	Valid
	29	0,785	0,396	Valid
	30	0,660	0,396	Valid
	31	0,624	0,396	Valid
	32	0,785	0,396	Valid
	33	0,785	0,396	Valid
	34	0,785	0,396	Valid
	35	0,504	0,396	Valid
	36	0,551	0,396	Valid
	37	0,645	0,396	Valid
	38	0,499	0,396	Valid
	39	0,785	0,396	Valid
	40	0,487	0,396	Valid
	41	0,677	0,396	Valid
	42	0,785	0,396	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 19,00 (2017)

Berdasarkan tabel diatas, nilai r-hitung dari semua item lebih besar dari r tabel 0,396 ini berarti semua item tersebut dapat dinyatakan valid, dan benar-benar bisa digunakan sebagai alat ukur gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan dijawab responden secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*, untuk $df = n - 2$, atau dalam penelitian ini $df = 25 - 2 = 23$ dengan tingkat signifikansi 5%, diperoleh angka 0,396. Jika r_{α} positif, serta $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$, maka butir item tersebut valid. Sebaliknya jika $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$ maka butir item tidak valid. Berikut hasil uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 19 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,659	0,396	Reliabilitas
Motivasi Kerja (X_2)	0,831	0,396	Reliabilitas
Kepuasan Kerja (Y)	0,927	0,396	Reliabilitas

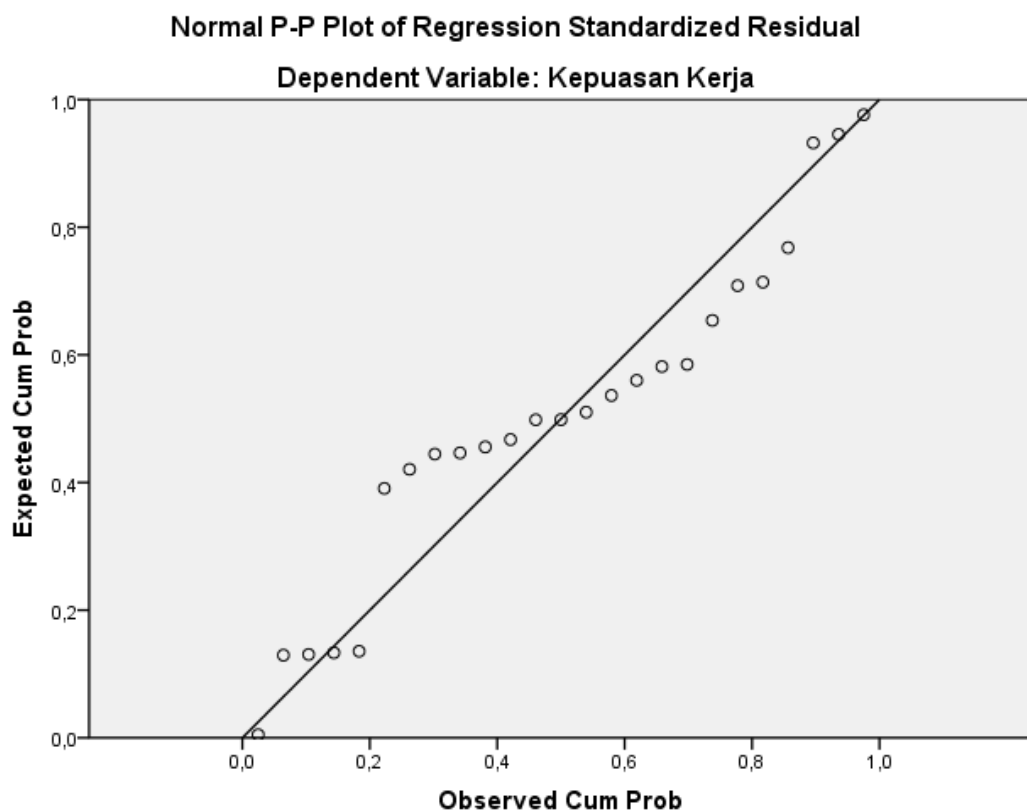
Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 19 (2017)

Berdasarkan tabel diatas, nilai *Cronbach Alpha* dari semua variabel adalah lebih besar dari nilai standarnya, yaitu 0,396 ini berarti semua item tersebut dapat dinyatakan Reliabel , dan siap untuk digunakan ke dalam analisis data.

3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.



Gambar 5.0 Uji Normalitas

Pada Gambar 5.0 dapat juga dilihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Hal ini berarti data berdistribusi normal. Namun untuk lebih

memastikan bahwa data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka dilakukan uji Skewness dan uji Kurtosis.

Tabel 3.13
uji Skewness dan uji Kurtosis

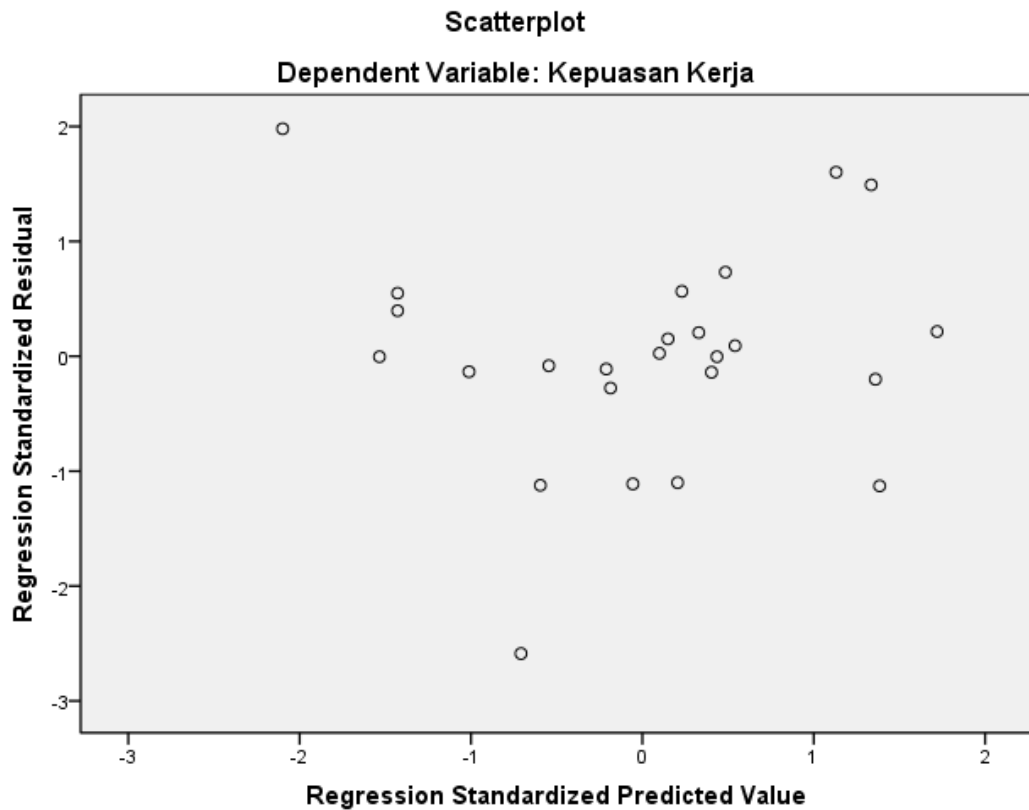
	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
UnStd. Residual	-,252	,464	1,609	,902

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 19 (2017)

Berdasarkan Tabel 3.13 dapat diketahui bahwa rasio skewness = $-0,252/0,464 = -0,543$ sedang rasio kurtosis = $1,609/0,902 = 1,783$. Karena rasio skewness dan rasio kurtosis berada diantara -2 hingga +2, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi ini digunakan untuk apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam suatu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedostisitas. Jika varian berbeda disebut heteroskedostisitas



Gambar 5.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel independen. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Tolerance mengukur variabilitas independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai tolerance $> 0,1$ atau nilai VIF < 5 , maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang dan Lufti, 2011:139).

Tabel 3.14
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	1,000	1,000
Motivasi Kerja	1,000	1,000

Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 3.14 dapat terlihat bahwa: Nilai VIF untuk variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sama-sama 1,000 sedangkan Tolerance-nya 1,000. Karena nilai VIF dari kedua variabel tidak ada yang lebih besar dari 10 atau 5 (banyak buku yang menyatakan tidak lebih dari 10, tapi ada juga yang menyatakan tidak lebih dari 5 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel bebas tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linier dengan OLS, maka model regresi linier yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolinieritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

4. Autokorelasi

Data yang digunakan untuk mengestimasi model regresi linier merupakan data *time series* maka diperlukan adanya uji asumsi terbebas dari autokorelasi. Hasil uji autokorelasi, dapat dilihat pada tabel **Model Summary**^b kolom terakhir (*Durbin-Watson*).

Tabel 3.15
Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,493	,243	,174	6,55439	2,763

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 19 (2017)

Nilai Durbin-Watson yang tertera pada output SPSS disebut dengan DW hitung. Angka ini akan dibandingkan dengan kriteria penerimaan atau penolakan yang akan dibuat dengan nilai d_L dan d_U ditentukan berdasarkan jumlah variabel bebas dalam model regresi (k) dan jumlah sampelnya (n). Nilai d_L dan d_U dapat dilihat pada Tabel DW dengan tingkat signifikansi (*error*) 5% ($\alpha = 0,05$).

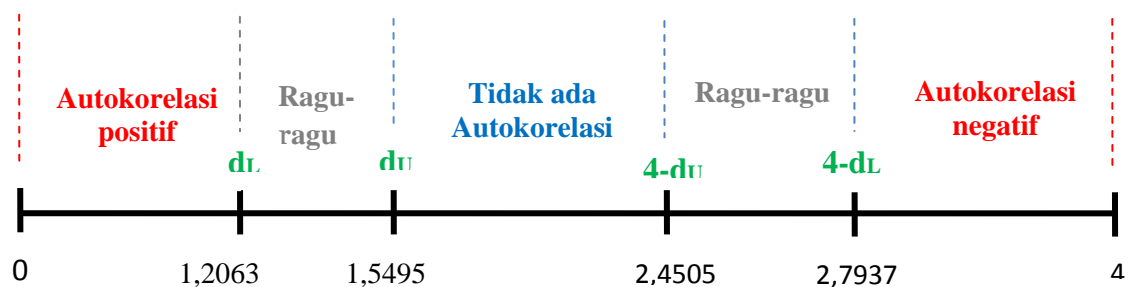
Jumlah variabel bebas : $k = 2$

Jumlah sampel : $n = 25$

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409

Tabel Durbin-Watson menunjukkan bahwa nilai $d_L = 0,982$ dan nilai $d_U = 1,539$ sehingga dapat ditentukan kriteria terjadi atau tidaknya autokorelasi seperti terlihat pada gambar di bawah ini :



Nilai DW hitung sebesar 2,763 lebih besar dari 1,5495 dan lebih besar dari 2,4505 yang artinya berada pada daerah **ada autokorelasi**. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi linier terjadi autokorelasi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dapat diketahui pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependennya. Adapun model statistik penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

\hat{Y} : Kepuasan Kerja

a : konstanta

b1 = Koefisien regresi gaya kepemimpinan

X1 = gaya kepemimpinan

b2 = Koefisien regresi motivasi kerja

X2 = motivasi kerja

e = Standar Error

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan bantuan komputer pada program SPSS 19,0 diperoleh hasil yang tercantum dalam tabel berikut:

Tabel 3.16
Hasil Analisis Regresi 2 variabel

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,876	21,901		,999	,329
Gaya Kepemimpinan	,640	,406	,292	1,574	,130
Motivasi Kerja	,552	,259	,395	2,128	,045

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 19 (2017)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 3.16 kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 21,876 + 0,640 X_1 + 0,552 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat digambarkan:

- a. Konstanta (a) sebesar 21,876 bahwa gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja atau nilai variabel bebas adalah 0, maka besarnya variabel kepuasan kerja adalah sebesar 21,876. Atau jika tidak ada gaya kepemimpinan dan motivasi kerja maka akan berkurang 21,876.
- b. Variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,640. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan di PT.Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin sudah baik karena mampu meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.
- c. Variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,552. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja di PT.Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin sudah baik karena

mampu meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.

5. Pengujian Secara Individual/Parsial (Uji t)

U Uji-T dilakukan untuk menunjukkan secara parsial ada pengaruh yang signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependent. Kriteria pengujiannya yaitu:

H_0 : b_1 , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independent yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel dependent yaitu kepuasan kerja.

H_a : b_1 , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independent yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel dependent yaitu kepuasan kerja.

Kriteria keputusan adalah:

- a. H_0 diterima, jika t hitung $< t$ tabel pada $\alpha = 5\%$
- b. H_0 ditolak, jika t hitung $\geq t$ tabel pada $\alpha = 5\%$

Hasil pengujiannya adalah:

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k)

n = jumlah sampel, n = 25

k = jumlah variabel yang digunakan, k = 3

Maka: Rumus Uji T yang digunakan adalah t tabel = $t(\alpha/2 ; n-k-1) ; t$

(0,025 ; 21) = 2,079

Nilai t diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi Software SPSS 19,00 for Windows, seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.17
Individual/Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,876	21,901		,999	,329
Gaya Kepemimpinan	,640	,406	,292	1,574	,130
Motivasi Kerja	,552	,259	,395	2,128	,045

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 19 (2017)

Berdasarkan Tabel 3.17 terlihat bahwa:

- a. Nilai Thitung variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,574 berpengaruh secara positif dan signifikan hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,130) $> 0,05$. Hipotesis H_a ditolak karena $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($1,574 < 2,079$) yang berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin.
- b. Nilai T hitung variabel motivasi kerja sebesar 2,128 berpengaruh secara positif dan signifikan hal ini terlihat dari nilai signifikan (0,045) $< 0,05$. Hipotesis H_a diterima karena $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,128 > 2,079$) yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin

6. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya yaitu:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan dari variabel independent yang terdiri dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerjaterhadap variabel dependent yaitu kepuasan kerja.

$H_0 : b_1, b_2, \neq 0$, artinya secara bersama- sama terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel independent yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerjaterhadap variabel dependent yaitu kepuasan kerja.Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- a. H_0 diterima, jika t hitung $< t$ tabel pada $\alpha = 5\%$
- b. H_0 ditolak, jika t hitung $\geq t$ tabel pada $\alpha = 5\%$

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 25 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh:

- a. df (pembilang) $k-1 = 3-1 = 2$
- b. df (penyebut) $= n-k = 25 - 3 = 22$
- c. $\alpha = 5\% : 2 = 0,05 : 2 = 0,025$ (pengujian dengan dua arah)

Nilai F hitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi Software SPSS 19,00 *for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\% : 2=0,025 = (k;n); (2;22) = 3,440$

Tabel 3.18
Signifikan Simultan (Uji-F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	303,121	2	151,560	3,528	,047 ^a
	Residual	945,119	22	42,960		
Total		1248,240	24			

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 19 (2017)

Berdasarkan Tabel 3.18 di atas memperlihatkan nilai F hitung sebesar 3,528 dengan tingkat signifikan 0,047 sedangkan F tabel sebesar 3,440 dengan taraf signifikan 0,05 (5%) maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,528 > 3,440$) sedangkan tingkat signifikan sebesar $0,047 < 0,05$, dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama adalah signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Tabel 3.19
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,493 ^a	,243	,174	6,55439

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 19 (2017)

Tabel 3.19 dapat diketahui bahwa $R^2 = 0,243$, berarti hubungan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja masih belum erat. Nilai Adjusted R Square = 0,174 berarti 17,4%, berarti faktor-faktor kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) sedangkan 82,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dit...
98
dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif responden, diperoleh jenis kelamin responden penelitian ini rata-rata berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang atau 60%, Agama responden didominasi oleh agama islam sebanyak 24 orang atau 96%, kemudian rata-rata usia responden adalah 18-30 dan 31-40 sebanyak 12 ; 12 orang ataaau 48%, berdasarkan pendidikan responden rata-rata sarjana sebanyak 13 orang atau 52%. Lama bekerja responden rata-rata 1-10 tahun sebanyak 12 orang atau 48%, pendapatan per bulan nilai rata-rata > 3.000.000-5.000.000 sebanyak 11 orang atau 44%, dan pengeluaran per bulan nilai rata-rata 1.000.000-3000.000 sebanyak 16 orang atau 64%.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel diperoleh hasil bahwa tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori cukup

baik yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 72,0%. Tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja termasuk dalam kategori cukup baik yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 72,0%. Tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja termasuk dalam kategori cukup baik yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 84,0%.

Selanjutnya hasil olah data penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dimana tingkat signifikansi sebesar 0,130 yang lebih besar dari 0,05. Sebagaimana teori gaya kepemimpinan yang dijelaskan oleh Viethzal Rivai, yaitu gaya kepemimpinan dilihat dari pola perilaku dan strategi yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, dalam penelitian ini gaya kepemimpinan lebih didominasi pola perilaku dan sifat seorang pemimpin dalam memberikan motivasi kerja karyawan yang dapat kita lihat dari indikator gaya kepemimpinan meliputi: kemampuan, kepribadian, pengalaman, intelektual, dan lingkungan kerja.

Hasil analisis data yang peneliti lakukan penilaian responden terhadap gaya kepemimpinan, yaitu : pemimpin selalu menggerakkan dan mendorong karyawan dalam bekerja, pemberian tugas dan tanggung jawab di pegang oleh pimpinan, mencontohkan sikap disiplin dalam bekerja, mengadakan evaluasi pekerjaan, bersedianya pemimpin untuk mendengarkan pendapat atau saran dari bawahan dan dapat memecahkan masalah dengan cerdas, komunikasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan berjalan dengan baik dan mampu mengorganisir situasi kerja yang dihadapi karyawan di dalam maupun di lapangan.

Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan sudah cukup baik yang mana kita lihat dari analisis data deskriptif responden, hasil tanggapan responden yang menilai gaya kepemimpinan kategori cukup baik berjumlah 18 orang (72,0%), sehingga hampir mendekati 100% yaitu gaya kepemimpinannya hampir mendekati sempurna, tetapi gaya kepemimpinan belum memberikan pengaruh yang cukup besar untuk kepuasan kerja karyawan karena selain gaya kepemimpinan faktor seperti gaji, manfaat dan penghargaan lebih memberikan kepuasan kerja karyawan dikarenakan sebagian karyawan masih mencari tambahan uang diluar perusahaan untuk biaya kebutuhan hidupnya.

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan Kharismatik yaitu para pemimpin kharismatik bergantung pada kebibadian, kualitas pemberi semangat serta aura-auranya. Mereka adalah pemimpin yang visioner, memiliki orientasi presentasi mengambil resiko yang penuh perhitungan, dan juga komunikator yang baik.

Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dimana tingkat signifikansi sebesar 0,045 yang lebih kecil dari 0,05. Sebagaimana yang dijelaskan dalam teori motivasi kerja menurut Abraham H. Maslow, orang-orang termotivasi oleh lima jenis kebutuhan dasar. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah kebutuhan bertahan secara Fisiologis (lapar dan haus), kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial (persahabatan dan kekerabatan), kebutuhan akan penghargaan (baik diri sendiri, harga diri, maupun dari orang lain), kebutuhan untuk mewujudkan diri (mengembangkan dan mengungkapkan potensi).

Hasil analisis data yang peneliti lakukan yaitu penilaian responden terhadap motivasi kerja, meliputi:

1. sub variabel kebutuhan fisiologis, yaitu karyawan merasa puas dengan adanya kesempatan istirahat yang cukup, mendapatkan waktu untuk makan dan minum dalam bekerja.
2. sub variabel kebutuhan rasa aman, yaitu perusahaan memberikan sanksi bila karyawan melakukan kesalahan dalam melakukan tugas dan kondisi pekerjaan yang aman dan menyenangkan telah membuat karyawan semangat dalam bekerja.
3. sub variabel kebutuhan sosial yaitu, saling membantu apabila terjadi masalah dan hubungan baik karyawan dengan pimpinan.
4. sub variabel penghargaan yaitu setiap karyawan diberi pelatihan yang sistematis yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan atau skill dalam bekerja.
5. sub variabel aktualisasi diri yaitu saran dan kritik yang diberikan pimpinan membuat talenta dan kreativitas karyawan lebih maju serta penempatan kerja yang tepat membuat karyawan menjalankan tugas dengan baik.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja secara efektif dan usaha memuaskan kebutuhan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai khususnya untuk karyawan PT.Rajawali Nusindo Cabang Banjarmasin.

Kemudian secara simultan variabel independent gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan tingkat signifikansi 0,047 lebih kecil dari 0,05. dan juga dilihat dari nilai R, semakin besar nilai R maka pengaruh variabel independent gaya kepemimpinan dan motivasi kerja semakin baik dalam penelitian ini nilai korelasi sebesar 0,493 sedangkan untuk melihat kontribusi dilihat dari nilai *Adjusted R²* semakin besar nilai *Adjusted R²* maka kontribusinya semakin besar, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0,174 atau 17,4%. Jadi kontribusi variabel independent gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan masih belum baik dikarenakan nilai 17,4% sangat kecil selesihnya apabila dikurangkan dengan 100% yaitu 82,6%. Sehingga sisanya 82,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti: kompensasi, disiplin kerja, keselamatan, kesehatan, komunikasi dan lain sebagainya.

D. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Tinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari hasil pembagian kuesioner, gaya kepemimpinan yang dipraktikkan di PT. Rajawali Nusindo cabang Banjarmasin sudah bagus, pimpinan dalam menjalankan tugas, memotivasi karyawan, dan dari analisis peneliti berkesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang dijalankan di perusahaan tersebut memakai nilai-nilai gaya kepemimpinan Rasulullah saw seperti berkepribadian sederhana, tangguh serta memiliki tipe kepemimpinan otoriter yaitu aturan yang tidak boleh dibantah, kewajiban-

kewajiban tugas yang sudah diberikan tidak bisa dirubah seperti halnya Rasulullah saw mendapatkan wahyu dari Allah tentang perintah shalat, puasa, bayar zakat dan haji bagi yang mampu, merupakan aturan islam yang tidak bisa di rubah dan dibantah.

Motivasi kerja yang diberikan pimpinan juga sudah bagus selain memberikan hal-hal yang positif pimpinan juga mengajak untuk mengerjakan pekerjaan pada karyawannya dengan niat ibadah kepada Allah saw dan ikhlas dalam bekerja. Sebagaimana Allah swt berfirman dalam Q.S Ali Imran /3:29.

قُلْ إِنْ تُخْفُوا مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تُبْدُوهُ يُعَلِّمَهُ اللَّهُ وَيَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ٢٩

“Katakanlah: “Jika kamu menyembunyikan apa yang ada dalam hatimu atau kamu melahirkannya, pasti Allah Mengetahui”. Allah mengetahui apa-apa yang ada di langit dan apa-apa yang ada di bumi dan Allah Maha kuasa atas segala sesuatu”

Mencari rezeki yang halal dalam agama Islam hukumnya wajib, ini menandakan bagaimana pentingnya mencari rezeki yang halal. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardhu lainnya.

Meskipun gaya kepemimpinan dan motivasi kerja belum memberikan sumbangan pengaruh yang besar pada kepuasan kerja, tetapi kepuasan kerja yang ada pada karyawan sudah hampir terpenuhi walaupun sebagian masih belum merasa puas dikarenakan ada faktor lain seperti gaji, keamanan, manfaat serta jabatan adalah faktor yang lebih banyak mendominasi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan memang tidak lepas dari pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karena dengan adanya pimpinan maka organisasi akan berjalan dengan lancar sebagai acuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam islam kepuasan kerja memiliki 2 faktor yaitu:

1. Dorongan utama seorang muslim dalam bekerja adalah bahwa aktifitas kerjanya itu dalam pandangan Islam merupakan bagian dari ibadah, karena bekerja merupakan pelaksanaan salah satu kewajiban untuk mencukupi kebutuhan hidup.
2. Seorang muslim juga dapat bekerja keras karena adanya keinginan untuk memperoleh imbalan atau penghargaan materil seperti gaji atau penghasilan.²

² Abdul Hamid Mursi, *SDM yang produktif pendekatan Al-Qur'an dan sains*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), hlm.110