

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT CHAMP RESTO INDONESIA
(Survey pada bagian Back Office Cabang Kota Bandung)**

Arif Satria

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Langlangbuana
Arta.Sinatria@yahoo.com

Abstrak: Penelitian ini dilakukan pada PT Champ Resto Indonesia pada bagian *back office* cabang kota Bandung yang merupakan perusahaan di bidang restoran. Salah satu upaya perusahaan untuk mempertahankan kepuasan kerja karyawannya adalah dengan cara memperhatikan kepemimpinan dan motivasi karyawan yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner ke 95 responden seluruh pegawai atau karyawan PT Champ Resto Indonesia. Pengolahan data penelitian ini menggunakan program SPSS 20.0. Hasilnya kedua variabel bebas berpengaruh positif. Namun, hanya variabel motivasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan. Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif namun cukup signifikan terhadap kepuasan kerja, karena nilai signifikansi $> 0,05$ (5%).

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Champ Resto Indonesia” dapat diterima.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Salah satu upaya perusahaan dalam mempertahankan kepuasan kerja karyawannya adalah dengan cara memperhatikan kepemimpinan dan motivasi karyawan yang merupakan beberapa faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan ataupun masalah-masalah lain dalam perusahaan. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa mereka betapa sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Dengan memiliki kepemimpinan yang baik dan tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi perusahaan telah mempunyai asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subjek dan objek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama. Adapun masalah-masalah yang dihadapi oleh PT Champ Resto Indonesia terutama pada bagian sumber daya manusia ketika penulis melakukan penelitian antara lain mencakup belum optimalnya pelaksanaan kepemimpinan, kurangnya motivasi kerja terhadap karyawan, masih kurangnya kepuasan karyawan, kompetensi yang masih belum optimal, fasilitas lingkungan kerja masih kurang memadai, sistem atau prosedur yang ada masih kurang efisien dan efektif, terdapat karyawan yang mangkir atau jarang masuk, pelayanan kepada masyarakat yang kurang cepat dan budaya organisasi yang belum optimal pada PT Champ Resto Indonesia.

Berdasarkan masalah-masalah yang penulis identifikasi, maka penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui:

1. Bagaimana kepemimpinan pada PT Champ Resto Indonesia.

2. Bagaimana motivasi Karyawan pada PT Champ Resto Indonesia.
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT Champ Resto Indonesia.
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Champ Resto Indonesia.
5. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Champ Resto Indonesia.
6. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Champ Resto Indonesia.

Maksud diadakannya penelitian ini untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan agar dapat menjawab masalah-masalah yang penulis identifikasi. Tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini sesuai dengan masalah-masalah yang telah diidentifikasi sebelumnya adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kepemimpinan pada PT Champ Resto Indonesia.
2. Motivasi karyawan pada PT Champ Resto Indonesia.
3. Kepuasan kerja karyawan pada PT Champ Resto Indonesia.
4. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Champ Resto Indonesia.
5. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Champ Resto Indonesia.
6. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Champ Resto Indonesia.

Harapan penulis hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan memperkaya pandangan ilmiah penelitian dalam bidang sumber daya manusia serta dapat memberikan manfaat kepada pihak perusahaan yakni, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan bahan perbandingan bagi perusahaan agar dapat diambil perbaikan-perbaikan yang dirasakan perlu. Penelitian dilakukan dengan menggunakan ilmu pengetahuan yang didapatkan dari kegiatan belajar selama masa perkuliahan dan mempelajari buku-buku teori yang berhubungan dengan penelitian, sehingga, penelitian ini diharapkan dapat memberikan nuansa yang positif untuk dunia ilmu pengetahuan dan manfaat kepada berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang lebih mendalam mengenai sumber daya manusia, khususnya tentang peranan pengembangan profesionalisme dalam meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat.
2. Selain itu bagi rekan-rekan mahasiswa atau bagi pembaca mudah-mudahan hasil penelitian ini dapat berguna untuk dijadikan tambahan pengetahuan serta sebagian bahan perbandingan didalam penelitian.

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja Karyawan

Definisi mengenai kepuasan kerja, sebenarnya batasan yang sederhana dan operasional adalah "*perasaan seseorang terhadap pekerjaannya*". Hal ini bahwa konsep kepuasan kerja melihat kepuasan kerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Jadi kepuasan kerja meliputi perbedaan individu maupun situasi lingkungan kerja. Disamping itu terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

B. Kepemimpinan

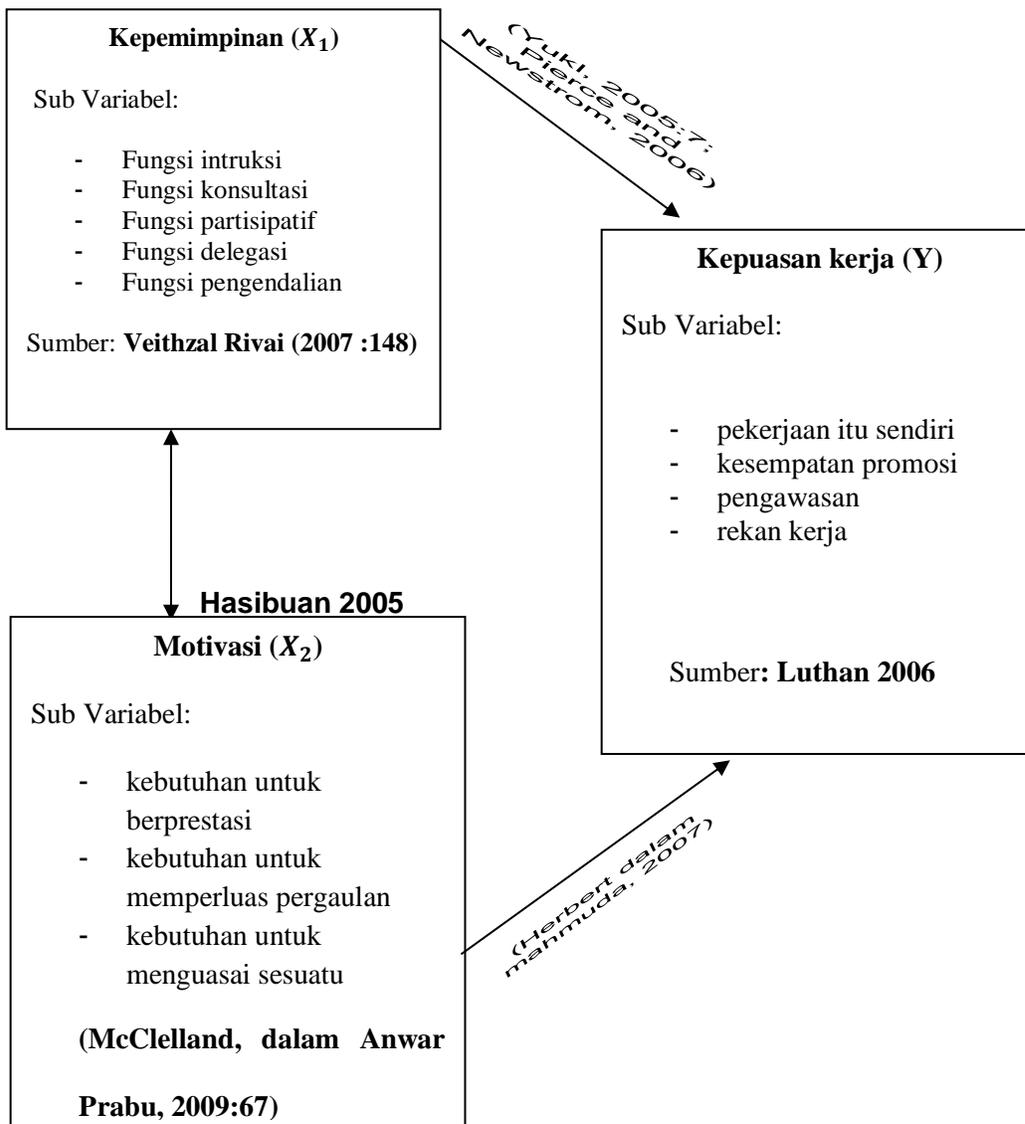
Dalam kepemimpinan terdapat unsur-unsur sebagai berikut:

- a) Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok.
- b) Kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk dapat mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

C. Motivasi

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri setiap orang yang memiliki keinginan untuk melakukan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat untuk mencapai tujuan.

KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS



Gambar 3.1
Paradigma Penelitian

Berdasarkan pokok pemikiran diatas, maka dapat ditarik suatu hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan pada PT Champ Resto Indonesia cukup baik.
2. Motivasi pada PT Champ Resto Indonesia cukup baik.
3. Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Champ Resto Indonesia cukup puas.
4. Kepemimpinan Berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Champ Resto Indonesia.
5. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Champ Resto Indonesia.
6. Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Champ Resto Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis metode penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu metode deskriptif dan verifikatif.

Metode deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada pada PT CHAMP RESTO INDONESIA, berdasarkan fakta dan data yang dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis yang selanjutnya dianalisis untuk menetapkan atau mendapatkan kesimpulan. Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk menguji hipotesis.

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan hubungan asimetris dua variabel, dimana terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Variabel-variabel tersebut adalah:

1. Variabel Bebas (*Independen*):
Motivasi kerja dan kepemimpinan.
Variabel bebas adalah variabel yang mengintervensi/ mempengaruhi variabel lain, berkaitan dengan usulan penelitian, variabel bebas ini penulis menginterpretasikan sebagai motivasi kerja dan kepemimpinan yang dinotasikan dengan X.
2. Variabel Terikat (*Dependen*):
Kepuasan kerja.
Variabel ini sangat tergantung kepada variabel lain sebagai akibat, yang dalam kaitan penelitian ini, peneliti menginterpretasikan sebagai kepuasan kerja yang dinotasikan dengan Y.

Penelitian ini merupakan penelitian populasi untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Ditinjau dari unit organisasionalnya, penelitian ini dilakukan pada satu unit kerja, yaitu para karyawan PT Champ Resto Indonesia.

Selanjutnya, unit elementer individual (populasi penelitian) adalah seluruh karyawan PT Champ Resto Indonesia bagian back office cabang Kota Bandung. Berdasarkan data ukuran populasi PT Champ Resto Indonesia saat ini adalah 95 orang, seluruh unit/ populasi diteliti jadi tidak ada sampel.

A. Metode Pengujian Data

a) Uji Validitas

Uji validitas dimana suatu alat ukur (suatu kuisioner) menunjukkan seberapa jauh alat ukur tersebut bisa diukur apa yang seharusnya diukur. Didalam penelitian data mempunyai kedudukan yang paling penting, karena data merupakan variable yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pengukur hipotesis oleh karena itu, benar

tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpulan data.

b) Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama pengujian reabilitas kuisioner dilakukan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) untuk keperluan itu maka butir-butir kuisioner dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap, kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total.

c) Uji Normalitas Alat Ukur

Uji Normalitas Alat Ukur adalah digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametric, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi yaitu data berasal dari distribusi yang normal, atau jumlah sample sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah statistic nonparametrik. Dalam pembahasan ini akan digunakan uji *one sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05.

B. Metode Analisis Data

a) Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuisioner dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pertanyaan berdasarkan skala Likert. Untuk mengelola data yang digunakan alat bantu statistik dimana dengan alat tersebut dapat memudahkan penafsiran untuk menganalisa apakah ada hubungan antara variable X_1 (kepemimpinan), X_2 (motivasi kerja) dan variable Y (kepuasan kerja) serta seberapa besar pengaruh nya yang akhirnya akan diperoleh suatu pedoman untuk menarik kesimpulan.

b) Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah sebuah metode yang mempelajari penarikan kesimpulan mengenai keseluruhan populasi berdasarkan data-data yang terdapat dalam sample penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *product moment* dan analisis jalur (*Path Analysis*). akan digunakan dalam menguji besarnya pengaruh dan kontribusi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

a) Uji Reabilitas

Tabel 5.1
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Skor	R Kritis	Kategori
1.	Kepemimpinan (X_1)	0,894	0,202	Reliabel
2.	Motivasi (X_2)	0,879	0,202	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,761	0,202	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah kembali

Hasil uji reliabilitas di atas dapat dinyatakan bahwa semua variabel termasuk kategori reliabel, karena skornya $> 0,202$. Dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan masing-masing variabel pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan benar-benar sebagai alat ukur yang handal dan memiliki tingkat kestabilan yang tinggi, dalam arti alat ukur tersebut apabila dilakukan secara berulang, hasil dari pengujian instrumen tersebut akan menunjukkan hasil yang tetap.

b) Koefisien Jalur.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 20 diperoleh besaran koefisien jalur seperti yang dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.2
Nilai Koefisien Jalur

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.698	2.132		8.300	.000
	Kepemimpinan	.545	.122	.735	4.455	.000
	Motivasi	.097	.129	.124	.751	.454

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh besaran koefisien jalur antar variabel penelitian yang dapat di lihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.3
Hasil Perhitungan Jalur

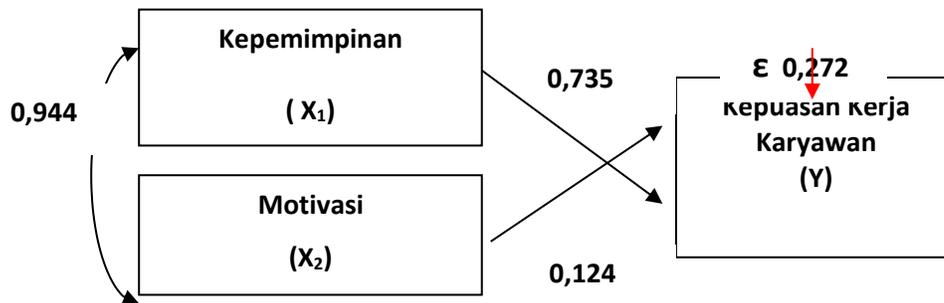
Variabel	Koefisien Jalur
Kepemimpinan (X_1)	0,735
Motivasi (X_2)	0,124

Sumber: Hasil perhitungan statistik

Tabel di atas menggambarkan hasil perhitungan jalur, bahwa variabel X_1 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,735, variabel X_2 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,124

c) Pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Hasil analisis jalur variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dapat dijelaskan pada gambar di bawah ini:



Gambar 5.1
Pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan gambar tersebut di atas, maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

$$Y = 0,735X_1 + 0,124X_2 + 0.272$$

Dimana:

- Y = Kepuasan Kerja Karyawan
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Motivasi

Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat baik pengaruh langsung (*Direct Effect*) maupun pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung Variabel bebas terhadap variabel terikat

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung			Total Pengaruh
		X ₁	X ₂	Total	
Kepemimpinan	54.02%	-	8.60%	8.60%	62.63%
Motivasi	1.54%	8.60%	-	8.60%	10.14%
Total Pengaruh X Ke Y					72.8%

Sumber: Hasil perhitungan

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa variabel kepemimpinan (X₁) mempunyai pengaruh langsung sebesar 54,02%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan motivasi (X₂) sebesar 8,60%, dan total pengaruhnya adalah sebesar 62,63%.

Variabel motivasi (X₂) mempunyai pengaruh langsung sebesar 1,54%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan kepemimpinan (X₁) sebesar 8,60%, dan pengaruh tidak langsung melalui sehingga total pengaruhnya sebesar 10,14%.

Hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) dalam menentukan variasi kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 72,8%.

Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi kepuasan karyawan pada PT Champ Resto Indonesia ditunjukkan oleh nilai $PyE = 0,272$ atau sebesar 27,2%. Variabel lain dimaksud seperti lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, pengembangan karir dan lain sebagainya.

B. Pembahasan

a) Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Champ Resto Indonesia.

Setelah dianalisis melalui *path analysis* atau lebih dikenal analisis jalur berdasarkan tabel 5.4 maka pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) yaitu pengaruh langsung 54,02% pengaruh tidak langsung 8,60%. Dengan demikian pengaruh total sebesar 62,63% hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif antara variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Yukl (2005:7) tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan menyatakan "*Perilaku dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan*".

b) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Champ Resto Indonesia.

Setelah dianalisis melalui *path analysis* atau lebih dikenal analisis jalur berdasarkan tabel 5.4 maka pengaruh motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) yaitu pengaruh langsung 1,54% pengaruh tidak langsung 8,60%. Dengan demikian pengaruh total sebesar 10,14% hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Sejalan dengan yang diungkapkan oleh Herbert dalam Mahmuda 2007 tentang pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan menyatakan "*karyawan akan termotivasi bekerja apabila ada kaitan langsung antara tujuan dari pekerjaan (task goal) yang akan dicapai dengan system imbalan material dan non material (reward), yang akan mendorong perilaku kerja karyawan (work behavior) untuk berprestasi tinggi karena kebutuhan dan harapan karyawan dapat terpuaskan*".

c) Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Champ Resto Indonesia.

Sesuai dengan hasil pengolahan data yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa pengaruh kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh total sebesar 72,8% dimana variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh 54,02% secara langsung dan 62,63% melalui variabel motivasi sedangkan motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 1,54% dan 10,14% melalui variabel kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 27,2% merupakan variabel lain yang tidak diteliti seperti: lingkungan kerja (Kerry fairbrother and James warn (2002),

kompensasi (Wibowo (2012: 502)), budaya organisasi (Kennedy (1982) dalam Tika (2006 :16), pengembangan karir (lee (2000) dalam Adekola (2011)) dan lain sebagainya.

Sejalan dengan yang diungkapkan oleh Hasibuan *“Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor seperti sikap kepemimpinan dalam memimpin, pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja dan faktor motivasi yang diterima oleh karyawan.”*

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan pada PT Champ Resto Indonesia cukup baik, namun masih ada yang hal-hal yang masih perlu diperbaiki, seperti pendistribusian tanggung jawab dari pimpinan dan pemberian petunjuk dari pimpinan mengenai memfasilitasi sarana yang baik,
2. Motivasi Pada PT Champ Resto Indonesia cukup baik, artinya karyawan telah menunjukkan motivasi yang cukup baik terhadap tugas-tugas dan pekerjaan yang berlaku. Namun masih ada beberapa yang harus diperbaiki, seperti perusahaan selama ini tidak memberikan kesempatan untuk pendidikan karyawan, dan kurang adanya kebutuhan mengenai rekan kerja yang menyenangkan.
3. Kepuasan kerja karyawan pada PT Champ Resto Indonesia, termasuk dalam katagori cukup baik, artinya karyawan telah memiliki kepuasan kerja yang cukup baik dalam pekerjaannya. Namun masih ada yang harus diperbaiki seperti tidak adanya penyesuaian pekerjaan dengan tingkat pendidikan karyawan, perusahaan tidak melakukan pelaksanaan diadakannya promosi jabatan, dari pernyataan tersebutlah yang membuat para karyawan merasa kurang puas akan pekerjaannya.
4. Kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Ternyata kepemimpinan memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
5. Motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Ternyata motivasi berpengaruh lebih kecil dibandingkan dengan kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
6. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT Champ Resto Indonesia. Ternyata kepemimpinan memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh motivasi yang lebih kecil dari kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini terbukti dari adanya hubungan positif antara kepemimpinan dan motivasi dengan kepuasan kerja karyawan Pada PT Champ Resto Indonesia.

SARAN

1. Untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan agar lebih baik pada PT Champ Resto Indonesia diharapkan pimpinan harus mampu mendistribusikan tanggung jawabnya secara adil dan merata, pimpinan dapat memberi petunjuk dalam memfasilitasi sarana yang baik, pimpinan harus memberi petunjuk dalam memelihara sarana yang baik, memberikan aspirasi atau ide-ide yang baik untuk karyawan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan ide-ide untuk perusahaan, memberikan informasi yang terbaru kepada karyawan, memberikan umpan balik terhadap kinerja karyawan dan memberikan kepercayaan penuh kepada karyawan dalam memecahkan suatu masalah.
2. Untuk meningkatkan kualitas motivasi agar lebih baik, pada PT Champ Resto Indonesia diharapkan perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada

karyawannya untuk melanjutkan pendidikan, perusahaan dapat memberikan kesempatan dalam pengembangan kemampuan karyawannya, perusahaan dapat memberikan dorongan untuk pencapaian target kerja yang lebih baik, perusahaan dapat memberikan kesempatan untuk berkreaitifitas, adanya bekerja sama dalam pekerjaan, adanya jalinan hubungan baik antara sesama rekan kerja, adanya kebutuhan rekan kerja yang menyenangkan, dan perusahaan dapat memberikan dorongan mengenai cara menjadi pemimpin dalam tim kerja.

3. Untuk meningkatkan kualitas kepuasan kerja karyawan agar lebih baik pada PT Champ Resto Indonesia diharapkan adanya penyesuaian pekerjaan dengan tingkat pendidikan karyawan, perusahaan dapat memberikan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan, perusahaan dapat memberikan kejelasan dasar atau ketentuan promosi, perusahaan dapat melakukan diadakannya promosi jabatan, adanya penyesuaian terhadap variasi pekerjaan, adanya penyesuaian pekerjaan terhadap saran dan prasarana pekerjaan, adanya penyesuaian jabatan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dan adanya pengawasan dari karyawan terhadap kemampuan yang dimiliki pemimpinnya
4. Kepemimpinan berpengaruh terbesar pertama terhadap kepuasan kerja karyawan. Meskipun begitu, kepemimpinan tidak bisa diabaikan begitu saja. Perlu upaya dari pihak manajemen dalam peningkatan peran kepemimpinan dengan cara pimpinan selalu menerapkan teknik pengambilan keputusan yang sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, pimpinan memberikan *reward* kepada bawahan yang berprestasi. Sehingga memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Motivasi berpengaruh terbesar kedua dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja sangat penting untuk ditingkatkan, pihak manajemen dituntut lebih mengoptimalkan motivasi di PT Champ Resto Indonesia dan peran serta pimpinan yang dapat bersifat responsive terhadap aspek-aspek yang dapat meningkatkan motivasi.
6. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, namun masih banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja selain kepemimpinan dan motivasi untuk itu perlu di perhatikan hal-hal lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan seperti lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, pengembangan karir, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Kuncoro, Mudrajad. (2001), *Metode Kuantitatif*. UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Mulyanto dan Sutapa Hardaya, (2009), *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Vol 1, No 2*.
- Mulyanto dan Sutapa Hardaya, (2009), *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Vol 1, No 2*.
- Nur Ida Iriani, (2010), *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 8, No 2*.
- Oei, Istijanto, (2010), *Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta, Penerbit PT. Gramedia*
- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta*.
- Sudjana (2000) *Metoda Statistika Cetakan ke5 Bandung:Tarsito*.
- Sugiono, (2010), *Metode Penelitian Bisnis, Bandung, Alfabet*

- Sugiyono, (2002) *metode penelitian bisnis, alfa beta.*
- Suprayanto dan Sukir, (2007), *Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPU-LLAJ Karanganyar, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 2, No 1.*
- T.Hani Handoko, (2000), *manajemen personalia dan sumber daya manusia.*
- Winardi, (2004), *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen, cetakan Ketiga, Raja Grafindo Persada, Jakarta*
- ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris : Karyawan Administratif Universitas Semarang)
<http://eprints.undip.ac.id/17954/1/SUDARMADI.pdf>
- Analisis Pengaruh Gaji dan Masa Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan.
<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/5554/f.%20Bab%20II.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada RSUD Kota Semarang) <http://eprints.undip.ac.id/16933/1/DARWITO.pdf>
- Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)
<http://puslit2.petra.ac.id/qudangpaper/files/2036.pdf>
- ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK CENTRAL ASIA Tbk. CABANG KUDUS.
<https://core.ac.uk/download/pdf/11735548.pdf>
- Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change) pada Perpustakaan Perguruan Tinggi
<http://sarpans3unibraw.blogspot.co.id/>
- PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PAN MARITIME WIRA PAWITRA
http://digilib.mercubuana.ac.id/manager/n!@file_skripsi/lsi_pustaka146583708512.pdf
- Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada biro umum dan keuangan pada universitas lampung
<http://digilib.unila.ac.id/15583/14/BAB%20II.pdf>
- Pengaruh Kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/31830/4/Chapter%20II.pdf>
- PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN BANK SULSELBAR/file/e0b4952e27be646654.docx
http://www.researchgate.net/profile/Agung_Widhi_Kurniawan/publication/258275828
- Peran kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, komunikasi internal, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di PT. Sumber Bengawan Plasindo Karanganyar. http://etheses.uin-malang.ac.id/2052/6/08510054_Bab_2.pdf
- Suharsimi Arikunto (2002), *prosedur penelitian: suatu pendekatan praktek*
<http://bandung.go.id/rwd/index.php?fa=dilemtek.detail&id=16>