

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT
PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : YOKI YUANDA
NPM : 1505160420
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 03 Oktober 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperbaiki dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : YOKI YUANDA
N P M : 1505160426
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

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

TIM PENGUJI

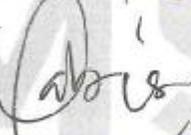
Pengaji I

Pengaji II


MUSLIH, S.E., M.Si


MURVIANA KOTO, S.E., M.Si

Pembimbing


LILA BISMALA, ST., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


H. JANURI, SE., MM., M.Si


ADE GUNAWAN SE., M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : YOKI YUANDA
N.P.M : 1505160420
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2019

Pembimbing

LILA BISMALA, ST., M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

H. JANURI, SE, M.M., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : YOKI YUANDA
NPM : 1505160A20
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....2019

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIVERSITAS / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang : STRATA SATU (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si
Dosen Pembimbing : LILA BISMALA, ST., M.Si

Nama Mahasiswa : YOKI YUANDA
NPM : 1505160420
Konsentrasi : MSDM
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
17-09-2019.	pembahasan & tambah. Penulisan diperbaiki. Jadwal penelitian disesuaikan dg yg sebenarnya.		
	tambahkan analisis deskriptif pada pembahasan.		
19-9-2019.	hané uji tdk usah diuraikan & pembahasn.		
21-9-2019.	ACC & Dng.		

Pembimbing Skripsi

(LILA BISMALA, ST., M.Si)

Medan, September 2019
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si)

ABSTRAK

YOKI YUANDA. NPM. 1505160420. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, 2019. SKRIPSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama (simultan) maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Pendekatan yang digunakan penelitian ini adalah pendekatan Asosiatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu wa Ta'ala, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”** Dalam menyelesaikan skripsi ini mulai dari proses awal sampai proses akhir penyelesaian, penulis telah banyak menerima bantuan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak, sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa Ayahanda Herman dan Ibunda Kasmianti yang telah banyak memberikan dorongan moril, materi serta kasih sayangnya kepada penulis.

2. Bapak Dr. Agussani, MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.M, selaku Wakil Dekan III Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan SE, M.Si, selaku Kepala Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Lila Bismala ST, M.Si, selaku Dosen Pembimbing proposal yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dalam menyelesaikan proposal ini.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
9. Seluruh Bapak/Ibu karyawan PTPN III (Persero) Medan yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data sehingga terselesaikan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabatku yang telah memberi dukungan serta motivasi untuk menyelesaikan proposal ini Alex, Dharmen Trio, Dimas Halim, Risky Anto, Parija Ajo, Indra, Kevin Pitung, Elis, Arini, Zia, Tami, Lady.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini belum sempurna.

Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang berguna dan membangun untuk kelengkapan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa-masa yang akan datang.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Maret 2019

Penulis

YOKI YUANDA
1505160420

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	7
1. Kepuasan Kerja	7
a. Pengertian Kepuasan Kerja	7
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	8
c. Pengukuran Kepuasan Kerja	9
d. Indikator Kepuasan Kerja	10
2. Gaya Kepemimpinan	12
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan	12
b. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan.....	13
c. Fungsi Gaya Kepemimpinan.....	16
d. Indikator Gaya Kepemimpinan	17
3. Motivasi Kerja	18
a. Pengertian Motivasi Kerja	18
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	19
c. Jenis-jenis Motivasi Kerja.....	22
d. Tujuan Motivasi Kerja	22
e. Indikator Motivasi Kerja	23
B. Kerangka Konseptual	24
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja.....	24
2. Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja.....	25
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	26
C. Hipotesis	27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A.	Pendekatan Penelitian	29
B.	Defenisi Operasional	29
	1. Gaya Kepemimpinan (X1)	29
	2. Motivasi Kerja (X2)	30
	3. Kepuasan Kerja (Y)	30
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	31
D.	Populasi dan Sampel	32
	1. Populasi Penelitian.....	32
	2. Sampel Penelitian.....	33
E.	Teknik Pengumpulan Data	34
	1. Kuesioner (Angket)	35
	2. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas	35
F.	Teknik Analisis Data	41
	1. Analisa Regresi Linier Berganda.....	41
	2. Uji Asumsi Klasik	42
	3. Pengujian Hipotesis	44
	4. Koefisien Determinasi	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Hasil Penelitian.....	48
	1. Deskripsi Kuesioner Penelitian	48
	2. Deskripsi Hasil Penelitian	49
	3. Analisis Data Penelitian	54
	a. Uji Asumsi Klasik	55
	b. Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
	c. Pengujian Hipotesis	58
	d. Koefisien Determinasi	61
B.	Pembahasan	62
	1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja.....	62
	2. Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja.....	63
	3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A.	Kesimpulan.....	66
B.	Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja	25
Gambar II.2	: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	26
Gambar II.3	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	27
Gambar III.1	: Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	45
Gambar III.2	: Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	46
Gambar IV.1	: P-P Plot.....	55
Gambar IV.2	: <i>Scatterplot</i>	57
Gambar IV.3	: Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	59
Gambar IV.4	: Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	60
Gambar IV.5	: Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	61

DAFTAR TABEL

Gambar III.1 : Indikator Gaya Kepemimpinan	29
Gambar III.2 : Indikator Motivasi Kerja	30
Gambar III.3 : Indikator Kepuasan Kerja.....	30
Gambar III.4 : Rincian dan Waktu Penelitian.....	31
Gambar III.5 : Rincian Konvensi Karyawan.....	32
Gambar III.6 : Rincian Sampel Karyawan	34
Gambar III.7 : Skala <i>Likert</i>	35
Gambar III.8 : Hasil Uji Validitas.....	36
Gambar III.9 : Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan.....	40
Gambar III.10 : Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	40
Gambar III.11 : Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja	41
Gambar IV.1 : Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner	49
Gambar IV.2 : Jenis Kelamin Responden	49
Gambar IV.3 : Usia Responden.....	50
Gambar IV.4 : Pendidikan Terakhir Responden	50
Gambar IV.5 : Masa Kerja	51
Gambar IV.6 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Yang Terkait Dengan Gaya Kepemimpinan	51
Gambar IV.7 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Yang Terkait Dengan Motivasi Kerja	52
Gambar IV.8 : Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Yang Terkait Dengan Kepuasan Kerja.....	53
Gambar IV.9 : Multikolinieritas.....	56
Gambar IV.10: Uji Regresi Linier Berganda	57
Gambar IV.11 : Uji <i>t</i>	58
Gambar IV.12: Uji <i>F</i>	60
Gambar IV.13: Uji Koefisien Determinasi.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha menuntut perusahaan untuk mampu bersaing sehingga dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja perusahaan, berbagai upaya dilakukan perusahaan termasuk peningkatan kualitas sumber daya manusianya, kualitas sumber daya manusia tidak hanya berdasarkan intelektualitas semata tetapi juga perilaku karyawannya.

Salah satu perilaku karyawan adalah kepuasan kerja karyawan, sikap dan rasa puas karyawan dalam bekerja akan memberikan dampak positif bagi keberlangsungan aktivitas usaha perusahaan, jika seorang karyawan merasa puas tentunya pekerjaan akan terasa mudah dilaksanakan, kepuasan kerja juga dipengaruhi beberapa hal diantaranya motivasi, dan gaya kepemimpinan.

Kepuasan kerja salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Menurut Sutrisno (2016, hal. 74) kepuasan kerja merupakan 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.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, gaya kepemimpinan dipandang sangat penting karena penggantian pemimpin sering kali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi. Gaya kepemimpinan yang ditampilkan oleh seorang pemimpin, menimbulkan persepsi yang beragam dari karyawan. Hal ini disebabkan bahwa persepsi bersifat subjektif. Seorang pemimpin harus mengembangkan suatu gaya dalam memimpin bawahannya. Menurut Sudaryono (2017, hal. 172) gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Pemimpin harus mampu mengelola pola pikir para bawahannya yang berfungsi sebagai simbol kesatuan moral sebagai sebuah usaha mengekspresikan etika kerja dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi. Pemimpin dalam kondisi yang serba dinamis saat ini harus mampu mengelola dan mengalokasikan sumber daya manusia secara efisien, mampu menentukan tujuan, memfokuskan tujuan-tujuan organisasi, membina komunikasi antar pribadi dan pengikutnya, serta menetapkan arah yang tepat apabila terjadi kegagalan dan kemunduran organisasi. Sampai saat ini kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi produktivitas individu maupun organisasi, oleh karena itu kepemimpinan merupakan aktivitas utama dimana tujuan organisasi dapat digerakan dan dicapai.

Dengan kata lain, gaya kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan. Disisi lain gaya kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan merupakan gaya kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya

dalam bekerja. Faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja selain gaya kepemimpinan yaitu dibutuhkan motivasi kerja.

Motivasi sendiri memiliki arti bahwa suatu dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan hal positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2016, hal. 109) motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi serta meningkatkan kegairahan bersama dalam mencapai tujuan. Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang termotivasi akan mengerti keinginan pemimpinnya dan akan menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan pemimpinnya. Jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu juga jika ada seorang karyawan dengan keadaan posisi yang kurang semangat

terhadap pekerjaan maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan terhadap pemimpin untuk memotivasi karyawan tersebut.

Hasil penelitian Hasan Ismail dan Rini Rahmawati, 2014. Mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada Politeknik Tanah Laut di kabupaten Tanah Laut) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan ditingkatkan dan karyawan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan. Karna semakin tinggi kepuasan karyawan maka otomatis semakin termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi.

Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan penulis melakukan observasi langsung dan pengamatan serta wawancara kepada para karyawan. Penulis mendapatkan temuan bahwa tidak adanya semangat dan gairah bekerja karyawan, dan adanya karyawan yang bermalasan dalam bekerja sehingga menunda-nunda pekerjaan, akibatnya tidak ada apresiasi di saat karyawan telah selesai melaksanakan pekerjaan. Kemudian dalam pelaksanaan pekerjaan sehari – hari masih ditemukan sosok pemimpin yang belum mampu memberikan komunikasi kepada bawahan dengan baik, seperti memberikan arahan dengan keadaan emosional, memberikan instruksi yang kurang jelas dan memberikan waktu yang mendesak kepada karyawan untuk mencapai target.

Berdasarkan uraian teori dan temuan yang diutarakan diatas, maka penulis Tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan atas latar belakang di atas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Pemberian motivasi yang kurang akan menurunkan semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan.
2. Sikap pemimpin yang kurang adil terhadap karyawan mengenai penilaian kinerja.
3. Kurangnya kedekatan antara pemimpin dengan karyawannya sehingga masih ada karyawan yang merasa takut kepada pemimpinnya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka penulis membatasi penelitian ini pada gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan tetap pada kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan ?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan ?
- 3) Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini, yaitu:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagi penulis, sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang gaya kepemimpinan, motivasi kepuasan kerja.
2. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan berupa saran-saran dalam hal yang menyangkut gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.
3. Bagi pembaca, sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan dalam penyusunan skripsi yang selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum tahap yang di amati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, pengawasan, hubungan antar manajer dengan karyawan, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Ada beberapa pendapat mengenai definisi kepuasan kerja, yaitu:

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 117) kepuasan kerja adalah “suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”.

Menurut Menurut Edison, dkk (2018, hal. 210) kepuasan kerja adalah “seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi”.

Menurut Yuniastuti (2011) kepuasan kerja merupakan “suatu rasa atau perasaan yang dirasakan oleh karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya”.

Menurut Sutrisno (2016, hal. 74) 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.

Menurut Wibowo (2017, hal. 413) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Dalam beberapa definisi diatas terlihat bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja (karyawan) terhadap pekerjaannya. Perasaan itu mencerminkan dari persesuaian antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang didapatkan karyawan dari pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Setiap keputusan yang diambil perusahaan tentunya berharap memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan berupaya untuk mencari suatu faktor yang memuaskan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Hartatik (2018, hal. 229) yaitu :

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- 2) Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
- 3) Teman sekerja (*Workers*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 4) Promosi (*Promotion*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- 5) Gaji/Upah (*Pay*), Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Menurut Hasibuan (2016, hal. 203) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

- 1) Balas jasa yang adil dan layak.
- 2) Penempatan yang tepat sesuai keahlian.
- 3) Berat ringannya pekerjaan.
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Adapun menurut Sutrisno (2016, hal 78) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

- 1) Prestasi
- 2) Penghargaan
- 3) Kenaikan jabatan
- 4) Pujian

c. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2017, hal 421) pengukuran kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) *Rating scales* dan kuesioner, yaitu merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana *rating scale* khusus disiapkan.
- 2) *Critical incidents*, disini individu (karyawan) menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan.
- 3) *Interview*, yaitu merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 126) bahwa pengukuran kepuasan kerja yaitu :

- 1) Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan.
Dalam penggunaannya, karyawan ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk.
- 2) Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah.
Hal ini terdiri dari seni gambar wajah-wajah orang mulai dari seri gambar orang mulai dari sangat gembira hingga sangat cemberut.

- 3) Pengukuran kepuasan kerja dengan kuesioner minnesota.
Hal ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas hingga sangat puas.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Edison dkk (2018, hal. 213) variabel-variabel yang dapat menjadi alat ukur kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut :

- 1) Kerja
Sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan dan paling penting yang di ungkapkan oleh banyak peneliti adalah pekerjaan yang member status. Lebih lanjut, pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja.
- 2) Pengawasan
Kemampuan pengawasan oleh atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi mereka. Demikian pula iklim partisipatif yang di ciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja pegawai.
- 3) Upah
Dengan upah yang di terima, orang bdapat memenuhi kebutuhan hidup sehari hari, dan dengan melihat tingkah upah yang di trimanya, orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi seseorang di organisasi tempat kerjanya. Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan pengharapannya. Apa bila sistem upah di perlakukan secara adil dan di dasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan, maka kemungkinan besar akan di peroleh kepuasan kerja. Hal ini di buktikan dengan banyak orang yang bersedia menerima upah yang lebih kecil untuk bekerja pada lokasi sesuai, misalnya dekat dengan tempat tinggalnya.
- 4) Promosi
Kesempatan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini di karenakan promosi menggunakan berbagai cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdasarkan tingkat

senioritas, dedikasi, pertimbangan kepuasan kerja, dll. Kebijakan promosi yang adil dan transparan semua pegawai dapat memberikan dampak kepada mereka yang memperoleh kesempatan di promosikan, seperti perasaan senang, bahagia, dan memperoleh kepuasan atas kerjanya.

5) Rekan kerja

Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai karena pegawai merasa di terima dan di bantu dalam mempelancar penyelesaian tugasnya. Sifat kelompok kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuasan bagi pegawai secara individu.

Menurut Munawirsyah (2017) indikator kepuasan kerja yaitu :

- 1) Upah: Jumlah dan rasa keadilannya.
- 2) Promosi: Peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi.
- 3) Supervisi: Keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyedia.
- 4) Benefit: Asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain.
- 5) *Contingent rewards*: Rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi.
- 6) *Operating procedures*: Kebijakan, prosedur dan aturan.
- 7) *Coworkers*: Rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten.
- 8) *Nature of work*: Tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak.
- 9) *Communication*: Berbagai informasi didalam organisasi (vebal maupun nonverbal).

Menurut Hasibuan (2016, hal. 202) indikator kepuasan kerja adalah :

- 1) Menyenangi Pekerjaannya
Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
- 2) Mencintai Pekerjaannya
Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.
- 3) Moral Kerja

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

4) **Kedisiplinan**

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5) **Prestasi Kerja**

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Sejumlah hasil riset empiris telah mendokumentasikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat strategis untuk kesuksesan organisasi dalam membangun kinerja karyawan dalam jangka panjang. Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan sukses atau gagalnya suatu organisasi diyakini oleh para ilmuwan perilaku organisasi sangat erat.

Menurut Edison dkk (2018, hal. 91) gaya kepemimpinan adalah “cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu”.

Menurut Sudaryono (2017, hal. 173) gaya kepemimpinan adalah “pola perilaku pada saat seseorang mencoba mempengaruhi orang lain, dan mereka menerimanya”.

Menurut Samsudin (2010, hal. 287) kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Fahmi (2017, hal. 15) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi

orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut Sutrisno (2016, hal. 213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Sutrisno (2016, hal. 214) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Dengan merujuk berbagai pendapat para pakar, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada hakikatnya adalah cara pemimpin bertindak dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

b. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorang maupun perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016, hal. 222) adapun gaya kepemimpinan yang ada, yaitu:

- 1) Gaya persuasif, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan
- 2) Gaya refresif, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
- 3) Gaya partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan di mana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu

secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun meteril dalam kiprahnya di organisasi.

- 4) Gaya inovatif, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.
- 5) Gaya investigatif, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan.
- 6) Gaya inspektif, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.
- 7) Gaya motivatif, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.
- 8) Gaya naratif, yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
- 9) Gaya edukatif, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari.
- 10) Gaya retrogresif, yaitu pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain, pemimpin yang bergaya retrogresif sangat senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh, dan sebagainya.

Menurut Edison, dkk (2018, hal. 92) untuk membedakan gaya kepemimpinan seseorang bisa dilihat dalam pembahasan berikut ini.

1) Kepemimpinan Karismatik

Pemimpin karismatik ini memiliki hubungan *interpersonal* yang kuat antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin karismatik juga memiliki pengaruh lantaran pengikutnya meyakini dan menerima secara total ide yang disampaikannya yang kadang

melampaui batas nalar. Dengan kekuatan yang dimiliki, pemimpin karismatik dengan mudah memengaruhi pengikut atau anggotanya untuk tujuan-tujuan tertentu.

2) Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hasil yang luar biasa. Selain itu, dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang diharapkan mereka.

3) Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional (*transactional leaders*) memperjelas peran dan persyaratan tugas bawahan, memelopori struktur, memberikan imbalan yang sesuai, serta mencoba memahami dan memenuhi kebutuhan sosial bawahan. Kemampuan pemimpin transaksional untuk memenuhi bawahan dapat meningkatkan produktivitas. Pemimpin transaksional unggul dalam fungsi-fungsi manajemen. Mereka bekerja keras, bersikap toleran, dan bersikap adil. Mereka membanggakan diri karena menjalankan segala sesuatu dengan mulus dan efisien. Pemimpin transaksional banyak menekankan aspek-aspek non pribadi dari kinerja, seperti rencana, jadwal, dan anggaran. Mereka memiliki rasa komitmen terhadap organisasi dan memenuhi norma dan nilai-nilai organisasi.

4) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang menunjukkan perhatian besar terhadap bawahan atau para anggotanya. Gaya kepemimpinan ini mengajak bawahannya untuk ikut berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan berupa saran dan ide dengan cara demokrasi.

5) Kepemimpinan Otokratis

Pemimpin otokratis biasanya selalu merasa bahwa mereka lebih mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan dengan melakukan tindakannya dengan perintah-perintah langsung kepada karyawan. Pemimpin otokratis biasanya melakukan penyimpangan dalam keputusan dan pengendalian bagi dirinya, karena mereka menganggap bertanggung jawab penuh untuk tindakan keputusannya.

c. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Fungsi Kepemimpinan yang efektif akan tercapai jika sesuai dengan fungsinya. Dan pimpinan yang berhasil adalah pimpinan yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula.

Menurut Siswanto & Hamid (2017) fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan organisasi yang baik, membiarkan supervisi atau pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Menurut Dewi (2012) fungsi kepemimpinan yaitu:

- 1) Fungsi Instruksi, yaitu fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat di-aksanakan secara efektif.
- 2) Fungsi Konsultasi, yaitu fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetap-kan dan dilaksanakan.
- 3) Fungsi Partisipasi, yaitu dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.
- 4) Fungsi Delegasi, yaitu fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.
- 5) Fungsi Pengendalian, yaitu fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Paramita (2017) indikator gaya kepemimpinan yaitu :

- 1) Kemampuan mengambil keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
- 2) Kemampuan Memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
- 3) Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan. Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
- 5) Tanggung jawab, seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
- 6) Kemampuan mengendalikan emosional, adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita.

Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Menurut Dewi (2012) indikator gaya kepemimpinan yaitu :

- 1) Partisipatif.
- 2) Direktif.
- 3) Supportif.
- 4) Berorientasi pada prestasi.

Indikator dari gaya kepemimpinan menurut Satyawati & Suartana (2014) yaitu:

- 1) Memperhatikan kebutuhan bawahan
- 2) Simpati terhadap bawahan
- 3) Menciptakan suasana saling percaya
- 4) Memiliki sikap bersahabat dan menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi sangat penting bagi peningkatan produktifitas kerja melalui mempengaruhi perilaku manusia untuk dapat meningkatkan kualitas kerja yang lebih tinggi lagi. Pengertian motivasi tercermin bahwa orang yang menginginkan kebutuhan-kebutuhan yang membuat orang bersemangat akan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga melakukan tindakan maupun cara-cara tertentu untuk membawa ke arah tujuan yang optimal.

Menurut Wibowo (2017, hal. 323) motivasi kerja adalah “dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan”.

Menurut Hartatik (2018, hal. 162) motivasi kerja adalah “suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki”.

Menurut Fahmi (2017, hal. 100) motivasi kerja adalah “aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”.

Menurut Hasibuan (2016, hal. 143) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Seperti yang telah diuraikan oleh beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan agar seseorang mau melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya tanpa ada paksaan dari orang lain.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang yang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun non fisik.

Menurut Sutrisno (2016, hal. 116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor Intern

Faktor-faktor intern antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai;
 - b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai;
 - c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- ##### 2) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi:
 - a. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
 - b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
 - c. Pimpinan yang adil dan bijaksana.
 - d. Perusahaan tempat bekerjadihargai oleh masyarakat.
 - 5) Keinginan untuk berkuasa.
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.
2. Faktor Ekstern
- Faktor-faktor ekstern antara lain:
- 1) Kondisi lingkungan kerja.
Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
 - 2) Kompensasi yang memadai.
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
 - 3) Supervisi yang baik.
Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
 - 4) Adanya jaminan pekerjaan.
Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat

memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6) Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2016, hal. 142) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut:

1) *The Desire to Live* (keinginan untuk hidup)

Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.

2) *The Desire for Position* (keinginan untuk suatu posisi)

Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

3) *The Desire for Power* (keinginan akan kekuasaan)

Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.

4) *The Desire for Recognition* (keinginan akan pengakuan)

Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja.

c. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Motivasi adalah upaya seseorang untuk mendorong orang lain atau suatu kelompok dengan menumbuhkan rasa semangat untuk melakukan suatu kegiatan.

Menurut Hasibuan (2016, hal. 150) mengemukakan bahwa ada dua jenis motivasi yaitu:

1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

d. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya motivasi kerja, diprediksi akan menambah energi pada sebuah pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2016, hal. 146), tujuan pemberian motivasi yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Memperhatikan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

e. Indikator Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Indikator motivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2017, hal. 111) indikator motivasi kerja sebagai berikut :

- 1) Kerja keras
Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab di dasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
- 2) Orientasi masa depan
Orientasi masa depan di dasarkan atas wewenang yang luas memiliki pandangan kedepannya yang nyata dan di aplikasikan dalam pekerjaan.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
Tingkat cita cita dan kesuksesan di dasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal maksimal dengan kemampuan yang di miliki.
- 4) Orientasi tugas/ sasaran
Orientasi tugas dan sasaran di dasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang di jalankan dengan sebaik baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.
- 5) Usaha untuk maju
Usaha untuk maju di dasarkan atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.
- 6) Ketekunan,
Ketekunan bekerja di dasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik.
- 7) Rekan kerja
Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang di berikan.
- 8) Pemanfaatan waktu
Waktu yang di gunakan oleh karyawan dengan sebaik baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Menurut Wijaya & Andreani (2015) indikator motivasi yaitu :

- 1) Perilaku Karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

2) Usaha Karyawan

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

3) Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

B. Kerangka Konseptual

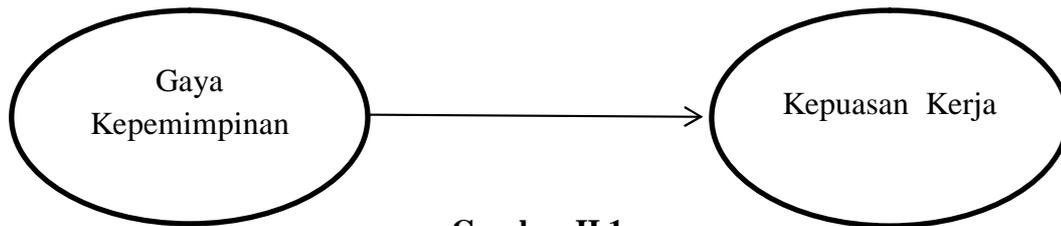
Kerangka konseptual penelitian sangat dibutuhkan sebagai alur berpikir sekaligus sebagai landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Penyusunan kerangka konseptual juga akan memudahkan pembaca untuk memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan merupakan gaya dan sikap seorang pemimpin dalam memberikan pengarahan dan menjadi sosok yang menjadi panutan karyawan untuk melaksanakan tugas dan aktivitas pekerjaan, ketika seorang karyawan mendapatkan pengarahan yang benar dari pemimpin karyawan akan merasa puas dan akan memberikan dampak positif terhadap kinerjanya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sinurat (2017) menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Muis, Nasution dkk (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Siagian dan

Khair (2018) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yanoto (2018) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian didapatkan hipotesis bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar II.1

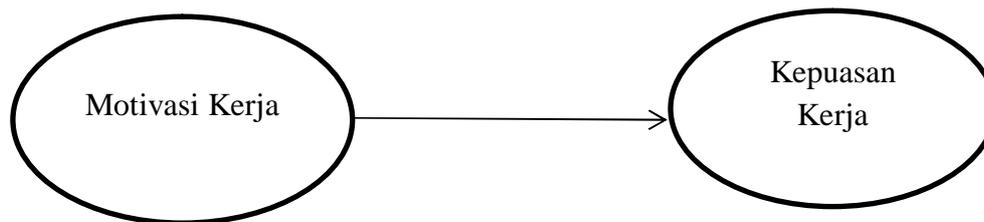
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan hal positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rozzaid dkk (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Fengky dkk (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan penelitian yang dilakukan oleh Siswadi (2015) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Juniari dkk

(2015) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dari teori dan penelitian terdahulu di atas di dapatkan hipotesis bahwasannya motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.



Gambar II.2

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

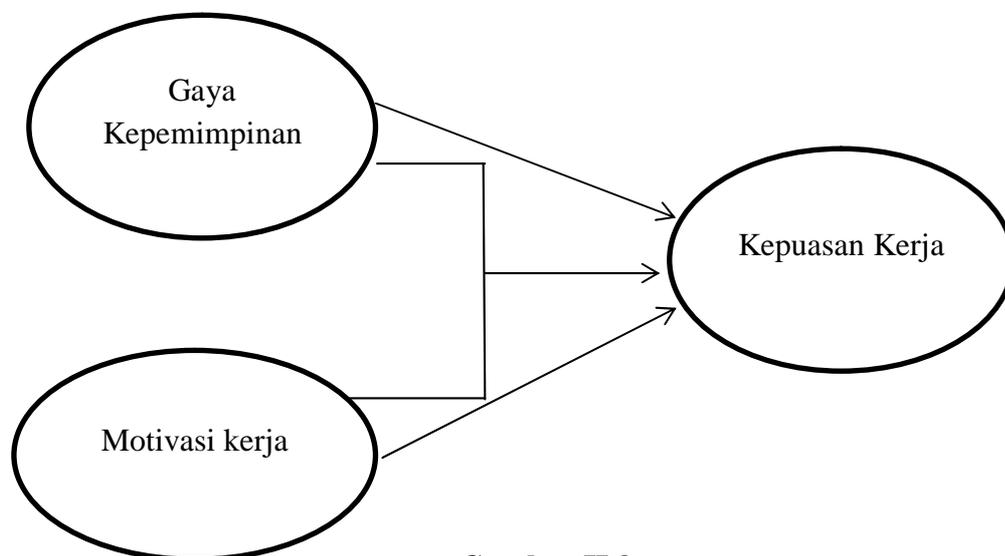
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan sangat penting dalam perusahaan, sebab dengan adanya kepemimpinan yang baik sangat berpengaruh langsung pada karyawan dalam pencapaian kepuasan kerja. Di samping gaya kepemimpinan keberadaan motivasi juga sangat penting, jika mendapatkan motivasi yang baik maka semangat karyawan dalam bekerja juga akan baik, sebab motivasi yang baik dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan pekerjaan dengan baik sebagai bentuk kepuasan kerja. Hasil kerja yang dicapai karyawan selama bekerja, tidak terlepas dari usaha manajemen perusahaan dalam usaha mengembangkan keterampilan, kemampuan, serta merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap organisasi maupun perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara

signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismail & Rahmawati (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Sudiartini (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



Gambar II.3

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan**

b. Hipotesis

Berdasarkan teori teori yang telah di kemukakan dan berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian adalah:

- 1) Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

- 2) Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- 3) Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Asosiatif. Pendekatan Asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel yang satu dengan yang lainnya.

Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel terikat.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik atau buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Berikut definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari filsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Tabel III.1

Indikator Gaya Kepemimpinan

No	Indikator
1	Kemampuan mengambil keputusan
2	Kemampuan memotivasi
3	Kemampuan komunikasi

4	Kemampuan mengendalikan bawahan
5	Tanggung jawab
6	Kemampuan mengendalikan emosional

Sumber: Paramita (2017)

2. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Tabel III.2
Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita yang tinggi
4	Orientasi tugas/sasaran
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan
7	Rekan kerja
8	Pemanfaatan waktu

Sumber: Mangkunegara (2017, hal. 111)

3. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Tabel III.3
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1	Kerja
2	Pengawasan
3	Upah
4	Promosi
5	Rekan kerja

Sumber: Edison dkk (2018, hal. 213)

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016, hal. 61) Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang mana populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 576 orang karyawan tetap.

Tabel III.5
Rincian Konvensi Karyawan
PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

NO	NAMA BAGIAN	JUMLAH
1	Divisi Pengadaan dan Umum	10
2	Divisi Hukum	6
3	Divisi Teknik Informasi	21
4	Divisi Satuan Pengawasan Intern	7
5	Biro Sekretariat	101
6	Bagian Tanaman	35
7	Bagian Teknik	23
8	Bagian Teknologi	22
9	Bagian Keuangan	23
10	Bagian Akuntansi	23
11	Bagian Komersil	61
12	Bagian Sumber Daya Manusia (SDM)	30
13	Bagian Umum	151
14	Bagian Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL)	13
15	Project Manajer ERP	5
16	Bagian Pengembangan dan Transformasi Bisnis	9
17	Bagian Manajemen Sistem dan Sustainability	36
	Jumlah	576

2. Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2014, hal. 174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan metode sampel acak (*random sampling*) dengan menggunakan metode teknik *random sampling*. Oleh karena itu, populasi telah diketahui jumlahnya maka untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus *slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

sumber : Juliandi dan Irfan (2014, hal. 59)

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase (10%) kelonggaran, toleransi ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel

$$n = \frac{576}{1 + 576(10\%)^2}$$

$$n = \frac{576}{1 + 576(0,01)}$$

$$n = \frac{576}{1 + 5,76}$$

$$n = \frac{576}{6,76}$$

$$n = 85$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus *slovin* diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 orang karyawan tetap pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Untuk lebih jelasnya pengambilan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel III.6
Rincian Sampel Karyawan
PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

NO	NAMA BAGIAN	POPULASI	SAMPEL
1	Divisi Pengadaan dan Umum	10	$(10/576) \times 85 = 2$
2	Divisi Hukum	6	$(6/576) \times 85 = 1$
3	Divisi Teknik Informasi	21	$(21/576) \times 85 = 3$
4	Divisi Satuan Pengawasan Intern	7	$(7/576) \times 85 = 1$
5	Biro Sekretariat	101	$(101/576) \times 85 = 15$
6	Bagian Tanaman	35	$(35/576) \times 85 = 5$
7	Bagian Teknik	23	$(23/576) \times 85 = 3$
8	Bagian Teknologi	22	$(22/576) \times 85 = 3$
9	Bagian Keuangan	23	$(23/576) \times 85 = 3$
10	Bagian Akuntansi	23	$(23/576) \times 85 = 3$
11	Bagian Komersil	61	$(61/576) \times 85 = 9$
12	Bagian Sumber Daya Manusia (SDM)	30	$(30/576) \times 85 = 5$
13	Bagian Umum	151	$(151/576) \times 85 = 23$
14	Bagian Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL)	13	$(13/576) \times 85 = 2$
15	Project Manajer ERP	5	$(5/576) \times 85 = 1$
16	Bagian Pengembangan dan Transformasi Bisnis	9	$(9/576) \times 85 = 1$
17	Bagian Manajemen Sistem dan Sustainability	36	$(36/576) \times 85 = 5$
	Jumlah	576	85

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Kuesioner (Angket)

Yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2014, hal. 194). Responden diharap untuk menjawab semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner, dengan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan ganda dimana setiap soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala *likert*.

Tabel III.7
Skala *Likert*

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

sumber : Juliandi dan Irfan (2014, hal. 72)

2. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan data atau untuk mengetahui sejauh mana ketetapan suatu instrumen pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x - (\sum x)^2\} \{n\sum y - (\sum y)^2\}}}$$

sumber : Juliandi dan Irfan (2014, hal. 79)

Keterangan:

- n = jumlah sampel
- $\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y
- r_{xy} = item instrumen variabel dengan totalnya
- x = jumlah butir pertanyaan
- y = skor total pertanyaan

Kriteria pengujiannya:

- a) Jika nilai sig 2 tailed < α 0,05, maka butir instrumen valid.
- b) Jika nilai sig 2 tailed > α 0,05, maka butir instrumen tidak valid.

Tabel hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas

Gaya Kepemimpinan				
No	Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel (Taraf sig 5%)	keterangan
1	Item 1	0,649	0,217	Valid
2	Item 2	0,597	0,217	Valid
3	Item 3	0,863	0,217	Valid
4	Item 4	0,671	0,217	Valid
5	Item 5	0,588	0,217	Valid

6	Item 6	0,723	0,217	Valid
7	Item 7	0,810	0,217	Valid
8	Item 8	0,793	0,217	Valid
9	Item 9	0,671	0,217	Valid
10	Item 10	0,521	0,217	Valid
11	Item 11	0,866	0,217	Valid
12	Item 12	0,666	0,217	Valid
13	Item 13	0,596	0,217	Valid
14	Item 14	0,690	0,217	Valid
15	Item 15	0,803	0,217	Valid
16	Item 16	0,769	0,217	Valid
17	Item 17	0,662	0,217	Valid
Motivasi Kerja				
No	Item	R- hitung	R-tabel (Taraf Sig 5%)	Keterangan
1	Item 1	0,607	0,217	Valid
2	Item 2	0,970	0,217	Valid
3	Item 3	0,891	0,217	Valid
4	Item 4	0,808	0,217	Valid
5	Item 5	0,826	0,217	Valid
6	Item 6	0,866	0,217	Valid
7	Item 7	0,955	0,217	Valid
8	Item 8	0,803	0,217	Valid
9	Item 9	0,437	0,217	Valid
10	Item 10	0,607	0,217	Valid
11	Item 11	0,941	0,217	Valid
12	Item 12	0,878	0,217	Valid

13	Item 13	0,799	0,217	Valid
14	Item 14	0,785	0,217	Valid
15	Item 15	0,839	0,217	Valid
16	Item 16	0,946	0,217	Valid
17	Item 17	0,779	0,217	Valid
18	Item 18	0,412	0,217	Valid

Kepuasan Kerja

No	Item Pernyataan	R- hitung	R-tabel (Taraf sig 5%)	Keterangan
1	Item 1	0,770	0,217	Valid
2	Item 2	0,757	0,217	Valid
3	Item 3	0,754	0,217	Valid
4	Item 4	0,850	0,217	Valid
5	Item 5	0,660	0,217	Valid
6	Item 6	0,790	0,217	Valid
7	Item 7	0,873	0,217	Valid
8	Item 8	0,483	0,217	Valid
9	Item 9	0,483	0,217	Valid
10	Item 10	0,445	0,217	Valid
11	Item 11	0,758	0,217	Valid
12	Item 12	0,850	0,217	Valid
13	Item 13	0,668	0,217	Valid
14	Item 14	0,770	0,217	Valid
15	Item 15	0,863	0,217	Valid

Dari tabel III.8 Dapat diketahui bahwa dari seluruh item yang ada yaitu 82 item yang mana pada gaya kepemimpinan sebanyak 17 item, pada variabel

motivasi kerja sebanyak 18 item dan pada variabel kepuasan kerja sebanyak 15 item. Dan dari hasil pengolahan SPSS diatas 50 item yang ada maka item dinyatakan valid dikarenakan hasil probabilitas seluruh item sesuai syarat validitas yaitu dengan nilai hasil probabilitas $< 0,05$, dengan demikian dari 50 item Pernyataan maka yang dapat untuk dilanjutkan kepengujian data selanjutnya adalah seluruhnya.

Dan dari jumlah kuesioner yang disebar adalah 85 kuesioner. Selanjutnya yang kembali sebanyak 82 kuesioner, dimana 3 diantaranya tidak kembali dalam pengumpulan dikarenakan aktifitas karyawan yang sangat sibuk sehingga diperoleh sampel yang dapat diolah dalam penelitian ini adalah 82 responden.

b. Uji Reliabilitas

Setelah diperoleh item-item yang valid, maka item-item tersebut diuji reliabilitas instrumen penelitian dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

sumber : Juliandi dan Irfan (2014, hal. 86)

Keterangan:

r = Reliabilitas Instrumen (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

σ_b^2 = Jumlah varian butir

σ_1^2 = Varian total

Kriteria pengujian:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpa* $> 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (percaya).
 - 2) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alpa* $< 0,6$ maka instrumen variabel adalah tidak reliabel (tidak dipercaya).
- a) Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Tabel uji reliabilitas gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.9
Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	17

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Croncbach Alpha, dimana nilainya $0,934 > 0,6$.

- b) Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Tabel uji reliabilitas motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.10
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,966	18

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Croncbach Alpha, dimana nilainya $0,966 > 0.6$.

c) Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Tabel uji reliabilitas kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.11
Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,935	15

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Croncbach Alpha, dimana nilainya $0,935 > 0.6$.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemungkinan menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini :

1. Analisa Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pola atau bentuk pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama, dengan menggunakan rumus Regresi Linier Berganda yaitu:

$$\gamma = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 275)

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

α = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik tersebut terdiri dari:

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi dan Irfan, 2014, hal. 169). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik dan distribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi dan Irfan,

2014, hal. 170). Apabila variabel independen memiliki nilai *VIF* dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang terbaik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Juliandi dan Irfan, 2014, hal. 171).

Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Pengujian uji t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (X_i) apakah variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kepuasan Kerja (Y).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji t dengan rumus, yaitu :

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

Sumber : Sugiyono (2016, hal 230).

Keterangan :

t = t_{hitung} yang dikonsultasikan dengan tabel t

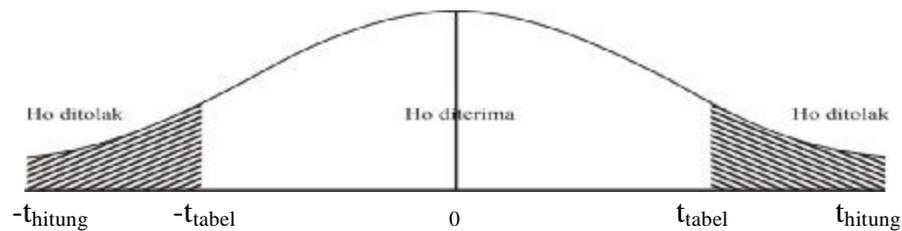
r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

- 1) Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y.
- 2) Jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antara variabel x dan y.

Pengujian hipotesis :



Gambar III.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Kriteria pengujian :

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat).
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat).

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independen variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel (Y). Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

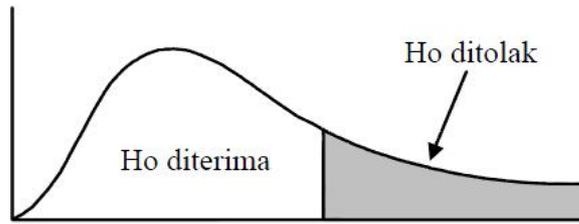
$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2016, hal 235)

Keterangan:

- F = Tingkat signifikan
 R^2 = Koefisien korelasi ganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah Sampel

Pengujian hipotesis:



Gambar III. 2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Kriteria pengujian :

- 1) H_0 akan diterima jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05
- 2) H_0 akan ditolak jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

Atau dengan cara lain sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) dalam menerangkan variabel dependen (Kepuasan Kerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

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

Sumber: Sugiyono (2016, hal 231).

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan bantuan program komputer yaitu *Statistical Program for Social Science (SPSS)*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Kuesioner Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Kuesioner yang disampaikan pada responden disertai surat permohonan untuk menjadi responden dan penjelasan mengenai tujuan penelitian.

Selanjutnya kuesioner yang telah diisi oleh responden, diteliti kelengkapannya dan data yang tidak lengkap disisihkan. Dari responden tersebut, jumlah kuesioner yang dapat disebar adalah 85 kuesioner. Dan yang kembali sebanyak 82 kuesioner, dimana 3 diantaranya tidak kembali dalam pengumpulan dikarenakan aktifitas karyawan yang sangat sibuk sehingga diperoleh sampel yang dapat diolah dalam penelitian ini adalah 82 responden. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 576 orang. Sampel Penelitian diambil dengan menggunakan teknik *Random Sampling* dengan menggunakan rumus *Slovin* sehingga jumlah sampelnya adalah sebanyak 85 orang. Tabel IV.1

berikut merupakan ringkasan pengiriman dan pengambilan kuesioner ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel IV.1
Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang disebar	85
Kuesioner yang kembali	82
Kuesioner yang tidak lengkap	0
Kuesioner yang dapat digunakan	82

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Sebelum membahas lebih jauh mengenai hasil penelitian ini, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran umum dari responden yang berisi tentang jenis kelamin, nama, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Faktor-faktor demografi tersebut diharapkan tidak menjadi bias bagi penelitian ini sehingga hasil penelitian memberikan regenerasi yang baik.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	38	46,3
2	Perempuan	44	53,7
	Jumlah	82	100

Tabel IV.2 menunjukkan bahwa karyawan Perempuan lebih mendominasi proporsi sampel karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, yaitu sebanyak 44 orang dengan persentase sebesar 53,7%.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV-3
Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21 – 30	19	23,2
2	31 – 40	35	42,6
3	41 – 50	20	24,4
4	51 - 60	8	9,8
	Total	82	100

Tabel IV.3 Dari 82 total responden menunjukkan bahwa 35 orang atau 42,6 % responden didominasi oleh umur 31 - 40 tahun, 20 orang atau 24,4 % responden berumur 41 - 50 tahun, 19 orang atau 23,2 % responden berumur 21 - 30 tahun, dan 8 orang atau 9,8 % responden berumur 51 – 60.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel IV.4
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA Sederajat	14	17,1
2	Diploma	12	14,6
3	Strata 1 (S1)	37	45,1
4	Magister (S2)	19	23,2
	Total	82	100

Tabel IV.4 menunjukkan bahwa 37 orang atau 45,1 % responden didominasi oleh pendidikan terakhir S1, 19 orang atau 23,2 % responden berpendidikan terakhir S2, 12 orang atau 14,6 % responden berpendidikan terakhir Diploma, dan 14 orang atau 17,1 % berpendidikan terakhir SMA Sederajat.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV.5
Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	≤ 5 tahun	16	19,5
2	5 – 10 tahun	39	47,6
3	10 – 15	12	14,6
4	≥ 15	15	18,3
	Total	82	100

Tabel IV.5 menunjukkan bahwa 39 orang atau 47,6 % responden didominasi oleh konsumen yang masa kerja selama 5 – 10 tahun, 16 orang atau 19,5 % responden yang masa kerja selama ≤ 5 tahun, 15 orang atau 18,3 % responden yang masa kerja selama ≥ 15 , dan 12 orang atau 14,6 % responden yang masa kerja selama 10 - 15 tahun.

e. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan

Tabel IV.6
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Yang Terkait Dengan Gaya Kepemimpinan

No item	Item Pertanyaan	Jawab Responden									
		SS	F (%)	S	F (%)	KS	F (%)	TS	F (%)	STS	F (%)
1	Item 1	24	29,3	38	46,3	20	24,4	0	0	0	0
2	Item 2	23	28	39	47,6	20	24,4	0	0	0	0
3	Item 3	4	4,9	58	70,7	20	24,4	0	0	0	0
4	Item 4	6	7,3	51	62,2	25	30,5	0	0	0	0
5	Item 5	2	2,4	51	62,2	29	35,4	0	0	0	0
6	Item 6	4	4,9	43	52,4	35	42,7	0	0	0	0
7	Item 7	9	11	35	42,7	38	46,3	0	0	0	0
8	Item 8	8	9,8	44	53,7	30	36,6	0	0	0	0
9	Item 9	2	2,4	56	68,3	24	29,3	0	0	0	0
10	Item 10	5	6,1	56	68,3	21	25,6	0	0	0	0
11	Item 11	4	4,9	59	72,0	19	23,2	0	0	0	0
12	Item 12	6	7,3	52	63,4	24	29,3	0	0	0	0
13	Item 13	2	2,4	52	63,4	28	34,1	0	0	0	0
14	Item 14	4	4,9	44	53,7	34	41,5	0	0	0	0

15	Item 15	9	11	36	43,9	37	45,1	0	0	0	0
16	Item 16	7	9,8	45	54,9	30	36,6	0	0	0	0
17	Item 17	2	2,4	57	69,5	23	28,0	0	0	0	0

Pada tabel diatas dapat dilihat dari setiap pertanyaan terdapat sebanyak 17, orang yang menjawab sangat setuju yaitu memiliki semangat yang tinggi 24 orang dengan frekuensi 29,3 %, dan yang terendah terdapat 2 orang yang menjawab sangat setuju yaitu dengan frekuensi 2,4 %, sedangkan untuk jawaban responden yang setuju sebanyak 59 orang dari setiap pertanyaan dengan frekuensi 72 % dan terendah yaitu 35 orang yang menjawab setuju dari setiap pertanyaan dengan frekuensi 42,7 %. Dan untuk responden yang menjawab kurang setuju tertinggi yaitu sebanyak 38 orang dengan frekuensi 46,3% dan yang terendah yaitu 19 orang dari setiap pertanyaan tersebut dengan frekuensi 23,2 % . Dari hasil jawaban responden tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju dari pertanyaan tersebut.

f. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Motivasi Kerja

Tabel IV.7
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Yang Terkait
Dengan Motivasi Kerja

No item	Item Pertanyaan	Jawab Responden									
		SS	F (%)	S	F (%)	KS	F (%)	TS	F (%)	STS	F (%)
1	Iten 1	11	13,4	58	70,7	13	15,9	0	0	0	0
2	Item 2	22	26,8	42	51,2	18	22	0	0	0	0
3	Item 3	14	17,1	52	63,4	16	19,5	0	0	0	0
4	Item 4	18	22	46	56,1	18	22	0	0	0	0
5	Item 5	20	24,4	53	64,6	9	11	0	0	0	0
6	Item 6	21	25,6	36	43,9	35	30,5	0	0	0	0
7	Item 7	22	26,8	42	51,2	18	22	0	0	0	0
8	Item 8	18	22	55	67,1	9	11	0	0	0	0
9	Item 9	5	6,1	56	68,3	21	25,6	0	0	0	0
10	Item 10	11	13,4	58	70,7	13	15,9	0	0	0	0

11	Item 11	23	28	42	51,2	17	20,7	0	0	0	0
12	Item 12	15	18,3	51	62,2	16	19,5	0	0	0	0
13	Item 13	19	23,2	45	54,9	18	22	0	0	0	0
14	Item 14	21	25,6	52	63,4	9	11	0	0	0	0
15	Item 15	22	26,8	35	42,7	25	30,5	0	0	0	0
16	Item 16	23	28	41	50	18	22	0	0	0	0
17	Item 17	19	23,2	54	65,9	9	11	0	0	0	0
18	Item 18	6	7,3	55	67,1	21	25,6	0	0	0	0

Pada tabel diatas dapat dilihat dari setiap pertanyaan terdapat sebanyak 18 orang yang menjawab sangat setuju yaitu memiliki semangat yang tinggi 23 orang dengan frekuensi 28 %, dan yang terendah terdapat 5 orang yang menjawab sangat setuju yaitu dengan frekuensi 6,1 %, sedangkan untuk jawaban responden yang setuju sebanyak 58 orang dari setiap pertanyaan dengan frekuensi 70,7 % dan terendah yaitu 35 orang yang menjawab setuju dari setiap pertanyaan dengan frekuensi 43,9 %. Dan untuk responden yang menjawab kurang setuju tertinggi yaitu sebanyak 30 orang dengan frekuensi 30,5% dan yang terendah yaitu 9 orang dari setiap pertanyaan tersebut dengan frekuensi 11 % . Dari hasil jawaban responden tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju dari pertanyaan tersebut.

g. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Kepuasan Kerja

Tabel IV.8
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Yang Terkait
Dengan Kepuasan Kerja

No item	Item Pertanyaan	Jawab Responden									
		SS	F (%)	S	F (%)	KS	F (%)	TS	F (%)	STS	F (%)
1	Item 1	21	25,6	39	47,6	22	26,8	0	0	0	0
2	Item 2	22	26,8	42	51,2	18	22	0	0	0	0
3	Item 3	6	7,3	51	62,2	25	30,5	0	0	0	0
4	Item 4	14	17,1	38	46,3	30	36,6	0	0	0	0
5	Item 5	4	4,9	43	52,4	35	42,7	0	0	0	0

6	Item 6	18	22	46	56,1	18	22	0	0	0	0
7	Item 7	8	9,8	44	53,7	30	36,6	0	0	0	0
8	Item 8	5	6,1	56	68,3	21	25,6	0	0	0	0
9	Item 9	5	6,1	56	68,3	21	25,6	0	0	0	0
10	Item 10	11	13,4	50	70,7	13	15,9	0	0	0	0
11	Item 11	5	6,1	52	63,4	25	30,5	0	0	0	0
12	Item 12	14	17,1	39	47,5	29	35,4	0	0	0	0
13	Item 13	4	4,9	44	53,6	34	41,5	0	0	0	0
14	Item 14	18	22	47	57,3	17	20,7	0	0	0	0
15	Item 15	8	9,8	45	54,9	29	35,4	0	0	0	0

Pada tabel diatas dapat dilihat dari setiap pertanyaan terdapat sebanyak 15, orang yang menjawab sangat setuju yaitu memiliki semangat yang tinggi 22 orang dengan frekuensi 26,8 %, dan yang terendah terdapat 4 orang yang menjawab sangat setuju yaitu dengan frekuensi 4,9 %, sedangkan untuk jawaban responden yang setuju sebanyak 56 orang dari setiap pertanyaan dengan frekuensi 68,3 % dan terendah yaitu 38 orang yang menjawab setuju dari setiap pertanyaan dengan frekuensi 46,3 %. Dan untuk responden yang menjawab kurang setuju tertinggi yaitu sebanyak 35 orang dengan frekuensi 42,7 % dan yang terendah yaitu 13 orang dari setiap pertanyaan tersebut dengan frekuensi 15,9 % . Dari hasil jawaban responden tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju dari pertanyaan tersebut.

3. Analisis Data Penelitian

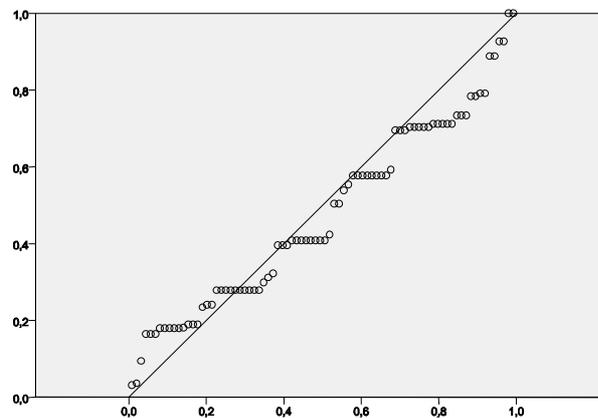
Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya. Data-data yang dianalisis dimulai dari uji asumsi klasik dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis untuk menarik kesimpulan.

a. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi dan Irfan, 2014, hal. 169). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar IV.1
P-P Plot

Gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini cenderung normal.

2) Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance*

InflasiFactor) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan $VIF < 10$.

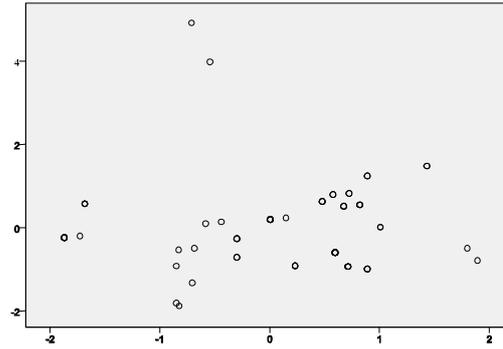
Tabel IV.9
Multikolinieritas

Tolerance	VIF
,441	2,270
,441	2,270

Kedua variabel indenpen yaitu X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditetapkan yaitu $VIF < 10$ (VIF lebih kecil dari 10), sehingga berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen pada penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksaman varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahuidengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV.2
Scatterplot

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak. Tidak membentuk pola yang jelas/teratur, tersebar secara baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data yang telah diolah dengan software SPSS, maka didapatkan suatu model regresi linier berganda sebagaiberikut:

Tabel IV.10
Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,141	2,370		-,903	,369
	GAYA KEPEMIMPINAN	,756	,055	,776	13,816	,000
	MOTIVASI KERJA	,157	,042	,210	3,749	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas hasil dari proses yang menggunakan software SPSS sebagai perhitungan, maka hasilnya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

$$Y = -2,141 + 0,756 X_1 + 0,157 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah:

- 1) Konstanta (α) mempunyai regresi sebesar -2,141 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dianggap nol, maka ada kenaikan pada Kepuasan Kerja (Y) sebesar -2,141.
- 2) Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,756, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Gaya Kepemimpinan(X1) sebesar 1% maka akan ada kenaikan pada Kepuasan Kerjasebesar 75,6%.
- 3) Motivasi Kerja (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,157 artinya bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 1% maka akan ada kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 15,7%.

c. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, yaitu dilakukan melalui uji t dan uji F.

1) Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

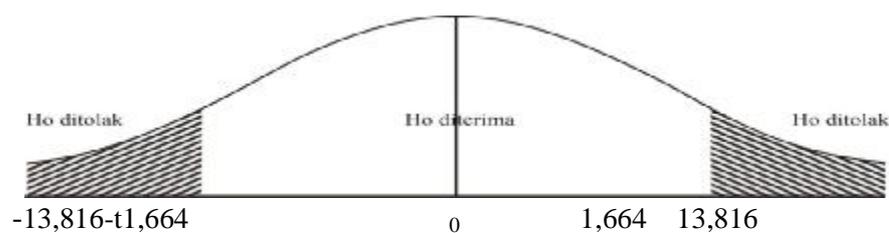
Tabel IV.11
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,141	2,370		-,903	,369
GAYA KEPEMIMPINAN	,756	,055	,776	13,816	,000
MOTIVASI KERJA	,157	,042	,210	3,749	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

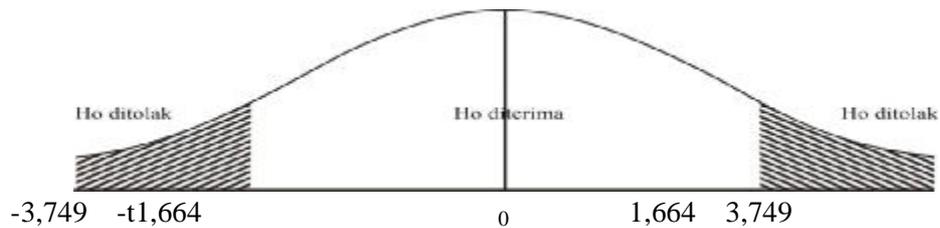
T tabel dihitung dari α 5% $df(n)-k = df(n)$ adalah jumlah data atau observasi, k adalah jumlah variabel dependen berarti $82 - 2 = 80$, jadi t tabel $80 = 1,664$. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung = 13,816 lebih besar dari pada t tabel 1,664, dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,000 < 0,05$. Dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,000 adalah lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.



Gambar IV.3
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

b) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung = 3,749 lebih besar dari t tabel = 1,664, dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,000 > 0,05$ dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,000 adalah lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.



Gambar IV.4
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan

2) Uji F

Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada tabel berikut:

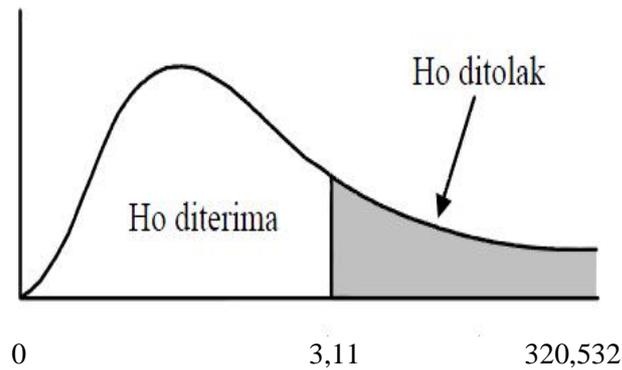
Tabel IV.12
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3328,329	2	1664,165	320,532	,000 ^a
	Residual	410,159	79	5,192		
	Total	3738,488	81			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KEP[UASAN KERJA

F tabel dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, k adalah variabel dependen dan independen, n adalah jumlah data/observasi. Jadi F tabel $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 82 - 3 = 79$ jadi f tabel 79 adalah 3,11. Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai F hitung = 320,532 lebih besar dari F tabel yaitu 3,11 (dilihat dari f tabel), dengan nilai profitabilitas yakni $sig\ 0,000 < 0,05$. Dengan demikian kesimpulannya ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja.



Gambar IV.5
Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan
Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

d. Koefisien Determinasi (*adjusted R-Squared*)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel IV.13
Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,944 ^a	,890	,888	2,27857

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KEP[UASAN KERJA

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (dilihat dari R Square) sebesar 0,890 hal ini berarti 89 % variasi nilai kepuasan kerja ditentukan oleh variasi nilai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan merupakan gaya dan sikap seorang pemimpin dalam memberikan pengarahan dan menjadi sosok yang menjadi panutan karyawan untuk melaksanakan tugas dan aktivitas pekerjaan, ketika seorang karyawan mendapatkan pengarahan yang benar dari pemimpin karyawan akan merasa puas dan akan memberikan dampak positif terhadap kinerjanya.

Hal ini berarti seorang pemimpin yang efektif mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Hal ini berarti perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta dengan pemimpin adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja, semakin baik pemimpin dalam membawahi karyawannya semakin nyaman dan puas juga para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Pemimpin mampu menjadi inspirasi dalam bekerja dan menentukan arah dan tujuan organisasi. Pemimpin mampu menunjukkan kapasitasnya untuk mendelegasikan tanggung jawab secara cermat serta menanamkan rasa memiliki organisasi yang kuat kepada karyawannya. Sikap pemimpin inilah yang mempengaruhi karyawan untuk sanggup berkomitmen terhadap organisasi mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinurat (2017) menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Muis,

Nasution dkk (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Siagian dan Khair (2018) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yanoto (2018) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan hal positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja tinggi yang didorong kebutuhan berafiliasi tersebut dicerminkan oleh aktivitas yang dilakukan oleh karyawan antara lain karyawan bekerjasama dengan rekannya untuk menyelesaikan pekerjaan, lebih giat bekerja jika pekerjaan dikerjakan bersama rekan kerja, sehingga kinerja karyawan pun meningkat. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kepuasan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini dapat membuktikan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya. Dengan adanya pengaruh positif ini, berarti bahwa antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan hubungan yang searah. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini

membuktikan adanya peranan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat dipahami bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting bagi pegawai untuk menjalankan tugas-tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi dari atasan dan lingkungan kerja maka karyawan tidak akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik. Apabila motivasi kerja diterapkan secara baik, maka karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik pula.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rozzaid dkk (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Fengky dkk (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Juniari dkk (2015) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan sangat penting dalam perusahaan, sebab dengan adanya kepemimpinan yang baik sangat berpengaruh langsung pada karyawan dalam pencapaian kepuasan kerja. Di samping gaya kepemimpinan keberadaan motivasi juga sangat penting, jika mendapatkan motivasi yang baik maka semangat karyawan dalam bekerja juga akan baik, sebab motivasi yang baik dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan pekerjaan dengan baik sebagai bentuk kepuasan kerja. Hasil kerja yang dicapai karyawan selama bekerja, tidak terlepas dari usaha manajemen

perusahaan dalam usaha mengembangkan keterampilan, kemampuan, serta merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja.

Gaya kepemimpinan partisipatif yang diterapkan oleh pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, yaitu dengan melibatkan maupun mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, aspirasi karyawan dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan, maupun dilibatkannya karyawan dalam rapat-rapat penting dalam perusahaan dan dorongan kebutuhan berafiliasi seperti pekerjaan dilakukan bersama-sama dengan rekan kerja agar cepat diselesaikan, lebih suka melibatkan rekan kerja dalam mengatasi suatu masalah dalam bekerja, dan keinginan kuat untuk bersosialisasi dengan orang lain ditempat kerja, yang mencerminkan motivasi kerja tinggi mempengaruhi kepuasan karyawan seperti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismail & Rahmawati (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Sudiartini (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tentang hasil analisis yang telah dilakukan, maka diketahui jawaban dari rumusan masalah penelitian, dan dari hasil analisis yang telah dibahas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (Persero) Medan.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (Persero) Medan.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (Persero) Medan.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan tentang hasil penelitian yang telah didapat, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Kepada pemimpin perusahaan harus lebih peduli terhadap karyawannya, seperti memberikan ekstra pelatihan dan pengembangan dan memberi umpan balik yang sesuai, sehingga karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, dan akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik bagi perusahaan.

2. Disarankan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara meningkatkan fasilitas kerja karyawan baik pekerja yang bekerja di kantor maupun pekerja pada bagian lapangan seperti fasilitas kendaraan, bonus, dll. Karena apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan tersebut akan termotivasi lagi dalam bekerja dan kepuasan kerja akan meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dewi, S. P. (2012). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta. *Jurnal Nominal*, 1(1), 1-22.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fengky, T. L. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang. *Jurnal EMBA*, 5(1), 1-10.
- Hartatik, I. P. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ismail, H., & Rahmawati, R. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Politeknik Tanah Laut Di Kabupaten Tanah Laut). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2(1), 21-30.
- Juliandi, A., & Irfan. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Juniari, R. S. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), E823-840.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Raja Grafindo Persada.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Self Efficacy terhadap Kelelahan Emosional serta dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131-142.
- Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(1), 44-51.

- Paramita, L. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Administrasi Negara*, 5(3), 6168-6182.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1-2, 201-220.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Satyawati, N. M. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 6(1), 17-32.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sinurat, E. J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 92-106.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Siswanto, R. D., & Hamid, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1), 189-198.
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Sudiartini. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Instalasi Rawat Inap Kebidanan RSUD Kabupaten Karangasem. *Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 13(2), 69-76.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Agora*, 3(2), 37-45.

- Yanoto, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Dan Kinerja Karyawan PT.Nutrifood Indonesia Di Surabaya. *AGORA*, 6(1), 1-9.
- Yuniastuti , R. M. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Cv. Organik Agro System Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 199-210.