

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA KEMENTERIAN AGAMA KOTA MAKASSAR SULAWESI SELATAN

Syartini Indrayani,¹ Erwin,² Reski Fitriah Danial³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar
(erwin@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi karyawan pada kantor Kementerian Agama Kota Makassar serta untuk mengetahui variable manakah yang berpengaruh secara dominan diantara dua variable Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Sampel menggunakan Metode wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Data dianalisis dengan menggunakan Metode Kuantitatif yang menggunakan enam rumus yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Berganda, Uji F, Uji T dan Koefisien Determinasi dengan bantuan software SPSS 20.0 for windows. Hasil menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan pada Kementerian Agama Kota Makassar. Variable Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan koefisien regresi berganda bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah dengan kata lain Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan akan meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan pada Kementerian Agama kota Makassar.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Menurut Robbins (Wibowo, 2012:78) kepuasan kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang seharusnya diterima. Hasibuan (Tunjungsari, 2011) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Faud Mas'ud (Manurung, 2012) kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan diri seseorang. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, Keith, 1985). Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan.

Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Menurut A. A. Prabu Mangkunegara (2009:93) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mencapai tujuan dan motifnya. Untuk mencapai hasil yang optimal, perusahaan membutuhkan sebuah sistem yang mampu bekerja secara sinergi dan dinamis.

Sistem ini melibatkan sumber daya manusia yang efisien, teknologi yang mengikuti perkembangan zaman, dan kebijakan-kebijakan perusahaan yang dapat mendukung interaksi antara sumber daya manusia dan teknologi. Teknologi yang digunakan, yang paling penting dalam proses penyatuan faktor-faktor yang dimiliki oleh perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuannya yaitu Sumber Daya Manusia. Faktor inilah yang menggerakkan seluruh faktor-faktor yang sudah dimiliki perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan. Namun dalam prakteknya, Kepuasan dalam bekerja sering dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari manajer, perusahaan atau organisasi tersebut (Iskandar, 2005).

Para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan motivasi kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi dalam suatu organisasi. Hal tersebut memberi arti, bahwa kepemimpinan memiliki faktor penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh pimpinan, dapat mempengaruhi pegawainya melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diarahkan dan diinginkannya dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan itu, maka peranan pemimpin untuk menciptakan motivasi kerja pegawai yang tinggi yang merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut. Mengingat motivasi kerja mempengaruhi tindakan seorang pegawai, maka apabila suatu perusahaan tersebut akan memperoleh hasil yang lebih menguntungkan sehingga terjadi peningkatan produktivitas.

Sebaliknya apabila suatu perusahaan mempunyai pegawai yang motivasi kerjanya rendah dalam melakukan pekerjaan, tidak merasa bergairah, timbulnya keluhan-keluhan, adanya kelesuan, kurangnya rasa tanggung jawab, dan lain-lain, sudah barang tentu perusahaan atau organisasi tersebut akan mengalami

kerugian karena pegawainya bekerja tidak produktif dan dapat dikatakan sebagai penurunan kinerja. Untuk mencapai sebuah kepuasan kerja penerapan kepemimpinan sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, karena di dalam motivasi kerja pegawai untuk memenuhi kebutuhannya sangat membutuhkan dukungan dari seorang pimpinan, karena itu setiap pemimpin harus mengetahui secara jelas tentang apa yang dibutuhkan oleh pegawai dan perusahaan agar mereka bisa bekerja sama secara efektif.

Masalah yang terjadi pada Kementerian Agama Kota Makassar di Sulawesi Selatan dimana kurangnya informasi dan sosialisasi terhadap ketentuan dan peraturan sehingga seringkali terjadi kesimpangsiuran dalam penyelesaian pekerjaan yang diinstruksikan pimpinan. Berdasarkan permasalahan tersebut bahwa kurangnya motivasi kerja pada diri karyawan tersebut sehingga diperlukan ketegasan dari pimpinan terhadap karyawan agar pegawai mempunyai motivasi yang tinggi dan terhambat untuk mencapai kepuasan kerja. Untuk mencapai hal tersebut maka perlu didukung oleh kepemimpinan yang baik sesuai dengan harapan pegawai sehingga pegawai merasa kebutuhannya terpenuhi.

Sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Fenomena yang terjadi adalah adanya perbedaan pendapat tentang bagaimana kepemimpinan yang baik menurut para pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengangkat judul penelitian mengenai: "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja pada Kementerian Agama Kota Makassar di Sulawesi Selatan".

METODE PENELITIAN

Penelitian murni merupakan penelitian yang dilakukan atau diarahkan sekedar untuk memahami masalah perusahaan secara mendalam dan hasil penelitian tersebut untuk pengembangan ilmu pengetahuan, sekaligus sebagai acuan penulis. Penelitian terapan merupakan penelitian yang diarahkan untuk mendapatkan informasi yang dapat digunakan sebagai acuan untuk memperoleh data. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kementerian Agama kota Makassar. Dan penelitian dilaksanakan selama kurun waktu kurang lebih dari 2(Dua) bulan. Mulai bulan April sampai bulan Juni 2015.

Pasolong (2005:66) menyatakan "Populasi adalah keseluruhan atau universal yang ciri-cirinya atau karakteristik-karakteristiknya dapat diamati untuk

ditarik menjadi suatu sampel dalam penelitian". Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada kantor Kementerian Agama kota Makassar di Sulawesi Selatan. Pasolong (2005:67) mengungkapkan "Sampel adalah sebahagian dari kuantitas populasi yang akan mencerminkan dari keseluruhan populasi tersebut". Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Probability Sampling, yaitu suatu teknik penarikan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel dalam suatu penelitian.

Pada penarikan sampel probability sampling, teknik yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu suatu teknik penarikan sampel yang digunakan apabila keseluruhan anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah populasi yaitu 30 orang. Dan karena jumlah populasi 30 orang maka seluruh karyawan/pegawai pada Kementerian Agama kota Makassar di Sulawesi Selatan dapat ditetapkan sebagai informan dan dijadikan sebagai sampel.

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penulisan ini adalah

1. Metode Observasi (Pengamatan)

Teknik ini menuntut adanya pengamatan dari si peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Instrumen yang dipakai dengan cara mengadakan pengamatan. Metode ini digunakan untuk mengetahui secara langsung sikap dari para karyawan.

2. Metode Kuisisioner/Angket

Angket/questionnaire adalah daftar pertanyaan untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti. Untuk mengukur pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja digunakan angket. Tujuannya adalah untuk memperoleh data dari responden tentang kepemimpinan dalam mengarahkan karyawan untuk mendapatkan hasil yang maksimal berdasarkan pada pengukuran prestasi kerja karyawan melalui mutu kerja, kualitas kerja, ketangguhan dan sikap dari para karyawan.

3. Metode Dokumentasi

Merupakan cara penelitian untuk menjelaskan dan menguraikan apa-apa yang telah lalu melalui sumber-sumber dokumen. Penggunaan ini untuk mengungkap data sejarah terbentuknya kementerian agama kota makassar di

sulawesi selatan, struktur organisasi kementerian agama kota makassar di sulawesi selatan, tingkat pendidikan para karyawan.

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel tergantung (*dependent variable*) Yang berperan sebagai variabel bebas adalah Kepuasan Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2). Sedangkan yang berperan sebagai variabel tergantung (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Y). Definisi oprasional masing-masing variable adalah :

1. Kepuasan Kerja Karyawan (X_1).

Kepuasan kerja karyawan adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2001:148). Variabel kepuasan kerja karyawan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yang diadopsi dari teori dua faktor Herzberg dalam Mangkunegara (2005:121-122), yaitu; Kompensasi, Kondisi kerja, Sistem administrasi dan kebijakan perusahaan, Kesempatan untuk berkembang. Kepemimpinan (X_2). Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain kearah tujuan kerja (Bartol, 1991 dalam Tika, 2006:63). Variabel kepemimpinan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indicator yang diadopsi dari teori kepemimpinan situasional Hersey-Blanchard dalam Robbins (1996:45) dan Wirjana dan Supardo (2005:48) yaitu sebagai berikut; *Telling* (kemampuan untuk memberitahu anggot apa yang harus mereka kerjakan), *Selling* (kemampuan menjual/memberikan ide-ide kepada anggota), *Participating* (kemampuan berpartisipasi dengan anggota), dan *Delegating* (kemampuan mendelegasikan kepada anggota).

2. Motivasi Kerja (Y)

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (McCormick, 1985:268 dalam Mangkunegara, 2005:94). Variabel motivasi kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu; kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan fisik (*psychological need*), dan kebutuhan rasa aman (*safety need*).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung atau data yang berupa angka-angka. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh tidak dalam bentuk

angka-angka tetapi berupa gambaran umum perusahaan, sejarah singkat perusahaan, maupun informasi-informasi lisan yang menyangkut kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan mengadakan observasi langsung pada perusahaan sebagai obyek penelitian, Data sekunder, yaitu data yang diperoleh di luar perusahaan yaitu melalui buku-buku atau literatur yang berkaitan erat dengan masalah yang akan dibahas.

Metode penentuan subjek ini juga dikenal dengan metode penentuan sumber data yaitu menetapkan populasi sebagai sumber perolehan data dan yang dimaksud dengan subjek adalah keseluruhan pihak yang dijadikan sasaran penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Suharsimi dalam pengambilan sampel juga memberikan pedoman sebagai berikut: apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih.

Berdasarkan teori tersebut, dikarenakan jumlah populasi yang akan diteliti yaitu karyawan di Kementerian Agama Kota Makassar berjumlah 45 orang, maka keseluruhan karyawan dapat dijadikan sample penelitian ini. Uji Instrumen Penelitian Pada penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner atau angket yang berisi pertanyaan untuk diisi oleh responden yaitu para karyawan pada Kementerian Agama Kota Makassar Di Sulawesi Selatan. Instrumen ini digunakan untuk mengukur pengaruh kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai.

Dalam penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, kualitas pengumpulan data sangat ditentukan oleh kualitas instrumen atau alat pengumpul data yang digunakan. Instrumen itu disebut berkualitas dan dapat dipertanggung jawabkan pemakaiannya apabila sudah terbukti validitas dan reliabilitasnya. Validitas ialah mengukur apa yang ingin diukur. Reliabilitas ialah mengukur instrumen terhadap ketetapan (konsisten). Reliabilitas disebut juga keterandalan, keajegan, *consistency, stability atau dependability*.

Uji Validasi menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Sekiranya peneliti menggunakan kuesioner didalam

pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang akan diukur. Untuk menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi *product moment*, yang rumusnya seperti berikut :

$$y=a+b_1X_1+b_2X_2$$

Dimana Koefisien Validitas

Y : Motivasi Kerja

X1 : Kepuasan Kerja

X2 : Kepemimpinan

Koefisien korelasi ini merupakan koefisien validitas. Jika koefisien korelasi hitung lebih besar dari koefisien korelasi tabel maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Uji Reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau pengukur. Mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 0-1, tetapi merupakan rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-1 atau 0100 atau bentuk skala 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya.

Uji Normalitas Uji ini digunakan untuk mengetahui gejala-gejala yang diteliti, apakah mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan tes dari Kolmogorov Sminov yang telah tersedia dalam fasilitas program *SPSS for windows 12.0*. Adapun kriteria interprestasinya jika koefisien kolmogorovsminov tersebut memiliki signifikansi (p) lebih besar dari 0,05 maka data tersebut normal, tetapi jika koefisien kolmogorovsminov tersebut memiliki signifikansi (p) lebih kecil 0,05 maka data tersebut tidak normal. Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat berbentuk linier atau tidak. Kriteria interprestasinya adalah dikatakan linier jika F hitung lebih kecil dari F tabel dan sebaliknya jika F hitung lebih besar dari F tabel maka hubungannya tidak linier.

Setelah semua data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data, karena menganalisis data merupakan tahap penting dalam sebuah penelitian, dalam hal ini data di proses sehingga hasilnya sesuai harapan. Hanya melalui analisis data, peneliti bisa mengambil kesimpulan dan membuktikan kebenaran sebuah teori atau hipotesis. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis regresi linier. Analisis regresi merupakan prosedur dimana dengan melalui formulasi persamaan matematis, hendak diramalkan nilai variabel random kontinu berdasarkan nilai variabel kuantitatif lainnya yang diketahui. Variabel yang nilainya hendak di duga

berdasarkan persamaan regresi disebut variabel dependen, dan variabel yang digunakan sebagai dasar untuk membuat pendugaan disebut variabel independent. Adapun analisa yang digunakan dalam perhitungan ini menggunakan rumus regresi berganda yang telah tersedia dalam program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

a. Uji Validitas

Data penelitian yang telah terkumpul kemudian diolah untuk menguji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Dari hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS menunjukkan bahwa r hitung untuk setiap item butir pernyataan dengan skor total variabel motivasi kerja (Y), Kepuasan kerja (X1), dan kepemimpinan (X2) lebih kecil dari pada r tabel 0.301. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen untuk ketiga variabel tersebut (X1,X2 dan Y) adalah valid. Secara ringkas hasil uji validitas variabel dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut ini.

Tabel 5.4

Hasil Uji Validitas Instrumen

No. Item	Koefisien Korelasi Butir Total			Keterangan
	Kepuasan	Kepemimpi	Motivasi kerja	
1	0.543	0.610	0.611	Valid
2	0.580	0.744	0.750	Valid
3	0.574	0.150	0.777	Valid
4	0.826	0.442	0.760	Valid
5	0.439	0.175	0.393	Valid
6	0.399	0.185	0.688	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2015

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji One Shot, artinya satu kali pengukuran saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau dengan kata lain mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha (α) untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item-item instrumen untuk masing-masing variabel adalah reliabel (Nunnally dalam Ghozali, 2006). Hasil uji reliabilitas secara rinci ditampilkan dalam tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 5.5.
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Based on Standardized	N of Items
Kepuasan Kerja	0.756	6
Kepemimpinan	0.698	6
Motivasi	0.749	8

Sumber : Data primer diolah, 2015

Deskripsi Hasil Penelitian

Pengumpulan data mulai dilaksanakan pada 16 Juni 2015 dengan menyebarkan kuesioner. Selain penyebaran kuesioner penulis juga mengambil data sekunder seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, tugas pokok dan fungsi, dan lain – lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah semua jumlah pegawai yang bekerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, dimana total jumlah keseluruhan pegawai yang menjadi responden adalah sebanyak 45 orang. Semua kuesioner yang sudah terkumpul ditabulasi untuk tujuan analisis data. Data yang ditabulasi adalah semua tanggapan atau jawaban responden atas setiap pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Pertanyaan-pertanyaan berkaitan dengan variabel kepuasan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja pada Kementerian Agama Kota Makassar di Sulawesi Selatan. Data hasil tabulasi diolah dengan menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik variabel penelitian seperti yang tampak pada tabel 5.6.

Tabel 5.6. Tanggapan Responden

Variabel Penelitian	Rentang teoritis	Rentang Aktual	Rata-rata Teoritis	Rata-rata	Standar Deviasi
Kepuasan	6 – 30	20 – 28	18	23.80	2.38
Kepemimpinan	6 – 30	21– 26	18	24.04	1.65
Motivasi Kerja	6 – 30	19 - 29	18	23.622	2.66

Sumber : Data primer diolah, 2015

Dari tabel 5.6 tersebut dapat diketahui informasi tentang standar deviasi, rata-rata, serta rentang teoritis masing-masing pertanyaan dan rentang aktual dari masing-masing responden. Secara rinci tabel 5.6 akan dijelaskan berikut ini.

a. Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja (X_1') diukur dengan menggunakan instrumen yang terdiri dari 6 pertanyaan. Seperti terlihat pada tabel 5.6, dari 45 responden

dihasilkan rentang aktual 20– 28, artinya tingkat Kepuasan Kerja kompetensi aparat yang kurang berada pada kisaran 20 dan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi berada pada kisaran 28. Sedangkan rentang yang mungkin terjadi adalah antara 6 (menunjukkan kepuasan kerja yang paling rendah) sampai 30 (menunjukkan kepuasan kerja yang paling tinggi). Rata-rata aktual (mean) kepuasan kerja untuk seluruh responden adalah 23,80 sedangkan rata-rata teoritisnya adalah 18. Karena rata-rata aktual lebih tinggi daripada rata-rata teoritis, dapat disimpulkan bahwa aparat kementerian agama cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Standar deviasi menunjukkan ukuran variasi data terhadap mean (jarak rata-rata data terhadap mean). Standar deviasi untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 2,38. Hal ini berarti bahwa variansi data relatif lebih kecil karena standar deviasi lebih kecil dari mean.

b. Kepemimpinan

Variabel kepemimpinan diukur dengan menggunakan instrumen yang terdiri dari 6 pertanyaan. Seperti terlihat pada tabel 5.6, dari 45 responden dihasilkan rentang aktual 21– 26, artinya tingkat kepemimpinan aparat kementerian agama kota Makassar yang kurang berada pada kisaran 21 dan tingkat kepemimpinannya yang lebih tinggi berada pada kisaran 26. Sedangkan rentang yang mungkin terjadi adalah antara 6 (menunjukkan kepemimpinan yang paling rendah) sampai 30 (menunjukkan kepemimpinan yang paling tinggi).

Rata-rata aktual (mean) tingkat kepemimpinan untuk seluruh responden adalah 24.04 sedangkan rata-rata teoritisnya adalah 18. Karena rata-rata aktual lebih tinggi daripada rata-rata teoritis, dapat disimpulkan bahwa aparat kementerian agama kota Makassar cenderung memiliki kepemimpinan yang tinggi. Standar deviasi menunjukkan ukuran variasi data terhadap mean (jarak rata-rata data terhadap mean). Standar deviasi untuk variabel kepemimpinan adalah sebesar 1,65. Hal ini berarti bahwa variansi data relatif lebih kecil karena standar deviasi lebih kecil dari mean.

c. Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja diukur dengan menggunakan instrumen yang terdiri dari 6 pertanyaan. Seperti terlihat pada tabel 5.6, dari 45 responden dihasilkan rentang aktual 19– 29, artinya tingkat motivasi kerja aparat yang kurang berada pada kisaran 19 dan tingkat motivasi kerja aparat yang lebih tinggi berada pada kisaran 29. Sedangkan rentang yang mungkin terjadi adalah antara 6

(menunjukkan motivasi kerja yang paling rendah) sampai 30 (menunjukkan motivasi kerja yang paling tinggi).

Rata-rata aktual (mean) tingkat motivasi kerja untuk seluruh responden adalah 23.622 sedangkan rata-rata teoritisnya adalah 18. Karena rata-rata aktual lebih tinggi daripada rata-rata teoritis, dapat disimpulkan bahwa aparat cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi. Standar deviasi menunjukkan ukuran variasi data terhadap mean (jarak rata-rata data terhadap mean). Standar deviasi untuk variabel motivasi adalah sebesar 2,66. Hal ini berarti bahwa variansi data relatif lebih kecil karena standar deviasi lebih kecil dari mean.

Analisis Regresi Berganda

Setelah hasil uji kualitas dilakukan, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Model regresi berganda dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independen kepuasan kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap variabel motivasi kerja (Y). Berikut ini adalah uraian hasil pengujian regresi berganda dan *output table* pengujian dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20,0 dalam bentuk output *model summary*, ANOVA (uji F), serta *coefficient* (uji t) seperti pada tabel 5.7, 5.8, dan tabel 5.9 sebagai berikut:

a. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tampilan output *model summary* pada tabel 5.7, besarnya *adjusted R²* (koefisien determinasi yang telah disesuaikan) adalah 0,432. Nilai ini menunjukkan bahwa 43,2% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen yaitu kepuasan kerja dan kepemimpinan sedangkan sisanya 56,8% dijelaskan oleh sebab lain di luar model. *Standard Error of Estimate* (SEE) 2,002 apabila dibandingkan dengan *standard deviation* variabel dependen motivasi kerja 2.65680 adalah lebih kecil. Hal ini mengindikasikan variabel-variabel independen lebih baik dalam memprediksi variasi dependen motivasi kerja daripada rata-rata motivasi kerja itu sendiri.

Tabel 5.7

Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary (B)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.458	.432	2.00228

Sumber: Data primer diolah, 2015

b. Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil pengujian terhadap uji simultan ANOVA atau *F test* seperti yang ditampilkan pada tabel 5.8 di bawah ini diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17,734 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi motivasi kerja atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Tabel 5.8
 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Anova ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.194	2	71.097	17.734	.000 ^b
	Residual	168.384	42	4.009		
	Total	310.578	44			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: Data primer diolah, 2015

Secara lebih tepat, nilai F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan pembilang/df1 (k) = 2 (jumlah variabel independen) dan derajat kebebasan penyebut/df2 ($n-k-1$) = 42, diperoleh nilai F_{tabel} 3,220. Dengan demikian, nilai F_{hitung} 17,734 lebih besar dari nilai F_{tabel} (3,220). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa variabel kepuasan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama mempengaruhi variabel motivasi kerja.

c. Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) yang menyebutkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada kementerian agama Kota Makassar di Sulawesi Selatan dikonfirmasi pada tabel 5.9. Tabel 5.9 tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_1) adalah 0,558 dan nilai t_{hitung} 4,282. Nilai koefisien regresi ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *p value* sebesar 0,000.

Tabel 5.9.
 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.445	4.869		-.707	.483
	X1	.558	.130	.500	4.282	.000
	X2	.574	.188	.356	3.054	.004

a. Dependent Variable: Y

Hasil ini dipertegas dengan hasil perhitungan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dan df (derajat kebebasan) $n-k-1 = 42$ adalah 1,68. Dengan demikian, nilai $t_{hitung} 4,282 > t_{tabel} 1,68$. Hasil pengujian ini menginterpretasikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada kementerian agama Kota Makassar di Sulawesi Selatan pada taraf signifikansi 5% atau dengan kata lain H1 diterima. Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) yang menyebutkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada kementerian agama Kota Makassar di Sulawesi Selatan dikonfirmasi pada tabel 5.9.

Diketahui nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X2) adalah 0,574 dan nilai $t_{hitung} 3,054$. Nilai koefisien regresi ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan *p value* sebesar 0,004. Hasil ini menjelaskan bahwa nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada kementerian agama kota Makassar di Sulawesi Selatan. Hasil ini diperkuat dengan hasil perhitungan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dan df (derajat kebebasan) $n-k-1 = 42$ adalah 1,68. Dengan demikian, nilai $t_{hitung} 3,054 > t_{tabel} 1,168$. Dengan demikian variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada kementerian agama kota Makassar di Sulawesi Selatan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan tujuan dan hasil penelitian, penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Kementerian Agama Kota Makassar di Sulawesi Selatan.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Kementerian Agama Kota Makassar di Sulawesi Selatan

Saran

Untuk mencapai tujuan Kementerian Agama Kota Makassar terhadap motivasi kerja karyawannya ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut :

1. Disarankan kepada kantor Kementerian Agama Kota Makassar untuk memfasilitasi karyawan untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi karyawannya.
2. Disarankan untuk selalu memperhatikan absensi karyawannya, meningkatkan pemberian pelatihan, mempertahankan kesejahteraan yang baik, dan melakukan motivasi yang berkala.
3. Untuk penelitian dimasa yang akan datang sebaiknya memperluas variable dan pengukuran variable penelitian sehingga dapat lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Kementerian Agama Kota Makassar.
4. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang kepuasan kerja dan kepemimpinan yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap Motivasi kerja karyawan pada Kementerian Agama Kota Makassar agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Mangkunegara Prabu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan kedelapan, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Martoyo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi keempat, Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*, Edisi Kedua, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008
- Arep, Ishak. 2003. *Manajemen Motivasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Grasindo. Cetakan Keenam, Penerbit : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi ; Bumi Aksara , Jakarta, 2001
- Zainun, Buchari. *Manajemen Dan Motivasi*, Jakarta, Balai Pustaka, 1984
- Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Haji Masagung, 1994
- Suharsimi. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* Jakarta : Rineka Cipta, 1997.
- Ghozali, Imam (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Prabu (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Rineka Cipta
- Mas'ud, Fuad (2002), *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mas'ud, Fuad (2004), *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Rivai, Harif, A. 2001. *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar*. Tesis, Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Robbins, S.P. (2003), *Perilaku Organisasi, Jilid I, Edisi 9 (Indonesia)*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- George dan Janes (2002). *Manajemen Modal Kerja (Edisi Indonesia)*. Cetakan Kelima. Jakarta. Graha Pustaka

- Church. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Smith MC. 1996. *Kepemimpinan Dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Prilaku*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Vroom, Luthan. 1964. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Locke, Luthan. 1976, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Davis, Keith (1992), *Human Resources and Personnel Management. Fourth Edition*. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Yiing, L.H. dan Ahmad. (2009), " The Moderating Effects of Organizational Culture on The Relationships Between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance", *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 30 No. 1, 2009 pp. 53-86
- Iskandar (2005), "Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor", *Jurnal Ilmiah Bianiaga* Vol. 01 No. 1
- Kartono (2008), "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng, Kota Magelang Jawa Tengah*", Graduate Program of Management and Business - Bogor Agricultural University (MB IPB)