

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANTAP
SUKSES CEMERLANG MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

FITRIA NINGSIH

NPM.1405160224

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2018



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (051) 8221 242 Medan 40134



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, memeriksa, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : FITRIA NINGSIH
NPM : 1405160224
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANTAP SUKSES CEMERLANG MEDAN

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

Dr. Fajar Fasarihu, S.E., M.Si

Drs. Dani Iskandar, S.E., M.M

Pembimbing

H. Rahmad Bahagia Siregar, SE, M.Si

PANITIA UJIAN

Sekretaris



ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA : FITRIA NINGSIH
NPM : 1405160224
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MANTAP SUKSES CEMERLANG MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing

H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.



Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIVERSITAS/ PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : STRATA SATU (S1)

KETUA PROGRAM STUDI: Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si.
DOSEN PEMBIMBING : H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE., M.Si.

NAMA MAHASISWA : FITRIA NINGSIH
NPM : 1405160224
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANTAP SUKSES CEMERLANG MEDAN

| TGL | MATERI BIMBINGAN | PARAF | KETERANGAN |
|----------|--------------------------------------|-------|------------|
| 12/03.18 | Keberhasilan Variabel | | |
| 15/02.18 | Langkah Abstrak | | |
| 16/01.18 | Perbaharui Kesimpulan dan Kesimpulan | | |
| 10/02/18 | ACC | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Pembimbing Skripsi

H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE., M.Si

Medan, Maret 2018
Diketahui/ Disetujui Oleh
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Fitria Ningsih
NPM : 1405160224
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 2018

Pembuat Pernyataan



Fitria Ningsih

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

FITRIA NINGSIH (1405160224). Pengaruh Kepemimpinan dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan, Skripsi 2018. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Mantap Sukses Cemerlang Medan. Adapun jenis penelitian ini menggunakan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner lalu diuji menggunakan validitas dan realibilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (Rsquare). Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan tabel diatas dapat diketahui untuk variabel Kepemimpinan $t_{hitung} 2,784 > t_{tabel} 2,011$ dan signifikan t lebih kecil dari 0,005 ($0,000 < 0,005$) maka H_0 ditolak, ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian kepuasan kerja menunjukkan $t_{hitung} 3,405 > t_{tabel} 2,011$ dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,005$) maka H_0 ditolak, ini menunjukkan secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 34,403 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,890 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $34,403 \geq 3,890$ artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,496. Hal ini berarti 49,6% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah atas rahmat Allah yang telah memberikan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penyusunan proposal skripsi ini merupakan hasil riset dari PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan yang dimulai dari bulan November – Maret yang beralamat di Jl. Tangkul Rukun No 33 Medan.

Dalam kesempatan ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan yang sangat berharga dari segala pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-sebesaranya kepada :

1. Terima kasih yang sebesar-besarnya untuk kedua orang tua tercinta Ayahanda tercinta Muhammad Khairul dan Ibunda tercinta Izmiyanti yang telah memberikan kasih dan sayang, membesarkan, mendidik, membimbing, melindungi, memberikan semangat yang tinggi, selalu memberikan dukungan baik moril dan materil serta doanya sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

1. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Rahmad Bahagia Siregar, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama penulis mengerjakan proposal skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan baik. .
3. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Fajar Pasaribu. SE, M.Si selaku Penasehat Akademik penulis yang telah memberikan dorongan dan motivasi.
5. Bapak/Ibu Dosen dan para staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pendidikan dan pengetahuan kepada penulis.
6. Kepada teman-teman yang telah memberikan dukungan, semangat dan doa. Saya menyadari bahwa penulisan proposal skripsi ini masih belum begitu sempurna dan masih banyak kekurangan serta kesalahan, yang memerlukan saran perbaikan dari pihak pembaca demi peningkatan kualitas ilmiah dimasa yang akan datang. Namun demikian, saya telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang saya miliki, baik itu dari segi pengetahuan, keterampilan mental dan fisik.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, 22 Februari 2018

Penulis

FITRIA NINGSIH

1405160224

DAFTAR ISI

| | |
|---|------------|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | iii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 6 |
| C. Batasan dan Rumusan Masalah | 6 |
| D. Tujuan Penelitian | 7 |
| E. Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 9 |
| A. Uraian Teoritis | 9 |
| 1. Kinerja | 9 |
| a. Pengertian Kinerja | 9 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 11 |
| c. Indikator Kinerja | 13 |
| 2. Kepemimpinan | 15 |
| a. Pengertian Kepemimpinan | 15 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan | 17 |
| c. Indikator Kepemimpinan | 18 |
| 3. Kepuasan Kerja | 19 |
| a. Pengertian Kepuasan Kerja | 19 |
| b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja | 21 |
| c. Indikator Kepuasan Kerja | 23 |

| | |
|--|-----------|
| B. Kerangka Konseptual | 26 |
| 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan | 26 |
| 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 27 |
| 3. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 28 |
| C. Hipotesis | 28 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 30 |
| A. Pendekatan Penelitian | 30 |
| B. Defenisi Operasional | 30 |
| 1. Kinerja Karyawan | 30 |
| 2. Kepuasan Kerja | 31 |
| 3. Kepemimpinan | 32 |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian | 33 |
| D. Populasi dan Sampel | 34 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 34 |
| 1. Uji Validitas dan Reabilitas | 35 |
| a. Uji Validitas | 35 |
| b. Uji Reliabilitas | 38 |
| F. Teknik Analisis Data | 40 |
| 1. Regresi Linear Berganda | 40 |
| 2. Uji Asumsi Klasik | 41 |
| a. Uji Normalitas | 41 |
| b. Uji Multikolinearitas | 41 |
| c. Heterokedastisitas | 41 |

| | |
|---|-----------|
| 3. Uji Hipotesis | 42 |
| 4. Koefisien Determinasi | 44 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 45 |
| A. Hasil Penelitian | 45 |
| 1. Deskripsi Data | 45 |
| a. Variabel Kinerja (Y) | 47 |
| b. Variabel Kepemimpinan (X1) | 50 |
| c. Variabel Kepuasan Kerja (X2) | 52 |
| 2. Asumsi Klasik | 54 |
| a. Uji Normalitas | 54 |
| b. Uji Multikolinearitas | 54 |
| c. Uji Heteroskedastisitas | 56 |
| 3. Regresi Linier Berganda | 58 |
| 4. Uji Hipotesis | 59 |
| a. Uji T (persial) | 59 |
| b. Uji Simultan (Uji F) | 61 |
| 5. Koefisien Determinasi | 62 |
| B. Pembahasan | 63 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 67 |
| A. Kesimpulan | 67 |
| B. Saran | 67 |
| DAFTAR PUSTAKA | 69 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel. III-1 Indikator Kinerja Karyawan (Y) | 30 |
| Tabel. III-2 Indikator Kepuasan Kerja (X2) | 31 |
| Tabel. III-3 Indikator Kepemimpinan (X1) | 32 |
| Tabel. III-4 Jadwal Penelitian | 33 |
| Tabel. III-5 Skala Likert | 35 |
| Tabel. III-6 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1) | 37 |
| Tabel. III-7 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2) | 37 |
| Tabel. III-8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) | 38 |
| Tabel. III-9 Hasil Uji Reliabelitas Variabel X1 Dan X2 Dengan Y | 39 |
| Tabel. IV-1 Skala Pengukuran Likert | 45 |
| Tabel. IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 46 |
| Tabel. IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 46 |
| Tabel. IV-4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 47 |
| Tabel. IV-5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y) | 48 |
| Tabel. IV-6 Skor Angket Untuk Kepemimpinan (X1) | 50 |
| Tabel. IV-7 Skor Angket Untuk Kepuasan Kerja (X2) | 52 |
| Tabel. IV-8 Uji Multikolinearitas | 56 |

| | |
|---|----|
| Tabel. IV-9 Hasil Reglinearitas Berganda | 58 |
| Tabel. IV-10 Uji T Variabel X1 Terhadap Y | 59 |
| Tabel. IV-11 Uji T Variabel X2 Terhadap Y | 60 |
| Tabel. IV-12 Uji Simultan (Uji F) | 61 |
| Tabel. IV-13 Uji Determinasi | 62 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar. II-1 Hubungan X1 Dengan Y | 26 |
| Gambar. II-2 Hubungan X2 Dengan Y | 27 |
| Gambar. II-3 Hubungan Antara X1 dan X2 dengan Y | 28 |
| Gambar. IV-1 Grafik Normalitas Data | 55 |
| Gambar. IV-2 Pengujian Heteroskedastisitas | 57 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia, sebagai suatu topik yang takkan habisnya untuk dibincangkan oleh banyak pakar, pelaku bisnis dan praktisi, bahkan menjadi topik yang menarik untuk diseminarkan, penelitian ataupun diskusi-diskusi selama sumber daya manusia ada. Salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi pada perusahaan. Perusahaan tentunya harus memiliki sumber daya yang berkualitas sehingga mampu meningkatkan maka perusahaan tersebut akan memperoleh banyak keuntungan, karyawan berkinerja tinggi maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan.

Setiap Perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang diharapkan, untuk mewujudkan tujuan tersebut, perlu adanya peningkatan serta pengembangan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja karyawan. Dimana suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing (*competitive advantage*) adalah melalui peningkatan modal manusia (*human capital*) untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah.

Suatu konsep yang menarik perhatian beberapa manajer akhir-akhir ini adalah organisasi pembelajar (*learning organization*), dimana setiap orang harus menambah pengetahuan dan kemampuannya agar dapat memberi hasil kerja yang lebih baik. Pernyataan tersebut mengharuskan setiap perusahaan untuk belajar secara terus menerus melalui pemantauan lingkungan, memahami informasi, peka terhadap pengembangan teknologi, pengambilan keputusan, dan restrukturisasi agar dapat bersaing dengan lingkungan tersebut.

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu meningkatkan kinerja setiap karyawan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam sebuah kerangka kerja yang disepakati, yang memuat tujuan, standar dan persyaratan kompetensi yang terencana. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Semakin besar suatu perusahaan maka semakin kompleks masalah yang dihadapi dalam bidang manajemennya. Masalah yang dihadapi manajemen akan mengakibatkan meningkatnya kebutuhan akan seseorang pemimpin yang berkualitas tinggi.

Pemimpin yang dapat mengarahkan karyawannya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara perusahaan menjadi tidak efisien dalam pencapaian yang sudah direncanakan.

Menurut Handoko (2000, hal 135) pengertian kinerja atau performance merupakan Kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik.

Menurut Suradinata (2001, hal 47) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Robbins (2002, hal 178) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Perkembangan suatu perusahaan itu tergantung pada pimpinannya. Jika perusahaan tersebut akan berkembang dengan pesat, begitu pula dengan sebaliknya jika perusahaan tersebut tersebut dipimpin dengan tidak baik maka perusahaan tersebut tidak akan berkembang dengan baik pula, sehingga tokoh seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam perusahaan. Sebagai seorang pemimpin gaya atau cara pemimpin itu perlu diperhatikan karena gaya dalam memimpin dapat menjadi contoh pada karyawan lainnya.

Gaya seorang pemimpin bisa memberikan dampak positif maupun dampak negatif terhadap kinerja karyawan yang dipimpinnya. Jadi seorang pemimpin harus mampu mempelajari karakter karyawannya sehingga dapat mengevaluasi dirinya dan mengetahui apakah gaya kepemimpinan

telah sesuai dengan harapan karyawannya. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahan dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik melalui gaya kepemimpinan maka dapat diketahui potensi seorang pemimpin dalam menjalankan tujuan dan kewajiban sebagai seseorang yang diteladani dan dipatuhi.

Javed *et. al.* Mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Ali dan Farooqi (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan juga dijelaskan oleh Cahyani dan Yuniawan (2010) yang mengatakan bahwa ada pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

PT. Mantap Sukses Cemerlang perusahaan outsourcing yang berpengalaman dan profesional menangani ketenagakerjaan mulai dari perekrutan, pelatihan, penempatan, training sampai dengan pemutusan hubungan kerja yang menjadi tanggung jawab perusahaan. Kami mampu menciptakan SDM yang berkualitas, dengan berupaya menghadirkan lingkungan kerja yang nyaman melalui hubungan yang penuh rasa kekeluargaan antar karyawan, menghargai loyalitas dan prestasi, serta kepastian karir yang bertanggung jawab.

Dengan konsep kepatuhan terhadap struktur kepemimpinan dari management serta didukung SDM/ tenaga operasional yang solid, terampil dan terdidik, menjanjikan mendapatkan pelayanan yang prima dalam setiap permasalahan dan dinamika yang timbul.

PT. Mantap Sukses Cemerlang memiliki beberapa hambatan yang menjadi masalah yaitu kurang pedulinya pemimpin terhadap bawahan, rendahnya kinerja setiap karyawan yang dapat dilihat dari hasil kerja karyawan yang kurang memuaskan. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan diperusahaan PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan menjadi tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Masalah yang sering berkaitan dengan kepemimpinan adalah kurangnya arahan pemimpin terhadap bawahan sehingga pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaan, karena tidak sederhana, banyak faktor yang mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa jelas dengan pemimpin yang sesuai dengan kondisi karyawan dan kepuasan kerja karyawan yang lama dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Mantap Cemerlang Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ditemukan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.

- 1) Kurangnya arahan seorang pemimpin terhadap bawahan sehingga pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- 2) Rendahnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil kerja karyawan.
- 3) Kompensasi yang diberikan belum memadai sehingga karyawan kurang merasa puas.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini objek penelitian adalah karyawan tetap bekerja pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.
- b. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.

- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan dalam penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.
- c. Untuk mengetahui menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

- 1) Dari segi manfaat praktis
 - a. Bagi peneliti, dapat menambah wawasan berfikir peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

- b. Bagi peneliti lain, sebagian bahan referensi perbandingan bagi peneliti sejenis dimana yang akan datang.
- 2) Dari segi manfaat teoritis
 - a. Bagi PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
 - 3) Manfaat penelitian yang akan datang

Penelitian ini bermanfaat sebagai rekomendasi penelitian

Yang akan datang dalam memeriksa kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya, mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi dalam suatu kelompok, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana setiap individu atau organisasi yang dapat hidup karena adanya orang-orang atau sumber daya menggerakkannya. Kinerja yang bijak merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Menurut Robbins (2006, hal 488) mendefinisikan kinerja merupakan produk dari fungsi dari kemampuan dan motivasi.

Aguinis (2008, hal 78) mendefinisikan kinerja adalah perilaku atau apa yang karyawan lakukan, bukan tentang apa yang menghasilkan karyawan atau hasil dari pekerjaan mereka.

Moheriono (2012, hal 95) pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja memiliki pengertian yang sama. Perbedaannya hanyalah terletak dari redaksional penyampaiannya saja. Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja dan semua memiliki pandangan yang agak berbeda, tetapi secara prinsip mereka setuju bahwa kinerja mengarah pada suatu usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai prestasi yang lebih baik.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2010, hal 234) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1) Pengetahuan atau keterampilan

Jika karyawan ingin berprestasi namun tidak memiliki pengetahuan atau keterampilan yang memadai maka karyawan tersebut

mebutuhkan pelatihan untuk menjadi solusi bagi perusahaan dalam menghadapi masalah tersebut.

2) Lingkungan

Masalah yang mempengaruhi kepuasan karyawan disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja, proses yang pekerjaan dan lain-lain.

3) Sumber Daya

Sumber daya yang dimiliki perusahaan dinilai kurang, sehingga tugas-tugas yang dikerjakan karyawan tidak menghasilkan hasil yang diharapkan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

4) Motivasi

Jika karyawan tidak punya sikap kerja yang tepat hal ini menunjukkan terdapat masalah dalam motivasi kerja mereka, sehingga menimbulkan kinerja yang tidak memuaskan.

Menurut Kasmir (2016, hal 189) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor kepribadian yaitu seseorang atau karakter yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, maka akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- 2) Faktor motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

- 3) Faktor kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula.
- 4) Faktor rancangan kerja, jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut.
- 5) Faktor pengetahuan yaitu pengetahuan tentang seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 6) Faktor kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Faktor gaya kepemimpinan merupakan sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi bawahannya.
- 8) Faktor budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

- 9) Faktor kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Faktor lingkungan kerja merupakan suasana atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 11) Faktor loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006, hal 260) kinerja mempunyai indikator yaitu :

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- 4) Efektifitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)

dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya atau komitmen kerja

Menurut Wibowo dkk (2014, hal 86) bahwa kinerja mempunyai tujuh indikator yaitu :

- 1) Tujuan.

merupakan keadaan yang secara aktif dicari seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.

- 2) Standar.

merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

- 3) Umpan balik.

merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan dari kinerja.

- 4) Alat atau sarana.

merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tugas dengan sukses.

- 5) Kompetensi.

merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

- 6) Motif.

merupakan alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang.

merupakan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Seperti apa yang telah diketahui, ada beragam pandangan mengenai definisi kepemimpinan, dalam kepemimpinan tersebut terjadi dalam suatu organisasi tertentu dan seseorang berupaya agar tujuan organisasi tercapai, maka peran seorang pemimpin dalam suatu perusahaan sangatlah penting.

Menurut Ishak Arep dan Tanjung (2003, hal 93) mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda menuju pencapaian tertentu.

Handoko (2000 hal 249) Mendefenisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

Menurut Robins (2006, hal 339) mendefenisikan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Yaverbaum & sherman (2008, hal 281) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah tindakan mendapatkan kerja sama dari orang orang untuk mencapai sesuatu.

Newstrom (2007, hal 159) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi dan mendukung yang lainnya untuk bekerja keras agar tujuan tercapai.

Berdasarkan berbagai pendapat tentang kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa masing-masing defenisi berbeda menurut sudut pandang penulisnya. Namun demikian ada kesamaan dalam mendefenisikan kepemimpinan, yakni mengandung makna memengaruhi orang lain untuk berbuat seperti yang pemimpin kehendaki. Jadi, yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah Ilmu dan seni memengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efesien.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Thoha (2014, hal 287) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

1) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan.

Pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

2) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial.

Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial.

3) Kecerdasan.

Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

4) Motivasi diri dan dorongan berprestasi.

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

Menurut Fiedler (2009, hal 224) Mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

- 1) Kedudukan kekuasaan seorang pemimpin.
- 2) Hubungan antara pemimpin dengan bawahan.
- 3) Derajat susunan tugas.

c. Indikator Kepemimpinan

Menurut Rahmadin (2010, hal 455) ada beberapa indikator kepemimpinan yaitu:

- 1) Pemimpin dapat menstimulasikan pemikiran atau ide-ide dari bawahannya (intelektual stimulation)
- 2) Pemimpin dapat memberikan inspirasi atau menjadi sumber inspirasi bagi anak buahnya (inspirational)

- 3) Pemimpin tersebut memiliki karisma yang diakui oleh pengikutnya (charisma)
- 4) Perilakunya dan perhatiannya terhadap anak buah yang sifatnya individual (individualized consideration)

Menurut Davis dan Hando (2014, hal 287) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

- 1) Motivasi diri dan dorongan berprestasi.

Seorang pemimpin diharapkan harus selalu mempunyai dorongan besar untuk dapat menyelesaikan sesuatu para pemimpin secara relatif.

- 2) Sikap-sikap hubungan manusiawi.

Pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

- 3) Kecerdasan.

Membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

- 4) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial.

Para pemimpin harus lebih matang dan lebih luas dalam hal-hal yang bertalian dengan kemasyarakatan dan dengan kemaatangan tersebut diharapkan mengendalikan keadaan.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya manusia hidup dan bekerja menginginkan suatu kemantapan, keamanan, kesejahteraan, dan kepuasan. Bekerja bukan Cuma sekedar memenuhi kebutuhan hidup, namun orang akan memberikan suatu penilaian atas suatu hasil kerjanya yang ia bandingkan dengan apa yang diharapkannya. Faktor kesuksesan perusahaan khususnya dalam era ekonomi baru ini, Perusahaan lebih ditantang bukan hanya sekedar memuaskan pelanggannya tetapi harus mencoba untuk memberikan kepuasan kerja kepada para karyawannya

Menurut Luthans (2006, hal 243) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Menurut Kreitner (2005, hal 202) mendefinisikan kepuasan kerja adalah respons emosional terhadap pekerjaan. seseorang.

Wexley dan Yukl (2003, hal 327) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya.

Locke (2009, hal 105) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja.

Sutrisno (2009, hal 78) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang

diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Berdasarkan defenisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003, hal 36) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu :

1) Kerja yang menantang secara mental.

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan feedback tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan akan tetapi terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

2) Penghargaan yang sesuai.

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan

individual dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

3) Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas, alat bantu, temperatur dan tingkat kebisingan.

4) Kolega yang suportif.

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih dari pada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka dan keakraban antar karyawan.

Menurut Sutrisno (2009, hal 86) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1) Faktor fisik.

merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

2) Faktor finansial.

merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

3) Faktor psikologis.

merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

4) Faktor sosial.

merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan maupun dengan atasannya.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Marihot (2002, hal 290) ada beberapa indikator kepuasan kerja yaitu:

1) Atasan.

Atasan yang senantiasa memberi perintah/petunjuk dalam pelaksanaan kerja Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang menyenangkan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

2) Rekan kerja.

Kepada siapa karyawan senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan/tidak menyenangkan.

3) Gaji.

Jumlah bayaran yang diterima karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

4) Promosi.

Kemungkinan karyawan dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

5) Lingkungan kerja.

Lingkungan fisik dan psikologis. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus merespon kebutuhan karyawan dan hal ini sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan pada berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia.

6) Pekerjaan itu sendiri.

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

Indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Mangkunegara (2008, hal 127) meliputi:

1) Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diansumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal

tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan, dapat menyebabkan menjadi tidak puas.

2) Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecil perusahaan berhubungan dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi.

3) Tingkat Pekerjaan

Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerjanya yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide kreatif.

4) Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

5) Tingkat Ketidakhadiran (absen) Kerja

Karyawan yang akan puas biasanya cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subyektif.

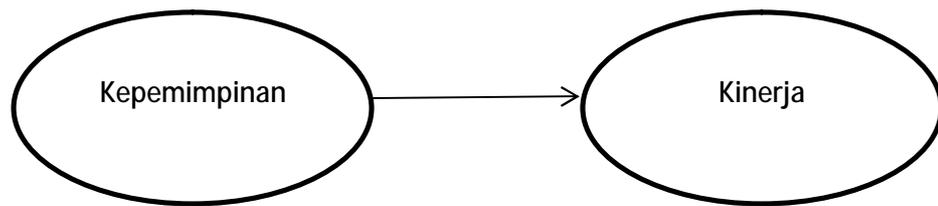
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan pimpinan yang diperhatikan dan diterapkan kedalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

Menurut Wibowo (2007, hal 66) kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja; bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi; bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjaan; sangat memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Hidayat, Warella dan Rachmawati (2006); Kusumawati (2008); Baihaqi (2010) telah meneliti gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, kemudian menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.1

Hubungan X1 dengan Y

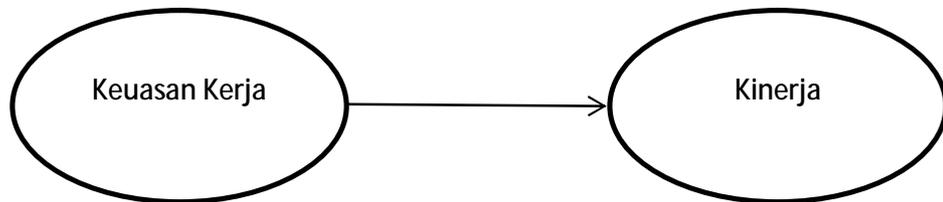
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Maka dari itu kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun dengan memperoleh pujian hasil kerja, penepatan, perlakuan, peralatan dan suasana kepemimpinan yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan mengutamakan pekerjaannya dari balas jasa, walaupun balasan jasa itu penting. A adanya kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang meliputi pada karyawan itu sendiri.

Menurut Gibson (Wibowo, 2014, hal 170) menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian terdahulu antara lain, Penelitian Dizgah

(2012) dan Ajzen (2011) dan Ghafoor et al.(2007) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.



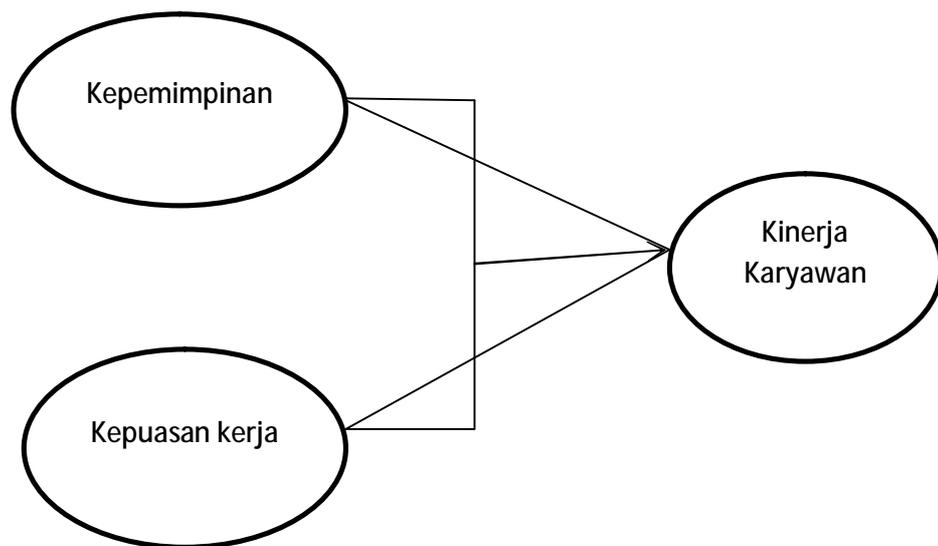
Gambar II.2

Hubungan X2 dengan Y

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian oleh Nursiah (2008) tentang pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditemukan bahwa secara serempak kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hubungan-hubungan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka terlihat bahwa kepemimpinan memiliki hubungan dengan kinerja. Dengan demikian juga terindikasi bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja. Hubungan-hubungan tersebut tercermin dalam gambar berikut.



Gambar II.3

Hubungan antara X1 dan X2 dengan Y

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang ingin dipecahkannya (Ferdinand, 2011, hal 27).

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah dan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.
- 2) Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.
- 3) Ada pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian merupakan sebuah proses investigasi ilmiah terhadap sebuah masalah yang dilakukan secara terorganisir, sistematis, berdasarkan pada yang terpercaya, bersifat kritis dan objektif yang mempunyai tujuan untuk menemukan jawaban atau pemecahan atas satu atau beberapa masalah yang diteliti (Ferdinand, 2011, hal 1).

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Proses penelitian berarti tahapan-tahapan atau langkah-langkah sistematis yang harus dilakukan oleh peneliti dalam sebuah aktivitas penelitian. Pendekatan asosiatif merupakan pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam Penelitian ini yang menjadi defenisi operasional.

1. Kinerja Karyawan (Y)

Aguinis (2008, hal 78) mendefenisikan kinerja adalah perilaku atau apa yang karyawan lakukan, bukan tentang apa yang menghasilkan karyawan atau hasil dari pekerjaan mereka.

Menurut Wibowo dkk (2014, hal 86) bahwa kinerja mempunyai tujuh indikator yaitu:

Tabel III-1 Indikator Kinerja Karyawan (Y)

| No | Indikator |
|----|------------------|
| 1 | Tujuan |
| 2 | Standar |
| 3 | Umpan balik |
| 4 | Alat atau sarana |
| 5 | Kompetensi |
| 6 | Motif |
| 7 | Peluang |

Sumber : Wibowo dkk (2014, hal 86)

2. Kepuasan Kerja (X2)

Menurut Robbins (2002, hal 36) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya.

Indikator kepuasan kerja karyawan menurut Mangkunegara (2008, hal 127).

Tabel III-2 Indikator Kepuasan Kerja (X2)

| No | Indikator |
|----|---------------------------------------|
| 1 | Ukuran organisasi perusahaan |
| 2 | Tingkat ketidak hadiran (absen) kerja |
| 3 | Tingkat pekerjaan |
| 4 | Turnover |
| 5 | Umur |

Sumber : Mangkunegara (2008, hal 127)

3. Kepemimpinan (X1)

Menurut Sudarwan Danim (2004, hal 74) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung didalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Davis dalam Handoko (2012, hal 297) ada beberapa indikator kepemimpinan yaitu:

Tabel III-3 Indikator Kepemimpinan (X1)

| No | Indikator |
|----|-------------|
| 1 | Kecerdasan |
| 2 | Kedewasaan |
| 3 | Motivasi |
| 4 | Sikap-sikap |

Sumber : Davis dalam Handoko (2012)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan beralamat JL. Tangkul / Rukun No.33 Medan 20222.

2. Waktu Penelitian

Waktu merupakan kapan penelitian dilakukan atau dilaksanakan, penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Desember 2017 s/d Maret 2018. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel.III-4 Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan | Bulan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--------------------|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|----------|---|---|---|
| | | Nov 2017 | | | | Des 2017 | | | | Jan 2018 | | | | Feb 2018 | | | | Mar 2018 | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengajuan Judul | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pra Riset | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Penulisan Proposal | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Bimbingan Proposal | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | |
| 5 | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | |
| 6 | Pengolahan Data | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| 7 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| 8 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | |

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Azuar dan Irfan (2013, hal 50) menyatakan bahwa populasi adalah totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Medan Distribusindo Raya-Medan 25 karyawan dan PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan 25 karyawan populasi yang diambil diatas naungan PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan yang berjumlah 50 karyawan.

2. Sampel

Menurut Azuar dan Irfan (2013, hal 50) menyatakan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Bentuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik Probability Sampling yaitu seluruh populasi diambil dijadikan sebagai sampel sebagai dalam peneliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi peneliti. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1) Wawancara /interview.

Mengumpulkan data dengan cara berdialog langsung untuk mengetahui sesuatu secara mendalam.

2) Studi dokumentasi.

Mengumpulkan data dengan cara melihat/menilai data-data historis/masa lalu.

3) Angket/kuisisioner.

Mengumpulkan data dengan cara menyebarkan lembar tentang suatu fakta dan kebenaran yang diketahui oleh subjek. Angket ditunjukkan kepada karyawan pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk ckeclist dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel III-5 Skala Likert

| Pernyataan | Bobot |
|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Selanjutnya untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti wawancara, studi dokumentasi dan menyebar angket. Untuk menguji kualitas angket digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Juliandi dkk (2014, hal 76) Uji Validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapat data) adalah valid.

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber : Sugiono (2012, hal, 248)

Dimana :

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

N = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Korelasi skor-skor satu nomor angket dengan skor total variabelnya.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 3) Walaupun positif perlu pula nilai korelasi (r) tersebut diuji signifikan atau tidaknya. Jika korelasi signifikan maka item instrument adalah valid. Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah sebagai berikut.
 - a) Tolak H0 Jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed > 0,05).

- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed $>$ 0,05).

Tabel III-6

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

| Item | Nilai Korelasi | Probabilitas | Keterangan |
|---------|-----------------|--------------|------------|
| Item 1 | 0.580 (positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 2 | 0.600 (positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 3 | 0.739(positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 4 | 0.743(positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 5 | 0.578(positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 6 | 0.726(positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 7 | 0.691(positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 8 | 0.681(positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 9 | 0.699(positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 10 | 0.537(positif) | 0,000<0,05 | Valid |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pertanyaan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian disimpulkan seluruh item adalah valid.

Tabel III-7

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

| Item | Nilai Korelasi | Probabilitas | Keterangan |
|--------|-----------------|--------------|------------|
| Item 1 | 0.696 (positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 2 | 0.647 (positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 3 | 0.750(positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 4 | 0.735(positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 5 | 0.665(positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 6 | 0.784(positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 7 | 0.761(positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 8 | 0.747(positif) | 0,000<0,05 | Valid |

| | | | |
|--------|----------------|------------|-------|
| Item 9 | 0.642(positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| tem 10 | 0.554(positif) | 0,000<0,05 | Valid |

Sumber : Hasil Pengelolahan SPSS 22

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa naailai probabilitas dari seluruh iteem pernyataan lebih kecil dario 0,05. Dengan demikian disimpulkan seluruh item adalah valid.

Tabel III-8

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyaawan (Y)

| Item | Nilai Korelasi | Probabilitas | Keterangan |
|-------------|-----------------------|---------------------|-------------------|
| Item 1 | 0.673 (positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 2 | 0.588 (positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 3 | 0.772(positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 4 | 0.780(positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 5 | 0.643(positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 6 | 0.830(positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 7 | 0.723(positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 8 | 0.634(positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| Item 9 | 0.594(positif) | 0,000<0,05 | Valid |
| tem 10 | 0.300(positif) | 0,034<0,05 | Valid |

Sumber : Hasil Pengelolahan SPSS 22

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pertanyaan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian disimpulkan seluruh item adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahawa alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sehingga pengukuran yang dimiliki reabilitas tinggi berarti mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya

atau dapat diandalkan. Menurut arkunto dalam juliandi (2013, hal 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik Croanbach Alpha dengan rumus :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Sumber : Juliandi dkk (2014, hal 82)

Dimana

- r = Reliabilitas Instrumen
 k = Banyaknya butir pernyataan
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
 σt^2 = Varians total

Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliabilitas menurut Juliandi dan irfan (2013, hal 148) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas (Croanbach Alpha) $\geq 0,06$ maka instrumen dinyatakan reliabel (percaya)
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas (Croanbach Alpha) $\leq 0,06$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel (tidak percaya).

Tabel III-9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

| Variabel | Nilai Realibilitas | Status |
|----------------------|--------------------|----------|
| Kepemimpinan (X1) | 0,761>0,06 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (X2) | 0,769>0,06 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,760>0,06 | Reliabel |

Sumber : Hasil Pengelolahan SPSS 22

Menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur realibilitas penelitian ini. Maka demikian

instrument memiliki reliabel yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Regresi Linear Berganda

Teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data penelitian ini adalah menggunakan regresi linear berganda yang bertujuan untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis regresi linear berganda dipengaruhi untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel X terhadap Y, menurut Sugiyono (2008, hal 277).

Penelitian ini melihat atau menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan, maka metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah berbentuk reegresi linear berganda dengan alasan variabel bebas yang terdiri dari beberapa variabel.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber : Sugiyono (2012, hal 277)

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Kepemimpinan

X2 = Kepuasan Kerja

e = Standar Error

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis, menurut Juliandi (2014, hal 160).

Langkah-langkah pengujian asumsi klasik linear berganda adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Kriteria penarikan kesimpulan uji normalitas adalah apabila sign t hitung $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal dan begitu juga sebaliknya.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen, kriteria penarikan kesimpulan uji multikolinearitas adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (variance inflansi/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

c. Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul dari

suatu pengamatan yang lain. Kriteria penarikan kesimpulan uji heterokedastisitas adalah jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda tersebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar dibawah 0 (Nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji T (Persial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual meempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistic t.

Dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai t

n = Jumlah Sample

r = Nilai Koefisiensi Korelasi

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) $H_0 = \text{Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja} = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja) terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) $H_0 = \text{Kepemimpin dan Kepuasan Kerja} = 0$, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja) terhadap Kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama). Terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya.

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sugiono (2016,hal 192)

Keterangan

R^2 = Koefisiensi Korelasi Berganda

K = Jumlah Variabel Independen (bebas)

n = Jumlah Sample

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan F tabel

Kriteria Pengujiannya adalah :

- 1) $H_0 = \text{Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja} = 0$, berarti secara simultan hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh antara Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

- 2) $H_0 = \text{Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja} = 0$, berarti secara simultan hipotesis diterima artinya ada pengaruh antara Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel dependen. Nilai koefisien berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *statistical package for social science* (SPSS 20). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

D = Koefisien

R = R square

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 , 10 pernyataan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah kepemimpinan, yang menjadi variabel X_2 adalah kepuasan kerja, yang menjadi variabel Y adalah kinerja. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 50 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1

Skala Pengukuran Likert

| Pernyataan | Bobot |
|---------------------|-------|
| Sangat setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang setuju | 3 |
| Tidak setuju | 2 |
| Sangat tidak setuju | 1 |

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel kepemimpinan, variabel kepuasan kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 50 orang. Adapun dari ke-50 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-laki | 23 | 46.0 | 46.0 | 46.0 |
| Perempuan | 27 | 54.0 | 54.0 | 100.0 |
| Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 23 orang (46,0%) laki-laki, 27 orang (54,0%) perempuan.

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 23-25 tahun | 29 | 58.0 | 58.0 | 58.0 |
| 26-30 tahun | 21 | 42.0 | 42.0 | 100.0 |
| Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 29 orang (58,0%) yang usianya 23-25 tahun, serta 21 orang (42,0%) yang usianya 26-30 tahun.

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA/SMK | 5 | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | Sarjana | 45 | 90.0 | 90.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 5 orang (10,0%) yang pendidikannya SMA/SMK, 45 orang (90,0%) yang pendidikannya Sarjana.

a. Variabel Kinerja (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)

| No. Per | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
|------------|----|--------|----|--------|----|--------|----|--------|-----|-------|--------|------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 34 | 68,00% | 4 | 8,00% | 11 | 22,00% | 1 | 2,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |
| 2 | 34 | 68,00% | 4 | 8,00% | 12 | 24,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |
| 3 | 31 | 62,00% | 4 | 8,00% | 12 | 24,00% | 3 | 6,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |
| 4 | 36 | 72,00% | 5 | 10,00% | 8 | 16,00% | 1 | 2,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |
| 5 | 30 | 60,00% | 6 | 12,00% | 12 | 24,00% | 2 | 4,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |
| 6 | 34 | 68,00% | 7 | 14,00% | 8 | 16,00% | 1 | 2,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |
| 7 | 24 | 48,00% | 11 | 22,00% | 10 | 20,00% | 5 | 10,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |
| 8 | 33 | 66,00% | 10 | 20,00% | 7 | 14,00% | 0 | 0,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |
| 9 | 29 | 58,00% | 7 | 14,00% | 12 | 24,00% | 2 | 4,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |
| 10 | 19 | 38,00% | 10 | 20,00% | 19 | 38,00% | 2 | 4,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |

Sumber: data diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Jawaban responden item 1 tentang “karyawan yang memiliki orestasi yang tinggi akan mendapatkan naik jabatan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 68,00%
2. Jawaban responden item 2 tentang “pemawan dalam melakukan pekerjaan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 68,00%
3. Jawaban responden item 3 tentang “bekerja keras dalam melakukan dan mencapai pekerjaan sesuai yang dicapai” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 62,00%
4. Jawaban responden item 4 tentang “melakukan pekerjaan sesuai standart ukuran pekerjaan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 72,00%

5. Jawaban responden item 5 tentang “berprilaku baik dalam melaksanakan organisasi untuk menghasilkan tujuan yang dicapai” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 60,00%
6. Jawaban responden item 6 tentang “karyawan memberikan hasil kerja yang maksimal sebagai umpan balik dari arahan yang diberikan oleh atasan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 68,00%
7. Jawaban responden item 7 tentang “karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diperintah oleh atasan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 48,00%
8. Jawaban responden item 8 tentang “perusahaan akan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karier bagi karyawan-karyawan yang berprestasi” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 66,00%
9. Jawaban responden item 9 tentang “alat dan sarana tambahan akan diberikan kepada karyawan yang giat bekerja” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 58,00%
10. Jawaban responden item 10 tentang “karyawan lebih semangat dalam bekerja setelah diberikan motivasi dari atasan” mayoritas menjawab sangat setuju sebesar 38.00%

b. Variabel Kepemimpinan (X_1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kepemimpinan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.6

Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan (X_1)

| No. Per | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
|------------|----|--------|----|--------|----|--------|----|--------|-----|-------|--------|------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 16 | 32,00% | 8 | 16,00% | 23 | 46,00% | 3 | 6,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |
| 2 | 20 | 40,00% | 5 | 10,00% | 24 | 48,00% | 1 | 2,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |
| 3 | 19 | 38,00% | 5 | 10,00% | 22 | 44,00% | 4 | 8,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |
| 4 | 23 | 46,00% | 5 | 10,00% | 20 | 40,00% | 2 | 4,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |
| 5 | 22 | 44,00% | 6 | 12,00% | 20 | 40,00% | 2 | 4,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |
| 6 | 23 | 46,00% | 7 | 14,00% | 19 | 38,00% | 1 | 2,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |
| 7 | 20 | 40,00% | 10 | 20,00% | 14 | 28,00% | 6 | 12,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |
| 8 | 25 | 50,00% | 9 | 18,00% | 15 | 30,00% | 1 | 2,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |
| 9 | 17 | 34,00% | 10 | 20,00% | 18 | 36,00% | 5 | 10,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |
| 10 | 23 | 46,00% | 11 | 22,00% | 14 | 28,00% | 2 | 4,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |

Sumber: data diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pada item 1 tentang “pemimpin memberikan keyakinan bahwa karyawan mampu dalam melaksanakan tugasnya dengan baik” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 46,00%

2. Jawaban responden pada item 2 tentang “pemimpin memotivasi karyawan untuk mencari gagasan/ide-ide baru dalam melaksanakan pekerjaan” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 48,00%
3. Jawaban responden pada item 3 tentang “pemimpin memberi kesempatan untuk dapat meraih atau meningkatkan jabatan yang lebih tinggi diperusahaan” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 44,00%
4. Jawaban responden pada item 4 tentang “pemimpin dapat mendukung karyawan untuk bekerja keras agar mencapai tujuan perusahaan” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46,00%
5. Jawaban responden pada item 5 tentang “pemimpin mendorong perubahan pola pikir kearah yang lebih baik” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 44,00%
6. Jawaban responden pada item 6 tentang “pemimpin dapat menentukan arah kebijakan perusahaan yang tepat dalam rangka mencapai tujuan perusahaan” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46,00%
7. Jawaban responden pada item 7 tentang “pemimpin dapat memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberi pendapat” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40,00%
8. Jawaban responden pada item 8 tentang “pemimpin mampu membuat hubungan baik dengan karyawan” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50,00%

9. Jawaban responden pada item 9 tentang “pemimpin dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif” mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 36,00%

10. Jawaban responden pada item 10 tentang “pemimpin dapat menjadi sosok yang memiliki kewibawaan dalam organisasi” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46,00%

c. Variabel Kepuasan kerja (X_2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel IV.7

Skor Angket untuk Variabel Kepuasan kerja (X_2)

| No. | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
|-----|----|--------|---|--------|----|--------|----|--------|-----|-------|--------|------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 16 | 32,00% | 8 | 16,00% | 24 | 48,00% | 2 | 4,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |
| 2 | 22 | 44,00% | 7 | 14,00% | 20 | 40,00% | 1 | 2,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |
| 3 | 17 | 34,00% | 7 | 14,00% | 23 | 46,00% | 3 | 6,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |
| 4 | 17 | 34,00% | 7 | 14,00% | 23 | 46,00% | 3 | 6,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |
| 5 | 18 | 36,00% | 7 | 14,00% | 23 | 46,00% | 2 | 4,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |
| 6 | 18 | 36,00% | 7 | 14,00% | 23 | 46,00% | 2 | 4,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |
| 7 | 17 | 34,00% | 7 | 14,00% | 23 | 46,00% | 3 | 6,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |
| 8 | 17 | 34,00% | 7 | 14,00% | 23 | 46,00% | 3 | 6,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |
| 9 | 19 | 38,00% | 8 | 16,00% | 18 | 36,00% | 5 | 10,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |
| 10 | 23 | 46,00% | 8 | 16,00% | 18 | 36,00% | 1 | 2,00% | 0 | 0,00% | 50 | 100% |

Sumber: data diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Jawaban responden pada item 1 tentang “karyawan yang lebih tua usia nya lebih berpengalaman dari pada karyawan yang lebih muda” mayoritas menjawab kurang setuju 48,00%
2. Jawaban responden pada item 2 tentang “absensi kehadiran wajib diisi oleh para karyawan” mayoritas menjawab sangat setuju 44,00%
3. Jawaban responden item 3 tentang “para karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tingkat ketelitian yang tinggi” mayoritas menjawab kurang setuju 46,00%
4. Jawaban responden item 4 tentang “karyawan yang kurang puas dengan gaji terkadang lebih tinggi untuk mengajukan surat resign” mayoritas menjawab kurang setuju 46,00%
5. Jawaban responden item 5 tentang “karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan lebih tinggi cenderung lebih puas dalam mengemukakan ide-ide kreatif” mayoritas menjawab kurang setuju 46,00%
6. Jawaban responden item 6 tentang “terjalin kerja sama yang erat karyawan maupun antara karyawan dan atasan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari” mayoritas yang menjawab kurang setuju 46,00%
7. Jawaban responden item 7 tentang “ karyawan yang sudah merasa puas dalam bekerja tingkat keinginan untuk resign lebih rendah” mayoritas menjawab kurang setuju 46,00%
8. Jawaban responden item 8 tentang “antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja berkomunikasi dalam mengambil keputusan yang baik” mayoritas menjawab kurang setuju 46,00%

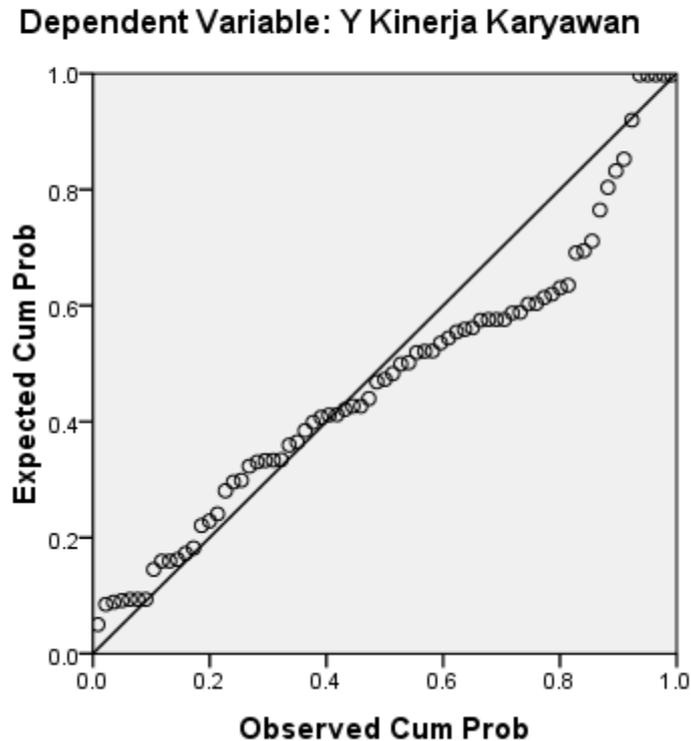
9. Jawaban responden item 9 tentang “peraturan perusahaan mengenai jam kerja karyawan tertera dengan jelas” mayoritas menjawab sangat setuju 38%
10. Jawaban responden item 10 tentang “kary`awan yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan” mayoritas menjawab sangat setuju 46,00%

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1

Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 19.069 | 3.869 | | 4.928 | .000 | | |
| X1 Kepemimpinan | .376 | .135 | .341 | 2.784 | .007 | .480 | 2.084 |
| X2 Kepuasan kerja | .527 | .155 | .417 | 3.405 | .001 | .480 | 2.084 |

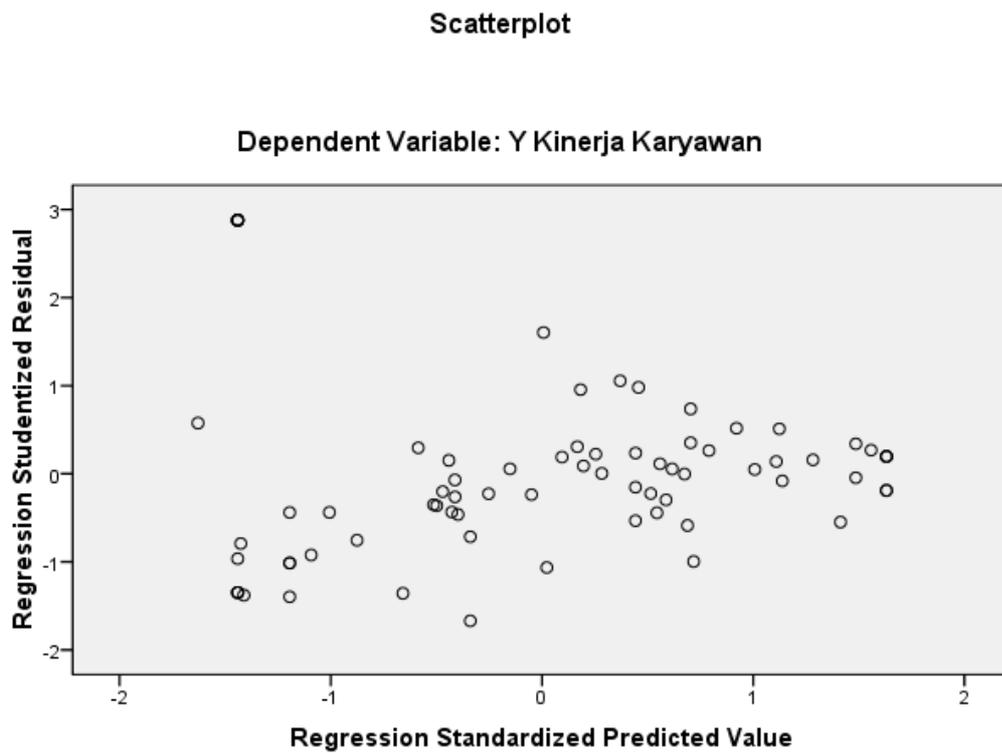
a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Kriteria pengujian:

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yakni kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki nilai VIF 2,084 berarti kedua variabel independen tersebut memiliki nilai VIF dalam batas tolerensi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5). Sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen peneliti ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar IV.2

Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9

Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 19.069 | 3.869 | | 4.928 | .000 | | |
| | X1 Kepemimpinan | .376 | .135 | .341 | 2.784 | .007 | .480 | 2.084 |
| | X2 Kepuasan kerja | .527 | .155 | .417 | 3.405 | .001 | .480 | 2.084 |

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 19,069 + 0,376 X_1 + 0,527 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Kepuasan kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja.
- Koefisien kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,376 yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan maka kinerja akan semakin meningkat.

- c. Koefisien kepuasan kerja memberikan nilai sebesar 0,527 yang berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja maka kinerja akan semakin meningkat.

4. Uji Hipotesis

a. Uji T (Persial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

1). Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Tabel IV.10

Uji t Variabel X₁ terhadap Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 19.069 | 3.869 | | 4.928 | .000 | | |
| | X1 Kepemimpinan | .376 | .135 | .341 | 2.784 | .007 | .480 | 2.084 |
| | X2 Kepuasan kerja | .527 | .155 | .417 | 3.405 | .001 | .480 | 2.084 |

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,784$$

$$t_{tabel} = 2,011$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.
- b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} (2,784) > t_{tabel} (2,011)$, dengan taraf signifikan $0,007 < 0,05$. Nilai 2,784 lebih besar dari 1,994 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja.

2). Pengaruh Kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Tabel IV.11
Uji t Variabel X₂ terhadap Y
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 19.069 | 3.869 | | 4.928 | .000 | | |
| X1 Kepemimpinan | .376 | .135 | .341 | 2.784 | .007 | .480 | 2.084 |
| X2 Kepuasan kerja | .527 | .155 | .417 | 3.405 | .001 | .480 | 2.084 |

a. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 3,405$$

$$t_{tabel} = 2,011$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} (3,405) > t_{tabel} (2,011)$, dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$. Nilai 3,405 lebih besar dari 1,994 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja.

b. Uji Simultan (uji F)

Tabel IV.12

Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1946.249 | 2 | 950.124 | 34.403 | .000 ^a |
| | Residual | 1979.998 | 47 | 28.286 | | |
| | Total | 3926.247 | 49 | | | |

a. Predictors: (Constant), X2 Kepuasan kerja, X1 Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 34,403$$

$$F_{tabel} = 3,890$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 34,403 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,890 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $34,403 \geq 3,890$, Nilai 34,403 lebih besar dari 3,890 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.13

Uji Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .704 ^a | .496 | .481 | 5.31843 |

a. Predictors: (Constant), X2 Kepuasan kerja, X1 Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,496. Hal ini berarti 49,6% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan kepuasan kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Kepemimpinan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari skill saja namun juga dilihat dari cara seorang itu memimpin dan mempengaruhi kawan sepekerjanya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaannya.

Dalam arti bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Sutrisno (2009, hal 213), hal tersebut akan dapat menciptakan suatu pekerjaan di suatu kelompok antara pemimpin dan karyawannya agar terbentuknya suasana kerja yang baik dan saling meningkatkan kinerja dalam bekerja. Pada dasarnya, kepemimpinan adalah rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi

pekerjannya. Kepemimpinan dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pimpinan (manajer) maupun yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli/ profesional di lingkungan suatu organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kepemimpinan terhadap kinerja secara nyata.

2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Mangkunegara (2013, hal 64) menyatakan bahwa hal ini akan memberikan dorongan yang kuat kepada karyawan untuk mengerjakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya dengan efisien dan efektif secara psikologis akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi mengenai hasil- hasil pekerjaan yang dilakukannya. Pada akhirnya, semua hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan baik yang berhubungan dengan faktor pekerjaan maupun karakteristik personal. Dyah Kusumastuti (2011) menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Yogyakarta.

Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008) menyatakan bahwa signifikan hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara kepuasan kerja terhadap kinerja secara nyata.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Kepemimpinan merupakan seorang pemimpin yang bisa mengatur atau pun membantu karyawannya untuk bisa meningkatkan produktivitas kinerja karyawan yang lebih baik ataupun kejenjang yang lebih tinggi.

Menurut Juliansyah (2013, hal.150) Kepemimpinan merupakan hubungan dimana diri individu atau individu pemimpin, mempengaruhi orang- orang lain untuk mau bekerja sama secara sukarela, sehubungan dengan tugas- tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Dari kesimpulan diatas dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sangatlah berpengaruh pada kinerja yang akan dijalani oleh karyawan di perusahaan/organisasi.

Hasil penelitian Budhi Setiawan (2012) menyimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toserba Sinar Mas Sidoarjo. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja (Y). Ini artinya ada pengaruh atau

hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (kepemimpinan dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja.
3. Ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja.
4. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,496. Hal ini berarti 49,6% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan perlu meningkatkan fasilitas kerja kepada karyawan.
2. PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan perlu meningkatkan peran kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja

3. Agar karyawan meningkatkan kinerja, PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan perlu meningkatkan kepuasan kerja dan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Jakarta: PT Budi Aksara.
- Bangun, Wilson (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Jakarta: Erlangga.
- Suradinata (2001). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal. Stie Aub Surakarta.
- Sugiyono (2012). *“Metode Penelitian”*, Bandung: Alfabeta.
- Handoko (2000). *“Kepemimpinan Dalam Manajemen”*, Yogyakarta: Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM.
- Kasmir (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”, (Teori dan Faktor)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins (2002). *“Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”*, Jurnal Ilmu Administrasi. Stie Aub Surakarta.
- Mangkunegara (2008). *“Indikator Kepuasan Kinerja”*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Wibowo (2017). *“Perilaku Dalam Organisasi”*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Juliandi dkk (2014). *“Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi”*, Medan: UMSU Press.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

NamaLengkap : FITRIA NINGSIH
Tempat/TanggalLahir : Pangkalan Dodek / 12 Februari 1997
Alamat : JLN H.M. Kha
tib Dusun II Pematang
JenisKelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Kawin
Kewarganegaraan : Indonesia

PENDIDIKAN FORMAL

2002-2008 : Tamatan SD Negeri 01023 Pangkalan Dodek
2008-2011 : Tamatan SMP Negeri 4 Medang Deras
2011-2014 : Tamatan SMA Negri 1 Medang Deras
2014-2018 : Tamatan S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA
UTARA**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PENGANTAR

Yth. Ibu/Bapak/Sdr.....
di_Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian untuk penyusunan tugas akhir kuliah, bersama ini saya mohon bantuan Ibu/Bapak/Sdr bersedia menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan (angket terlampir).

Angket ini ditujukan untuk diisi oleh Ibu/Bapak/Sdr dengan menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Ibu/Bapak/Sdr berikan nantinya adalah jawaban obyektif agar diperoleh hasil maksimal. Perlu diketahui bahwa jawaban yang diberikan tidak akan mempengaruhi status dan jabatan Ibu/Bapak/Sdr, hanya jawaban yang obyektif dan realistislah yang saya perlukan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mencari Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Mrddan. Adapun Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mantap Sukses Cemerlang Medan.

Demikian surat pengantar ini disampaikan, atas perhatian serta partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Medan,

Hormat saya,

(Fitria Ningsih)

Mahasiswa Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

I. Identitas Responden

Mohon Bapak/Ibu bersedia mengisi daftar isian berikut dengan cara menjawab atau menyilang salah satu pilihan yang tersedia sesuai dengan keadaan sebenarnya

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : Laki Laki Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : Pendidikan Dasar (SD dan SMP)
Pendidikan Menengah (SMA dan SMK)
Perguruan Tinggi
5. Pekerjaan : PNS Karyawan Swasta

II. Petunjuk Menjawab

Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pernyataan sesuai dengan pendapat Ibu/Bapak/Saudara, dengan cara memberi tanda rumput (√) pada kotak jawaban yang dianggap sesuai.

Berikut ini disajikan pernyataan dengan lima kategori pilihan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Bacalah setiap pernyataan yang dimaksud secara seksama, kemudian tentukan pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Ibu/Bapak/Saudara di tempat kerja.

1. KEPEMIMPINAN (X1)

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|----|---|---------------------|--------------|---------------|--------|---------------|
| | | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju |
| 1 | Pemimpin memberikan keyakinan bahwa karyawan mampu dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. | | | | | |
| 2 | Pemimpin memotivasi karyawan untuk mencari gagasan/ide-ide baru dalam melaksanakan pekerjaan. | | | | | |
| 3 | Pemimpin memberi kesempatan kepada karyawan untuk dapat meraih atau meningkatkan jabatan yang lebih tinggi di perusahaan. | | | | | |
| 4 | Pemimpin dapat mendukung karyawan untuk bekerja keras agar mencapai tujuan perusahaan. | | | | | |
| 5 | Pemimpin mendorong perubahan pola pikir kearah yang lebih baik. | | | | | |
| 6 | Pemimpin dapat menentukan arah kebijakan perusahaan yang tepat dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. | | | | | |
| 7 | Pemimpin dapat menjadi sosok yang memiliki kewibawaan dalam organisasi. | | | | | |
| 8 | Pemimpin mampu membuat hubungan baik dengan karyawan. | | | | | |
| 9 | Pemimpin dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. | | | | | |
| 10 | Pemimpin dapat memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat. | | | | | |

2. KEPUASAN KERJA (X2)

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|----|--|---------------------|--------------|---------------|--------|---------------|
| | | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju |
| 1 | Karyawan yang lebih tua usianya lebih berpengalaman dari pada karyawan yang lebih muda. | | | | | |
| 2 | Absensi kehadiran wajib diisi oleh para karyawan. | | | | | |
| 3 | Para karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tingkat ketelitian yang tinggi. | | | | | |
| 4 | Karyawan yang kurang puas dengan gaji terkadang lebih tinggi untuk mengajukan surat resign. | | | | | |
| 5 | Karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan lebih tinggi cenderung lebih puas dalam mengemukakan ide-ide kreatif. | | | | | |
| 6 | Terjalin kerja sama yang erat antar karyawan maupun antara karyawan dan atasan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. | | | | | |
| 7 | Karyawan yang sudah merasa puas dalam bekerja tingkat keinginan untuk resign lebih rendah. | | | | | |
| 8 | Antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja berkomunikasi dalam mengambil keputusan yang baik. | | | | | |
| 9 | Peraturan perusahaan mengenai jam kerja karyawan tertera dengan jelas. | | | | | |
| 10 | Karyawan yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. | | | | | |

3. KINERJA (Y)

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | | | | |
|----|---|---------------------|--------------|---------------|--------|---------------|
| | | Sangat Tidak Setuju | Tidak Setuju | Kurang Setuju | Setuju | Sangat Setuju |
| 1 | Karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi akan mendapatkan naik jabatan. | | | | | |
| 2 | Pemimpin memberikan dorongan bagi karyawan-karyawan dalam melakukan pekerjaan. | | | | | |
| 3 | Bekerja keras dalam melakukan dan mencapai pekerjaan sesuai yang dicapai. | | | | | |
| 4 | Melakukan pekerjaan sesuai standar ukuran pekerjaan. | | | | | |
| 5 | Berprilaku baik dalam melaksanakan organisasi untuk menghasilkan tujuan yang dicapai. | | | | | |
| 6 | Karyawan memberikan hasil kerja yang maksimal sebagai umpan balik dari arahan yang diberikan oleh atasan. | | | | | |
| 7 | Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diperintah oleh atasan. | | | | | |
| 8 | Perusahaan akan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karier bagi karyawan-karyawan yang berprestasi. | | | | | |
| 9 | Alat dan sarana tambahan akan diberikan kepada karyawan yang giat bekerja. | | | | | |
| 10 | Karyawan lebih semangat dalam bekerja setelah diberikan motivasi dari atasan. | | | | | |