

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II
(PERSERO) TANJUNG MORAWA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

Nama : BAMBANG SISWANTO
NPM : 1405160118
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 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 Jumat, tanggal 26 Maret 2018, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **BAMBANG SISWANTO**
NPM : **1405100118**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEHUNAN NUSANTARA II (PERSERO) TANJUNG MORAWA**

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

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(**Dr. ALRIDIWIRSYAH, MM**)

(**H. AKRIMASHAL LUBIS, SE, MA**)

Pembimbing

(**BODY SALDEN CHANDRA, SE, MM**)

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. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

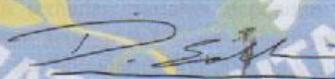
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : BAMBANG SISWANTO
N.P.M : 1405160118
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT
PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO) TANJUNG
MORAWA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi


DODY SALDEN CHANDRA, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


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

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

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Nama : Bambang Siswanto
NPM : 405160118
Konsentrasi : MSOM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/

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 identitas 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 UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Nama : BAMBANG SISWANTO
Npm : 405160118
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VII (7)
Judul : Pengaruh ...
Medan, 21-11-2017
Pembuat Pernyataan



Bambang Siswanto
Bambang Siswanto

- Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasamanya yang Bapak / Ibu kami ucapkan terima kasih.
- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
 - Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

Wassalam
Dekan

ABSTRAK

BAMBANG SISWANTO, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen UMSU, Skripsi, 2018.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 orang karyawan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $8,832 \geq 1,998$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini dinyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi terhadap Kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $13,263 \geq 1,998$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini dinyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Hasil uji F menunjukkan bahwa bahwa $F_{tabel} = 2,75$. Bila dibandingkan dengan nilai F_{hitung} , maka $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $88,076 > 2,75$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen (X_1, X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Besarnya nilai koefisien determinasi R-Square sebesar 0,740. Ini menunjukkan 74,0% variabel kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan 26,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirrobbil'alamin, puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan dan karunia-Nya akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini, shalawat beriring salam juga saya persembahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan di akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Sebagai bentuk aplikasi teori yang selama ini didapatkan melalui proses perkuliahan yang dilaksanakan.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, saya banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala kerendahan hati mengucapkan ribuan terima kasih yang tulus kepada pihak – pihak yang telah banyak membantu.

1. Kepada yang teristimewa Ayahanda Sukirman dan Ibunda Misni, yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan dorongan moril maupun materil kepada penulis. Dengan doa restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, kiranya Allah SWT membalasnya dengan segala berkah-nya.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, 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 WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE,M.Si. selaku WD III sekaligus ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Binsis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dody Shalden Chandra, SE., MM selaku pembimbing yang telah memberikan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam membantu proses penyelesaian skripsi.
7. Terima kasih juga saya ucapkan kepada Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Terima kasih buat seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa yang telah membantu saya dalam menyelesaikan proses penelitian ini.
9. Teman-temanku Muhammad Akbar, Putri Fransisca, Novila Sari, Rido Tambunan. Dan untuk teman-teman seperjuangan stambuk 2014 Manajemen terima kasih atas segala kerja samanya dalam penyusunan skripsi ini.
10. Berbagai pihak yang turut membantu dan menyediakan waktunya demi terselesainya skripsi ini tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis sangat menerima dengan sepenuhnya segala saran dan kritik yang bermanfaat untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Medan, Maret 2018
Penulis

Bambang Siswanto

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teori	8
1. Kepemimpinan	8
a. Pengertian Kepemimpinan.....	8
b. Tipe-tipe Kepemimpinan	9
c. Indikator Kepemimpinan	12
2. Motivasi	13
a. Pengertian Motivasi.....	13
b. Teori-teori Motivasi.....	14
c. Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	15
d. Indikator Motivasi.....	17
3. Kinerja.....	18
a. Pengertian Kinerja.....	18
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	19
c. Teori-teori tentang Kepuasan	23
d. Indikator Kinerja.....	26
B. Kerangka Konseptual.....	28
C. Hipotesis	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
A. Pendekatan Penelitian	32
B. Defenisi Operasional.....	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
D. Populasi dan Sampel	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian	45
1. Karakteristik Responden.....	46
a. Berdasarkan Jenis Kelamin	46
b. Berdasarkan Usia.....	46

c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	46
a. Variabel Kepemimpinan	47
b. Variabel Motivasi	49
c. Variabel Kinerja	51
3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	52
a. Uji Validitas	52
b. Uji Reliabilitas.....	54
4. Uji Asumsi Klasik.....	55
a. Uji Normalitas	55
b. Uji Multikolinearitas	57
c. Uji Heteroskedastisitas	58
d. Uji Autokorelasi	59
5. Regresi Linier Berganda	60
6. Uji Hipotesis	61
7. Koefisien Determinasi.....	66
B. Pembahasan penelitian.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kinerja Karyawan.....	32
Tabel III.2	Indikator Kepemimpinan.....	33
Tabel III.3	Indikator Motivasi.....	33
Tabel III.4	Jadwal Kegiatan Penelitian.....	34
Tabel III.5	Skala Pengukuran Likert.....	37
Tabel IV.1	Skala Pengukuran Likert.....	44
Tabel IV.2	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel IV.3	Data Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel IV.4	Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	46
Tabel IV.5	Skor Angket untuk variabel Kepemimpinan.....	47
Tabel IV.6	Skor Angket untuk variabel Motivasi.....	49
Tabel IV.7	Skor Angket untuk variabel Kinerja.....	51
Tabel IV.8	Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	53
Tabel IV.9	Uji Validitas Variabel Motivasi.....	53
Tabel IV.10	Uji Validitas Variabel Kinerja.....	54
Tabel IV.11	Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	55
Tabel IV.12	Uji Multikolinearitas	58
Tabel IV.13	Uji Autokolerasi	60
Tabel IV.14	Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda.....	60
Tabel IV.15	Hasil Uji T	62
Tabel IV.16	Hasil Uji F	65
Tabel IV.17	Hasil Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Konseptual X1 Terhadap Y.....	30
Gambar II.2	Kerangka Konseptual X2 Terhadap Y.....	30
Gambar II.3	Kerangka Konseptual X1,X2 Terhadap Y.....	31
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis t.....	41
Gambar III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis F.....	43
Gambar IV.1	Grafik Histogram.....	56
Gambar IV.2	Uji Normalitas.....	57
Gambar IV.3	Uji Heterokedastisitas.....	59
Gambar IV.4	Kriteria Pengujian Hipotesis 1.....	63
Gambar IV.5	Kriteria Pengujian Hipotesis 2.....	64
Gambar IV.6	Kriteria Pengujian Nilai F.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perlunya upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Sumber daya manusia yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah: ini dapat diwujudkan dengan kepemimpinan yang efektif dan bagaimana cara memberikan motivasi yang tepat sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sebuah organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan tersebut secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Sehingga manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diperoleh atau yang dicapai oleh perusahaan. Terdapat berbagai pendapat tentang pengertian manajemen, manajemen merupakan sebuah seni untuk mendapatkan sesuatu melalui orang lain (Sutrisno, 2012, hal. 4). Manajemen juga merupakan rangkaian aktivitas-aktivitas yang dikerjakan oleh anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuannya, proses tersebut merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja adalah sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Menurut Wibowo (2014:299). Kepuasan akan kerja seseorang muncul karena terpenuhinya harapan yang menjadi motivasi didalam bekerja baik hal itu adalah untuk memenuhi kebutuhan, akan tetapi jika hal tersebut terpenuhi maka motivasi seseorang akan mengalami penurunan.

Tidak ada jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, masalah disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan, jam kerja yang tidak sebanding merupakan faktor-faktor yang memicu rasa ketidakpuasan dalam bekerja atau tingkat kepuasan akan pekerjaan menjadi rendah dan akan sangat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan bahkan dapat menimbulkan pemogokan atau keterlambatan penyelesaian pekerjaan.

Berbagai hal yang mempengaruhi kepuasan kerja di perusahaan, dua diantaranya adalah kepemimpinan dan motivasi. Kepemimpinan dan motivasi yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno (2012:214), mengemukakan bahwa 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.

Faktor lain yang dapat mendorong dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah motivasi. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan atau pimpinan kepada karyawannya sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hasibuan (2010:96), Motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiatif dan pengarahannya terhadap tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.

Perusahaan PTPN-II merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang perkebunan dan memproduksi hasil perkebunan. Adapun tujuan utama dari PT Perkebunan Nusantara II Kebun Sampali ini adalah untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan program pemerintah dibidang ekonomi dan pembangunan melalui agrabisnis perkebunan, serta untuk memperoleh keuntungan bagi perusahaan dengan cara menyelenggarakan usaha agrabisnis perkebunan dan usaha-usaha lainnya yang mendukung mutu agrabisnis perkebunan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini. Masalah yang ditemukan adalah kepuasan kerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan karyawan. Sumber masalah lainnya yang dihadapi dalam perusahaan berasal dari kepuasan kerja yaitu masih terdapat karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya karena kondisi sekitar tempat bekerja kurang baik. Hal ini dapat terlihat dari kepuasan kerja karyawan yang menurun, dimana masih adanya karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal diluar pekerjaan. Misalnya, seperti pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan tidak langsung dikerjakan oleh karyawan melainkan

mengerjakan hal pribadi karyawan terlebih dahulu. Karena menurutnya pekerjaan yang diberikan tidak terlalu sulit untuk dikerjakan sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu. Disamping itu karyawan masih menunda pekerjaan dan memperlama waktu jam istirahat.

Adapun masalah yang menyangkut kepemimpinan pada instansi perusahaan yang masih kurang efektif. Ketidak efektifan ini dapat dilihat dari peran seorang pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan arahan bagi karyawan. Sehingga hal ini berdampak pada karyawan yang sering datang terlambat dan masih banyaknya karyawan yang sering tidak ada ditempat saat jam kerja, sehingga pemimpin kurang sigap dalam menyelesaikan masalah dalam perusahaan.

Selain itu kurangnya motivasi yang diberikan berupa semangat dalam bekerja, ini terlihat dari kurangnya kesadaran karyawan untuk bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya masih banyaknya karyawan yang kurang percaya diri serta masih banyaknya karyawan yang tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Contohnya kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Hal ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan dikantor tersebut agar kepuasan para karyawannya meningkat, dalam kondisi ini sangat perlu bagi pimpinan untuk menerapkan kepemimpinan dalam memimpin bawahannya dan memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya karena karyawan yang mempunyai pemimpin dan motivasi yang baik akan berusaha meningkatkan

kepuasan kerja agar pekerjaan yang dilakukandapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada PT. Perkebunan Nusnatara II (Persero) Tanjung Morawa adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan rendah dikarenakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya karena kondisi sekitar tempat bekerja kurang baik
2. Pemimpin kurang mampu dalam menyelesaikan masalah.
3. Kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menurun.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah kepemimpinan dan motivasi

terhadap kepuasan karyawan tetap pada PT. Perkebunan Nusnatara II Tanjung Morawa.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusnatara II Tanjung Morawa?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusnatara II Tanjung Morawa?
- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara Simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusnatara II Tanjung Morawa?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusnatara II Tanjung Morawa.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusnatara II Tanjung Morawa.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusnatara II Tanjung Morawa.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Untuk penulis, dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Untuk perusahaan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.
- c. Untuk UMSU, dapat menambah wawasan bagi mahasiswa UMSU dalam mempelajari kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.
- d. Untuk Perpustakaan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya dan menjadi referensi dalam rangka mengkaji masalah yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Bicara soal kepemimpinan berarti menyangkut dengan pengaruh-mempengaruhi. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi seseorang untuk dapat melakukan suatu kegiatan yang mana nantinya akan menghasilkan suatu tujuan tertentu.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Dikatakan tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda.

Menurut Sutrisno (2012:213) “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang di harapkan”.

Sementara itu menurut Rivai (2013:3) “Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang direncanakan untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam organisasi kepemimpinan

merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”.

Adapun menurut Handoko (2012:294) “ kepemimpinan menyangkut orang lain, bawahan, atau pengikut. Kesiapan mereka untuk menerima penghargaan dari pimpinan para anggota kelompok membantu menemukan status/kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan. Tanpa bawahan, semua kualitas pimpinan seorang manajer akan menjadi tidak relevan”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan memotivasi orang lain agar mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

b. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Menurut Torang (2013:66-67) ada lima macam tipe-tipe kepemimpinan yaitu:

1) Tipe Otokratik/ Otoriter

Tipe kepemimpinan otokratik atau otoriter menempatkan kekuasaan di tangan pemimpin (penguasa tunggal). Posisi bawahan hanya sebagai pelaksan keputusan, perintah dan bahkan pelaksana apa yang diinginkan pimpinan. Pimpinan memandang dirinya tidak memiliki kelemahan dan kekurangan. Potensi yang dimiliki bawahannya dianggap rendah, sehingga mereka di pandang tidak mampu berbuat apa-apa.

Dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin yang memiliki otokratik atau otoriter tidak melibatkan orang lain atau bawahannya atau bertindak sendiri. Bawahannya hanya di harapkan melaksanakan keputusan yang telah di ambil oleh pimpinannya. Dalam berkomunikasi atau menjalin hubungan dengan bawahannya, pimpinan dengan tipe otokratik atau otoriter menggunakan pendekatan formal sesuai dengan jabatan dan perannya. Pemimpin dengan tipe otokratik atau otoriter menempatkan dirinya pada *'authority oriented'* (orientasi kekuasaan) dan tidak menempatkan dirinya pada *'relational oriented'* (orientasi relasional) serta mengabaikan rasa kemanusiaan.

2) Tipe Paternalistik

Rivai menjelaskan bahwa pemimpin dengan tipe paternalistik, menjalankan perannya sebagai berikut:

- a) Mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan bawahannya.

- b) Hubungan dengan bawahannya diposisikan dalam hubungan antara bapak dan anak.
 - c) Memperhatikan pemenuhan kebutuhan fisik bawahannya dengan maksud agar bawahannya melaksanakan tugas dengan tanggung jawabnya dengan baik. Tipe kepemimpinan paternalistik berorientasi pada penyelesaian tugas (*result oriented*) serta memelihara komunikasi dan hubungan baik dengan bawahannya (hubungan antara bapak dan anaknya).
- 3) Tipe Kharismatik
Tipe kepemimpinan kharismatik selalu menjaga keseimbangan antara pelaksanaan tugas dan komunikasi atau hubungan baik dengan bawahannya. Komunikasi atau hubungan antara pemimpin dengan bawahan berorientasi rasional (*rational oriented*) dan bukan berorientasi kekuasaan (*authority oriented*).
- 4) Tipe Laissez Faire
Tipe kepemimpinan Laissez Faire lebih mengutamakan '*relation oriented*' (orientasi hubungan) dari pada '*result oriented*' (penyelesaian tugas). Pengutamaan orientasi hubungan oleh pemimpin yang bertipe Laissez Faire berpendapat bahwa apabila hubungan antara pemimpin dengan bawahan terjalin dengan harmonis, maka bawahan termotivasi menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.
- 5) Tipe demokratik
Tipe kepemimpinan demokratik dalam organisasi menempatkan bawahan sebagai faktor utama dan terpenting. Seorang pemimpin menempatkan bawahannya sebagai subyek, yang memiliki keinginan, kebutuhan, kemampuan, pendapat, kreatifitas dan inisiatif yang berbeda-beda dan harus dihormati. Tipe kepemimpinan demokratis mengindikasikan kepemimpinan yang aktif, dinamik dan terarah. Dalam mengambil keputusan, tipe demokratis selalu mengedepankan musyawarah.

Pemimpin yang memiliki tipe kepemimpinan demokratik selalu melibatkan bawahannya dalam proses pengambilan keputusan. Disamping itu, pemimpin dengan tipe demokratik ini, juga selalu menjaga hubungan informal dengan bawahannya. Pemimpin dengan tipe demokratik juga berorientasi pada penyelesaian tugas dan hubungan relasional.

Sedangkan menurut Siswanto (2011:158-159) ada enam macam tipe kepemimpinan yaitu:

- 1) Kepemimpinan pribadi (*personal leadership*)
Seorang manajer dalam melaksanakan tindakannya selalu dilakukan dengan cara kontak pribadi. Instruksi disampaikan secara oral ataupun langsung pribadi disampaikan oleh manajer yang bersangkutan. Tipe kepemimpinan ini sering dianut oleh perusahaan kecil karena kompleksitas bawahan maupun kegiatannya sangatlah kecil. Akibatnya, pelaksanaannya selain mudah juga sangat efektif dan memang biasa dilakukan tanpa mengalami procedural yang berbelit.
- 2) Kepemimpinan Nonpribadi (*Nonpersonal leadership*)
Segala peraturan dan kebijakan yang berlaku pada perusahaan melalui bawahannya atau menggunakan media nonpribadi, baik rencana, instruksi, maupun program penyediaannya. Pada tipe ini, program pendelegasian kekuasaan sangatlah berperan dan harus diaplikasikan.
- 3) Kepemimpinan otoriter (*Authorotarium leadership*)
Manajer yang bertipe otoriter biasanya bekerja secara sungguh-sungguh, teliti, dan cermat. Manajer bekerja menurut peraturan dan kebijakan yang berlaku dengan ketat. Meskipun agak kaku dan segala instruksinya harus dipatuhi oleh bawahan, para bawahan tidak berhak mengomentarkannya. Karena manajer beranggapan bahwa dialah yang bertindak sebagai pengemudi yang akan bertanggung jawab atas segala kompleksitas organisasi.
- 4) Kepemimpinan demokratis (*Democratic leadership*)
Pada kepemimpinan yang demokratis, manajer beranggapan bahwa ia merupakan bagian integral yang sama sebagai elemen perusahaan dan secara bersamaan seluruh elemen tersebut bertanggung jawab terhadap perusahaan. Oleh karena itu, agar seluruh bawahan merasa bertanggung jawab maka mereka harus berpartisipasi dalam setiap aktivitas perencanaan, evaluasi, dan penyediaan. Setiap individu bawahan merupakan potensi yang berharga dalam usaha merealisasikan tujuan.
- 5) Kepemimpinan paternalistik (*paternalistic leadership*)
Kepemimpinan yang paternalistik dicirikan sebagai suatu pengaruh yang bersifat kebapakan dalam hubungan antara manajer dengan perusahaan. Tujuannya adalah untuk melindungi dan memberikan arah, tindakan, dan perilaku ibarat seorang bapak kepada anaknya.
- 6) Kepemimpinan Menurut Bakat (*indigenous leadership*)
Tipe kepemimpinan menurut bakat biasanya muncul dari kelompok informal yang didapatkan dari pelatihan meskipun tidak langsung. Dengan adanya sistem persaingan, dapat menimbulkan perbedaan pendapat yang seru dari kelompok yang bersangkutan. Biasanya akan muncul pemimpin yang memiliki kelemahan diantara mereka yang ada dalam kelompok tersebut menurut keahliannya dimana ia terlibat di dalamnya. Pada situasi ini peran bakat sangat menonjol, sebagai dampak pembawaan sejak lahir dan mungkin disebabkan adanya faktor keturunan.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Adapun faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Mahoney (2011:25-46) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah:

- 1) Individu
Pada tataran individu, faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah pengetahuan dan keterampilan, karakteristik pribadi, nilai-nilai yang diyakini, penyimpangan, dan gaya dalam membuat keputusan.
- 2) Organisasi
Pada variabel organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan meliputi iklim dan budaya, politik organisasi, ancaman dan resiko, ketidakpastian, kerancuan dan pertikaian.
- 3) Sosial
Dalam variabel ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah kebutuhan resmi, *meta value*, politik, dan ekonomi.

Sedangkan (Siswanto, 2011 hal 172) mengatakan faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Genetis
Faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.
- 2) Faktor Sosial
Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin.
- 3) Faktor Bakat
Faktor yang berpadangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin, apabila orang tersebut sejak kecil sudah membawa hakikat kepemimpinan.

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut Handoko (2012, hal. 297) indikator kepemimpinan adalah kemampuan, kebutuhan, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri, inisiatif. Berdasarkan indikator kepemimpinan yang dikemukakan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan, dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisor ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan kerja orang lain.
- 2) Kebutuhan, akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.
- 4) Ketegasan, kemampuan untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- 5) Kepercayaan diri, pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
- 6) Inisiatif, kemampuan untuk bertindak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru dan inovasi.

Sedangkan Menurut Suprihanto (2009, hal. 84) ciri-ciri kepemimpinan yang baik adalah:

- 1) Sehat, baik jasmani maupun rohaninya
- 2) Berpendidikan serta mempunyai pengalaman yang cukup luas
- 3) Setia, jujur dan adil
- 4) Memiliki kekuatan (*power*) serta kematapan emosi
- 5) Sederhana, cakap berkomunikasi dan sebagainya.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Sutrisno (2010, hal.109) “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”.

Menurut Bangun (2012:312) motivasi adalah dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Sedangkan, menurut Mangkunegara (2013:93) menyatakan “motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah motivasi memegang peran penting dalam kinerja karyawan karena itu sendiri dan mencapai tujuan organisasi perusahaan dengan baik.

b. Teori-Teori Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013:94-100) ada lima macam teori motivasi yaitu:

- 1) Teori kebutuhan
Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri.
- 2) Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer
Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan yaitu:
 - a) *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dan eksistensi karyawan, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
 - b) *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
 - c) *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.
- 3) Teori *Insting*
Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan *reflex* dan *insting* yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.
- 4) Teori *Drive*
Konsep *drive* menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata *Drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan

yang membangkitkan untuk keluar dari ketidak seimbangan atau tekanan.

5) Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seseorang karyawan ketimbang pada insting atau habit. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu.

Sedangkan menurut Wibowo (2014:337-338) mengatakan motivasi

dapat diperoleh melalui:

1) *Reinforcement theory.*

Teori penguatan menyatakan bahwa keberhasilan mencapai tujuan dan penghargaan bertindak sebagai insentif dan penguat positif perilaku. Sukses yang berulang diwaktu yang akan datang apabila kebutuhan yang sama timbul.

2) *Expectancy theory.*

Menurut teori harapan, motivasi hanya mungkin apabila terjadi hubungan yang jelas dirasakan dan dapat dipergunakan antara kinerja dan *outcomes*, dan *outcomes* dilihat sebagai sarana untuk memuaskan kebutuhan.

3) *Self-efficacy.*

Efikasi diri mengindikasikan bahwa motivasi diri akan secara langsung dihubungkan dengan *self-belief* atau keyakinan individual yang memungkinkan mereka dapat menyelesaikan tugas tertentu, mencapai tujuan tertentu atau belajar sesuatu. Tujuan penting manajemen kinerja adalah meningkatkan *self-efficacy* dengan memberi individu peluang untuk mempertimbangkan dan mendiskusikan dengan manajer mereka tentang bagaimana mereka dapat melakukan lebih banyak. Tetapi tanggung jawabnya adalah pada manajer untuk mendorong keyakinan diri dalam pikiran mereka yang diajak mendiskusikan kinerja dan pengembangan.

4) *Social Learning theory.*

Social learning mengombinasikan aspek penguatan dan teori harapan. Teori ini mengenal penting konsep dasar penguatan sebagai penentu perilaku masa depan, tetapi juga menekankan pentingnya faktor psikologis internal, terutama harapan tentang nilai tujuan dan kemampuan individu untuk mencapainya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Torang (2013:59-60) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu:

- 1) Rasa aman
- 2) Kesempatan untuk maju (naik tingkat, memperoleh jabatan dan keahlian)
- 3) Tipe pekerjaan (sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat karyawan)
- 4) Reputasi organisasi/perusahaan (memberikan kebanggaan bila bekerja pada organisasi/ perusahaan tersebut)
- 5) Rekan kerja (sepaham dan dapat bekerja sama)
- 6) Pemimpin (hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya, dan mempertimbangkan pendapat bawahannya)
- 7) Jam kerja (teratur)
- 8) Kondisi kerja (kebersihan, suhu yang baik, ada ventilasi, tidak ribut dan bau)
- 9) Fasilitas (kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan dll)

Sedangkan Menurut Sutrisno (2013:116) faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

- 1) Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

 - a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

 - (1) Memperoleh kompensasi yang memadai
 - (2) Pekerjaan yang tepat walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
 - (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari contohnya, keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
 - c) 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, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal sebagai prestasi:

 - (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - (2) Adanya hubungan yang harmonis dan kompak
 - (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan

- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e) Keinginan untuk berkuasa
- 2) Faktor *Ekstern*
 Faktor *ekstern* juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang yaitu:
 - a) Kondisi lingkungan kerja
 Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja anatara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
 - b) Kompensai 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 mendinging para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, maka besar kecilnya kompensasi yang diterima dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
 - c) Supervisi yang baik
 Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.
 - d) Adanya jaminan pekerjaan
 Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
 - e) Status dan tanggung jawab
 Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengarahkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.
 - f) Peraturan yang fleksibel
 Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

d. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut Mangkunegara (2013:111) meliputi yaitu:

- 1) Kerja keras
Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan
Yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Usaha untuk maju
Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 4) Rekan kerja yang dipilih
Yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 5) Tingkat cita-cita yang tinggi
Yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.
- 6) Orientasi tugas/ sasaran
Yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan fokus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggung jawab.
- 7) Ketekunan
Yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.
- 8) Pemanfaatan waktu
Yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum tahap yang diamati 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. Adapun beberapa defenisi tentang kepuasan kerja karyawan antara lain yaitu:

Menurut Mangkunegara (2013:117): Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai akan merasa puas

dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Menurut Sutrisno (2012:74) menyatakan: kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dalam hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapi.

Sedangkan menurut Usman (2010:501) kepuasan kerja adalah terpenuhinya seluruh kebutuhan pekerja dalam melaksanakan tugasnya waktu tertentu.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mereka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mereka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya di perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2012:80), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan sebagian meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2012:77), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kesempatan Untuk Maju
- 2) Keamanan Kerja
- 3) Gaji
- 4) Perusahaan dan Manajemen
- 5) Pengawasan
- 6) Faktor Intrinsik dari Pekerjaan
- 7) Kondisi kerja
- 8) Aspek sosial dalam Pekerjaan
- 9) Komunikasi
- 10) Fasilitas

Berikut ini adalah penjelasan mengenai faktor-faktor kepuasan kerja karyawan.

- 1) Kesempatan Untuk Maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

- 2) Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang sangat aman mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.

4) Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan.

5) Pengawasan

Sekaligus atasannya *supervisor* yang buruk dan berkaitan absensi dan turnover.

6) Faktor intristik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat kerja.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasa dalam bekerja.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui

pendapat atau pun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Robins dalam Usman (2010, Hal. 499) ada beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang
- 2) Imbalan yang secara setimpal
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
- 4) Mitra kerja yang mendukung

Berikut ini penjelasannya

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Orang lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan keberagaman tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang bagaimana kinerja mereka.

2) Imbalan yang secara setimpal

Karyawan menginginkan sistem pembayaran dan kebijakan promosi yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda, dan sesuai dengan harapan mereka. Ketika pembayaran di pandang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, level keterampilan individu, dan standar pembayaran komunitas, maka kepuasan berpotensi muncul.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi sekaligus untuk memfasilitasi kinerja yang baik. Penelitian –

penelitian menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai kondisi fisik yang tidak berbahaya atau nyaman.

4) Mitra kerja yang mendukung

Orang lebih sering mengundurkan diri dari suatu pekerjaan lebih dari sekedar masalah uang atau pencapaian yang nyata. Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial mereka. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bahwa mitra kerja yang ramah dan mendukung serta mendorong kepuasan kerja

c. Teori-teori tentang Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:120), teori-teori tentang kepuasan kerja meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Teori keseimbangan
- 2) Teori perbedaan
- 3) Teori pemenuhan kebutuhan
- 4) Teori teori pandangan kelompok
- 5) Teori dua factor dari Herzberg
- 6) Teori pengharapan

Berikut ini adalah penjelasan mengenai teori-teori tentang kepuasan kerja karyawan.

1) Teori keseimbangan

Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan dari membandingkan input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbangan dapat mengakibatkan dua kemungkinan yaitu ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya atau ketidak seimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding.

2) Teori Perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh porter berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan dirasakan pegawai. Apabila apa yang didapat karyawan ternyata lebih besar dari pada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas, dan karyawan selalu menginginkan agar apa yang didapatkan sesuai dengan yang diterima dan diharapkan karyawan.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka makin puas pula karyawan tersebut. Dan sebaliknya makin kecil kebutuhan karyawan terpenuhi maka makin tidak puas karyawan tersebut.

4) Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap karyawan sebagai kelompok acuan, yang dijadikan acuan atau tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori dua factor dari Herzberg

Teori dua factor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia membangun teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisis dengan dianalisis isi (content analysis) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

6) Teori pengharapan

Menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang mengharapkan sesuatu, dan penafsiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntutnya. Penghargaan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan memungkinkan mencapai hasil dapat menuntut hasil lainnya.

Menurut Sutrisno (2012, hal. 80), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan sebagian meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu
- 4) istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- 5) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith, Kendal, Hulin dalam Mangkunegara (2013:126),

indikator kepuasan kerja diukur dengan beberapa hal yaitu:

- 1) Kerja
- 2) Pengawasan
- 3) Upah
- 4) Promosi
- 5) *Co-worker* (Rekan kerja)

Berikut ini adalah penjelasan mengenai indikator tentang kepuasan kerja karyawan.

- 1) Kerja
Sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak peneliti adalah pekerjaan yang memberi 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

diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja pegawai.

- 3) Upah
Dengan upah yang diterima, orang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya, 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. Apabila sistem upah diberlakukan secara adil dan didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan, maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan 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 dikarenakan promosi menggunakan berbagai cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdasarkan tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kinerja, dll. Kebijakan promosi yang adil dan transparan terhadap semua pegawai dapat memberikan dampak kepada mereka yang memperoleh kesempatan dipromosikan, seperti perasaan senang, bahagia, dan memperoleh kepuasan atas kerjanya.
- 5) *Co-worker* (Rekan kerja)
Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai karena pegawai merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar 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.

Hasibuan, (2008: 202), menyatakan bahwa "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja".

Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah:

- 1) Menyenangi pekerjaannya
- 2) Mencintai pekerjaannya
- 3) Moral kerja
- 4) kedisiplinan
- 5) Prestasi kerja

Berikut ini adalah penjelasan mengenai indikator tentang kepuasan kerja karyawan:

- 1) Menyenangi pekerjaannya.
Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
- 2) Mencintai pekerjaannya.
Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.
- 3) Moral Kerja.
Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku 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.

B. Kerangka Konseptual

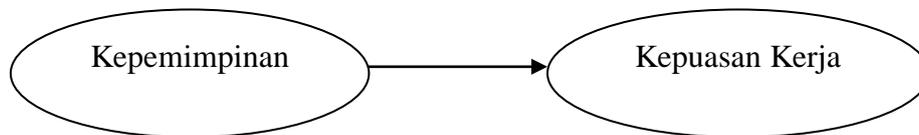
Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan perlu digambarkan kerangka konseptual dari penulisan ini.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2013:213) bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat di katakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam kinerja para karyawannya.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sehfudin (2011) disimpulkan bahwa: kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.



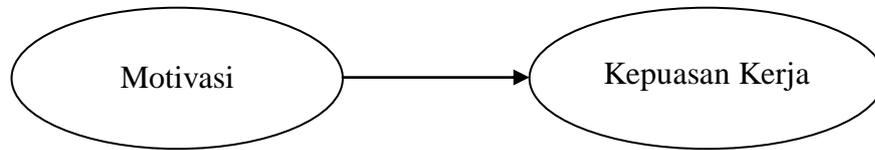
Gambar II. 1 Paradigma Penelitian

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (2013:146) bahwa 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.

Hubungan motivasi dan kepuasan kerja mempunyai bentuk linear dengan arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan, hasil kerja yang baik membuat kepuasan kerja yang baik bagi karyawan.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fajar Wirawan (2015) menyimpulkan bahwa: Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

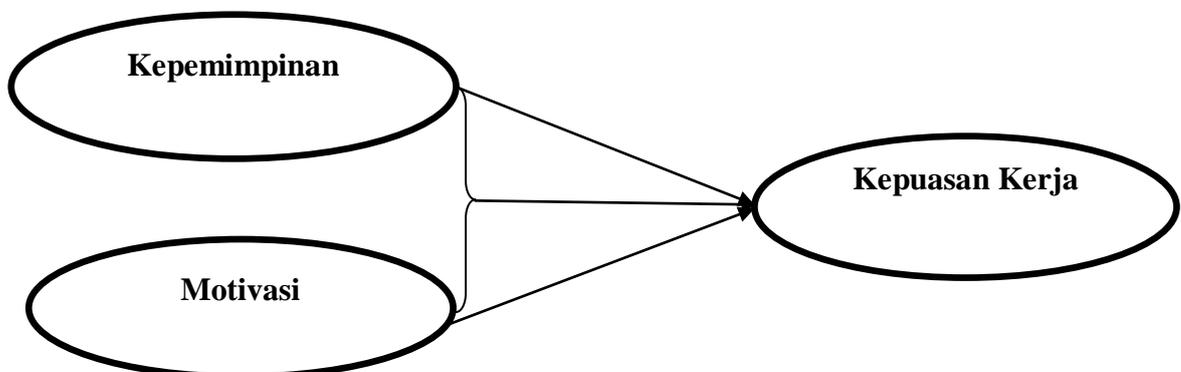


Gambar II. 2 Paradigma Penelitian

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja

Kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dwi Wahyu Wijayanti (2012) yang menyimpulkan bahwa: kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan, penulis meyakini bahwasanya dampak kepemimpinan serta motivasi terhadap suatu kepuasan kerja sangatlah besar untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Dengan demikian penulis membuat skema pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja seperti dibawah ini.



Gambar II. 3
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Sugiyono (2012. hal 51) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat penulis kemukakan adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Sugiono (2010:86) Penelitian asosiatif yaitu metode yang menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui pengaruh antar variabel satu dengan yang lainnya.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Variabel Terikat Kepuasan kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Adapun indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel III.1 Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	No. Item Pernyataan
1.	Kerja	Item 1 & 2
2.	Pengawasan	Item 3 & 4
3.	Upah	Item 5 & 6
4.	Promosi	Item 7 & 8
5.	<i>Co-worker</i> (Rekan kerja)	Item 9 & 10

Sumber: Mangkunegara, (2013:126)

2. Variabel Bebas Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

Tabel III.2. Indikator Kepemimpinan

No.	Indikator	No. Item Pernyataan
1.	Kemampuan	Item 1 & 2
2.	Kebutuhan	Item 3 & 4
3.	Kecerdasan	Item 5
4.	Ketegasan	Item 6
5.	Kepercayaan diri	Item 7 & 8
6.	Inisiatif	Item 9 & 10

Sumber: Handoko (2012: 297)

3. Variabel Bebas Motivasi (X2)

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

Tabel III.3. Indikator Motivasi Kerja

No.	Indikator	No. Item Pernyataan
1.	Kerja keras	Item 1
2.	Orientasi masa depan	Item 2
3.	Usaha untuk maju	Item 3,4
4.	Rekan kerja yang dipilih	Item 5
5.	Tingkat cita-cita yang tinggi	Item 6
6.	Orientasi tugas	Item 7
7.	Ketekunan	Item 8,9
8.	Pemanfaatan waktu	Item 10

Sumber: Mangkunegara (2013: 111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusnatara II yang beralamat di Jl. Raya Medan Tanjung Morawa KM 16 Tanjung Morawa 20362.

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dimulai bulan November 2017 sampai dengan Maret 2018.

Tabel III.4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jenis Penelitian	Bulan																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■	■																	
2	Pengajuan judul				■																
3	Penyusunan proposal				■	■	■	■													
4	Seminar proposal								■												
5	Riset									■	■	■									
6	Pengolahan data											■	■	■	■						
7	Bimbingan Skripsi														■	■	■	■			
8	Sidang skripsi																			■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2014, hal.148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan dari definisi diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini

diambil dari seluruh karyawan tetap PT. Perkebunan Nusnatara II (Pedrsero) Tanjung Morawa yang berjumlah 187 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Azuar Juliandi dan Irfan (2014:55) menyatakan bahwa sampel merupakan wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Umumnya penelitian-penelitian ilmu-ilmu perilaku populasi dan sampelnya adalah kumpulan manusia (karyawan, konsumen).

Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin menurut Umar dalam Azuar Juliandi (2014:55) sebagai berikut ini:

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)} \quad \text{Azuar Juliandi (2014:55)}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (misal, 1 %, 5%, 10%)

Dengan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti sebagai sebagai berikut:

$$n = \frac{187}{1 + (187 \times 0,10^2)}$$

$$n = 65 \text{ orang}$$

Hasil dari perhitungan rumus Slovin didapatkan jumlah 65,15 Setelah hasil pembulatan maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 65 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Daftar Pertanyaan (*Quesioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan).Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Perkebunan Nusnatara II Tanjung Morawa.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan PT. Perkebunan Nusnatara II Tanjung Morawa, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut

Tabel III.5: Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reabilitas:

1) Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan R- hitung dengan R- tabel. Jika R- hitung lebih besar dari R- tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari sig. (2-tailed) dan membandingkannya dengan tarif signifikan (α) yang ditentukan. Bila sig. (2-tailed) $\leq 0,05$ maka butir instrument valid. Dan jika nilai sig.(2-tailed) $\geq 0,05$ maka butir instrument tidak valid Juliandi, (2013:79).

Berikut ini hasil uji validitas masing-masing variable:

Tabel III – 6.
Hasil Uji Validitas Instrument Kepemimpinan (X_1)

No	Kofesien Korelasi	r_{tabel}	Status
1	0,599	0,240	Valid
2	0,603	0,240	Valid
3	0,292	0,240	Valid
4	0,286	0,240	Valid
5	0,548	0,240	Valid
6	0,471	0,240	Valid
7	0,570	0,240	Valid
8	0,305	0,240	Valid
9	0,599	0,240	Valid
10	0,603	0,240	Valid

Tabel III – 7.
Hasil Uji Validitas Instrument Motivasi (X_2)

No	Kofesien Korelasi	r_{tabel}	Status
1	0,452	0,240	Valid
2	0,514	0,240	Valid
3	0,424	0,240	Valid
4	0,464	0,240	Valid
5	0,509	0,240	Valid

6	0,632	0,240	Valid
7	0,597	0,240	Valid
8	0,381	0,240	Valid
9	0,582	0,240	Valid
10	0,490	0,240	Valid

Tabel III – 8
Hasil Uji Validitas Instrument Kepuasan Kerja (Y)

No	Kofesien Korelasi	r_{tabel}	Status
1	0,487	0,240	Valid
2	0,514	0,240	Valid
3	0,424	0,240	Valid
4	0,464	0,240	Valid
5	0,509	0,240	Valid
6	0,632	0,240	Valid
7	0,597	0,240	Valid
8	0,381	0,240	Valid
9	0,582	0,240	Valid
10	0,490	0,240	Valid

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama, Sugiyono, (2012:173). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori realible menurut Juliandi dan Irfan (2013:148) criteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel III-9
Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kepemimpinan (X_1)	0,708	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,717	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,714	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena reliability ketiga variabel $> 0,60$.

F. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad \text{Sumber Sugiyono (2012: 277)}$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

e = error term

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian model yang terbaik, Sugiyono, (2012:169). Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,05$ sama dengan $VIF > 5$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatter plot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain: Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

d. Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya), jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi, model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi Juliandi, (2013:173).

3. Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Uji t (uji parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel Kepemimpinan dan Variabel Motivasi terhadap variabel Kepuasan kerja Karyawan digunakan uji t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{ Sugiyono,2012:250})$$

Dimana:

r = Besarnya Korelasi antara kedua variabel X dan Y

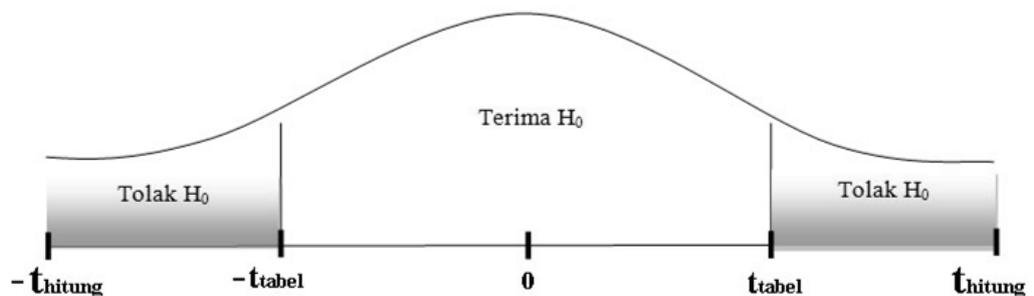
n = Jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau- $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variable x dan y.
- Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau- $t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variable x dan y.

Jika nilai t_{hitung} dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variable x dan y. sedangkan jika nilai t_{hitung} 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.



Gambar III-1: Kriteria Pengujian Hipotesis t

b. Uji F

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad (\text{Sugiyono, 2012: 257})$$

Dimana:

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sample

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Ketentuan:

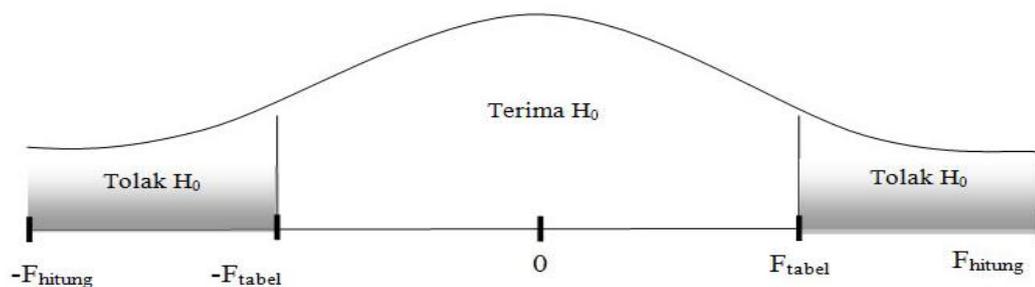
- Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan- $f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variable X_1 dan X_2 dengan y .
- Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ dan- $f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variable X_1 dan X_2 terhadap Y .

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk = n-k-1$.

1) Bentuk pengujian

H_0 = tidak ada pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan.

H_a = ada pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan



Gambar III-2: Kriteria Pengujian Hipotesis F

Keterangan:

f_{hitung} = hasil perhitungan korelasi Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan.

f_{tabel} = nilai F dalam tabel z

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\% \quad \text{Sugiyono (2012, hal.260)}$$

Dimana:

- D : Koefisien determinasi
- R : Nilai Korelasi Berganda
- 100% : Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

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

Tabel 4.1

Skala Pengukuran Likert

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

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

1. Hasil Analisis Karakteristik Responden

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 65 orang. Adapun dari ke-58 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-laki	39	60,0	60,0	60,0
	Perempuan	26	40,0	40,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden terdapat 39 orang (60,0%) laki-laki, 26 orang (40%) perempuan. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki

b. Usia

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	21-30 tahun	23	35,4	35,4	35,4
	31-40 tahun	26	40,0	40,0	75,4
	40-50 tahun	12	18,5	18,5	93,8
	> 50 tahun	4	6,2	6,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden terdapat usia 21-30 sebanyak 23 orang (35,4%) yang usianya 31-40 tahun sebanyak 26 orang (40,0%) yang usianya 41-50 tahun sebanyak 12 orang (18,5%), usia > 50 tahun sebanyak 4 orang (6,2). Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas responden berusia 31-40 tahun.

c. Pendidikan

Tabel 4.4

Pendidikan

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SLTA	18	27,7	27,7	27,7
	Diploma	27	41,5	41,5	69,2
	Sarjana	20	30,8	30,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa dari 65 responden tingkat pendidikan SMA sebanyak 18 orang (27,7), untuk tingkat pendidikan diploma 27 orang (41,5) sedangkan untuk tingkat pendidikan sarjana sebanyak 20 orang (30,8). Berdasarkan data di atas bahwa mayoritas responden berpendidikan diploma.

B. Analisis Jawaban Responden

Tabel IV. 5

Skor Angket Untuk Variabel X₁ (Kepemimpinan)

Alternatif Jawaban												
No Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	13,8	27	41,5	28	43,1	1	1,5	0	0	65	100%
2	7	10,8	27	41,5	30	46,2	0	0	1	1,5	65	100%
3	5	7,7	33	50,8	27	41,5	0	0	0	0	65	100%
4	8	12,3	33	50,8	24	36,9	0	0	0	0	65	100%
5	6	9,2	35	53,8	24	36,9	0	0	0	0	65	100%
6	5	7,7	29	44,6	31	47,7	0	0	0	0	65	100%
7	8	12,3	27	41,5	30	46,2	0	0	0	0	65	100%
8	5	7,7	38	58,5	22	33,8	0	0	0	0	65	100%
9	9	13,8	27	41,5	28	43,1	1	1,5	0	0	65	100%
10	7	10,8	27	41,5	30	46,2	0	0	1	1,5	65	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pimpinan mampu mendorong semangat kerja karyawannya sehingga karyawan dapat dengan giat melaksanakan tugasnya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 28 orang dengan presentase 43,1%.
2. Jawaban responden tentang pimpinan mampu memberikan pengarahan yang baik kepada karyawannya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 46,2%.
3. Jawaban responden tentang pimpinan dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan presentase 50,8%.
4. Jawaban responden tentang pimpinan dapat memenuhi semua kebutuhan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang dengan presentase 50,8%.
5. Jawaban responden tentang pimpinan selalu mendapatkan pemikiran kreatif untuk setiap pemecahan masalah, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan presentase 53,8%.
6. Jawaban responden tentang pimpinan selalu mendiskusikan dengan bijaksana setiap penyelesaian permasalahan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 31 orang dengan presentase 47,7%.
7. Jawaban responden tentang pimpinan percaya diri dalam mengambil keputusan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 46,2%.

8. Jawaban responden tentang pimpinan sangat percaya diri dalam memecahkan setiap masalah yang terjadi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang dengan presentase 58,5%.
9. Jawaban responden tentang pimpinan harus memiliki inisiatif kerja yang tinggi yang akan berdampak positif bagi perusahaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 28 orang dengan presentase 43,1%.
10. Jawaban responden tentang pimpinan selalu berinisiatif untuk menganjurkan karyawan agar selalu sabar dalam menyelesaikan setiap tantangan pekerjaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 46,2%.

Tabel IV. 6

Skor Angket Untuk Variabel X₂ (Motivasi)

Alternative Jawaban												
No Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	16,9	27	41,5	27	41,5	0	0	0	0	65	100%
2	8	12,3	27	41,5	30	46,2	0	0	0	0	65	100%
3	5	7,7	34	52,3	26	40,0	0	0	0	0	65	100%
4	10	15,4	32	49,2	23	35,4	0	0	0	0	65	100%
5	7	10,8	35	53,8	23	35,4	0	0	0	0	65	100%
6	5	7,7	30	46,2	30	46,2	0	0	0	0	65	100%
7	6	9,2	29	44,6	30	46,2	0	0	0	0	65	100%
8	5	7,7	38	58,5	22	33,8	0	0	0	0	65	100%
9	8	12,3	31	47,7	26	40,0	0	0	0	0	65	100%
10	7	10,8	32	49,2	26	40,0	0	0	0	0	65	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya bekerja keras demi tercapainya tujuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju dan kurang setuju sebanyak 27 orang dengan presentase 41,5%.
2. Jawaban responden tentang saya memiliki tujuan yang jelas dan menantang untuk masa depan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 46,2%.
3. Jawaban responden tentang saya melaksanakan tugas dengan target yang jelas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan presentase 52,3%.
4. Jawaban responden tentang pimpinan akan memilih rekan kerja terbaik sebagai kepercayaan diperusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan presentase 49,2%.
5. Jawaban responden tentang saya memiliki cita-cita yang tinggi di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan presentase 53,8%.
6. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya untuk lebih maju, mayoritas responden menjawab setuju dan kurang setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 46,2%.
7. Jawaban responden tentang saya memiliki cita-cita untuk maju, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 46,2%.

8. Jawaban responden tentang saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh ketekunan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang dengan presentase 58,5%.
9. Jawaban responden tentang saya yang bekerja dengan tekun, wajar mendapatkan imbalan yang sesuai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan presentase 47,7%.
10. Jawaban responden tentang saya melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh tanpa membuang-buang waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan presentase 49,2%.

Tabel IV. 7

Skor Angket Untuk Variabel Y (Kepuasan kerja)

Alternative Jawaban												
No Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	15,4	26	40,0	29	44,6	0	0	0	0	65	100%
2	7	10,8	27	41,5	31	47,7	0	0	0	0	65	100%
3	5	7,7	30	46,2	30	46,2	0	0	0	0	65	100%
4	8	12,3	33	50,8	24	36,9	0	0	0	0	65	100%
5	7	10,8	34	52,3	24	36,9	0	0	0	0	65	100%
6	4	6,2	31	47,7	30	46,2	0	0	0	0	65	100%
7	7	10,8	27	41,5	31	47,7	0	0	0	0	65	100%
8	2	3,1	31	47,7	32	49,2	0	0	0	0	65	100%
9	6	9,2	32	49,2	27	41,5	0	0	0	0	65	100%
10	4	6,2	34	52,3	27	41,5	0	0	0	0	65	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 29 orang dengan presentase 44,6%.
2. Jawaban responden tentang saya ditempatkan telah sesuai dengan keahlian dan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 31 orang dengan presentase 47,7%.
3. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, mayoritas responden menjawab setuju dan kurang setuju sebanyak 30 orang dengan presentase 46,2%.
4. Jawaban responden tentang saya merasa nyaman bekerja diperusahaan walaupun selalu diawasi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan presentase 50,8%.
5. Jawaban responden tentang Saya menerima gaji sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan presentase 52,3%.
6. Jawaban responden tentang gaji yang diberikan perusahaan saya terima sesuai dengan beban kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan presentase 47,7%.
7. Jawaban responden tentang promosi yang dilakukan perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 31 orang dengan presentase 47,7%.

8. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan promosi untuk karyawan yang berpretasi, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 32 orang dengan presentase 49,2%.
9. Jawaban responden tentang rekan kerja membantu pekerjaan saya apabila pekerjaan yang saya lakukan belum selesai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan presentase 49,2%.
10. Jawaban responden tentang saya memiliki rekan kerja yang menyenangkan di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan presentase 52,3%.

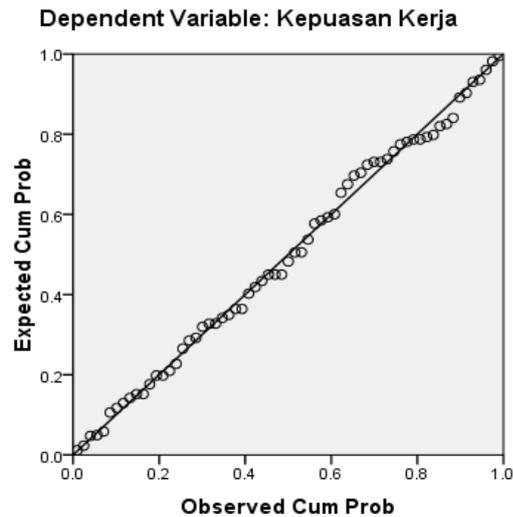
C. Hasil Analisis Data

1. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan grafik. Seperti di bawah ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1

Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

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

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

b. Uji Multikolinearitas

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

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	,555	13,196					
Kepemimpinan	,660	,893	,732	,767	,634	,994	1,006
Motivasi	,708	,959	,859	,860	,859	,994	1,006

a, Dependent Variable: Kepuasan Kerja

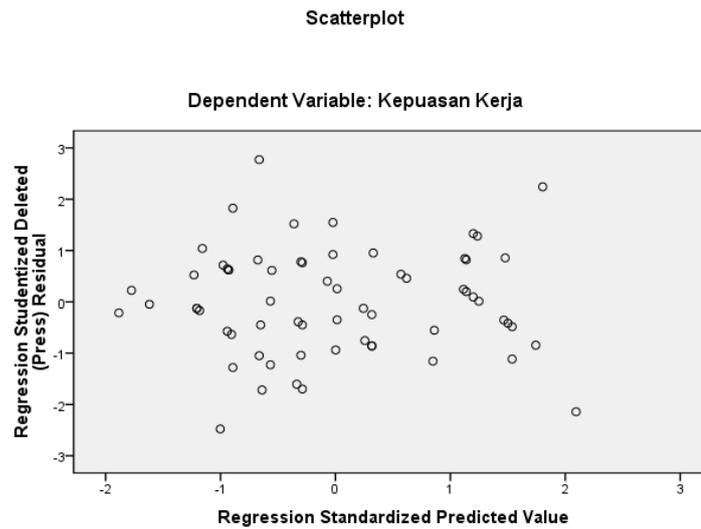
Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 0.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 0.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF < 5 dengan demikian variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

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



Gambar 4.2

Pengujian Heteroskedastisitas

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

2. Korelasi Berganda

a. Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel kepemimpinan (X_1), dan motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda :

Keterangan :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y = Kepuasan Kerja
 β = Konstanta
 β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing – masing variabel
 X_1 = Kepemimpinan
 X_2 = Motivasi
e = Error

Tabel IV.9
Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	6,875	3,162	
Kepemimpinan	,734	,063	,635
Motivasi	,834	,063	,862

a, Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah (2018)

Data perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu

SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 16.0 didapat :

β = 6,875
 β_1 = 0,734
 β_2 = 0,834

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,875 + 0,734X_1 + 0,834X_2 + e$$

Nilai β adalah 6,875 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 6,875. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,734$ menunjukkan apabila kepemimpinan mengalami kenaikan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa sebesar 73,4%. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,834$ menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa 83,4%.

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y).

3. Uji Parsial (Uji t)

Tabel IV.9

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,875	3,162		2,174	,033
Kepemimpinan	,734	,063	,635	8,832	,000
Motivasi	,834	,063	,862	13,263	,000

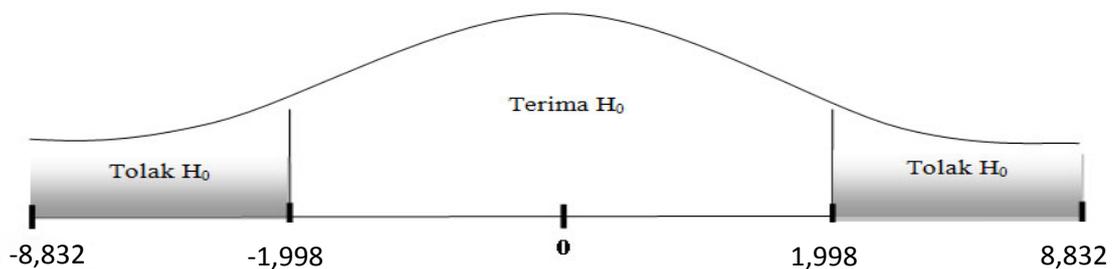
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

a. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel X_1 yaitu kepemimpinan memiliki signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.

Dari tabel IV.9 tentang pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 8,832 > t_{tabel} 1,998$ dengan probabilitas Sig 0,000, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_1) secara persial mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.



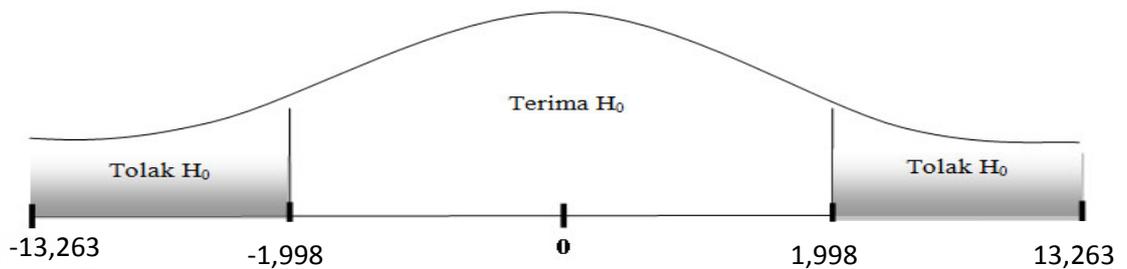
Gambar : IV-3

Kriteria Pengujian Hipotesis ke-1

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel X_2 yaitu motivasi memiliki signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.

Dari tabel IV.9 tentang pengaruh motivasi (X_2) terhadap Kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} 13,263 > t_{tabel} 1,998 dengan probabilitas Sig 0,000, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Motivasi (X_2) secara persial mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.



Gambar : IV-4

Kriteria Pengujian Hipotesis ke-2

4. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.10

Uji F

ANOVA^b

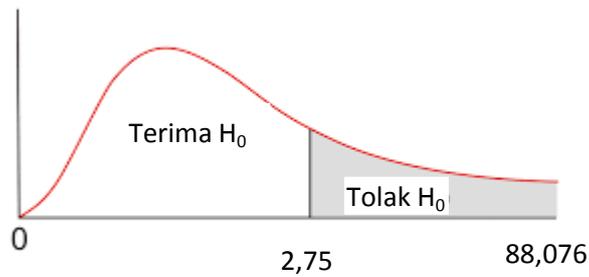
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486,812	2	243,406	88,076	,000 ^a
	Residual	171,342	62	2,764		
	Total	658,154	64			

a, Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b, Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel di atas, diperoleh bahwa nilai F adalah sebesar 88,076. Selanjutnya perlu dicari nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa $v_1 = k-1 = 3-1 = 2$, sedangkan $v_2 = n-k = 65 - 3 = 62$. Nilai α atau alpha (error) = 5% = 0,05.

Dari lampiran, diperoleh bahwa $F_{tabel} = 2,75$. Bila dibandingkan dengan nilai F_{hitung} , maka $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $88,076 > 2,75$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen (X_1, X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y).



Gambar : IV-5

Kriteria Pengujian Hipotesis ke-3

5. Uji Determinasi

Tabel 4.11

Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std, Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig, F Change	
1	,860 ^a	,740	,731	1,66240	,740	88,076	2	62	,000	2,754

a, Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b, Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel di atas, diperoleh koefisien determinasi R-Square sebesar 0,740. Ini menunjukkan 74,0% variabel kepemimpinan dan motivasi

mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan 26,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $8,832 \geq 1,669$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini dinyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Artinya tingkat kepemimpinan secara positif maupun negatif dapat mempengaruhi Kepuasan kerja pada perusahaan tersebut.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Anoki Herdian Dito (2010) pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, hasil penelitiannya adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil t_{hitung} untuk pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja bahwa dalam hal ini menunjukkan bahwa pimpinan harus memberikan contoh keteladanan yang baik kepada pegawainya, serta pimpinan kurang memahami dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai pimpinan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi terhadap Kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawayang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $13,263 \geq 1,998$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini dinyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa. Artinya tingkat kepemimpinan secara positif maupun negatif dapat mempengaruhi Kepuasan kerja pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Punguh Dwi Cahyono (2018) Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja (Studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang) hasil penelitian adalah bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil t_{hitung} untuk pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja bahwa dalam hal ini menunjukkan bahwa pimpinan harus memberikan ruang dan kesempatan pada pegawai yang berprestasi dalam mengembangkan karirnya. Dan hendaknya karyawan selalu memahami dengan benar peran dan wewenang yang diberikan instansi.

3. Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh kepemimpinan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawayang menyatakan bahwa sudah jelas terbukti berpengaruh, di mana berdasarkan hasil uji F didapat nilai F_{hitung} sebesar

88,076 dengan signifikan 0,000 sementara nilai F tabel berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5% adalah 2,75. Karena $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Hal ini sejalan dengan penelitian Fajar Kurniadi (2012) bahwa kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang baik dan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dari hasil penelitian diperoleh kepemimpinan dan motivasi berpengaruh sebesar 74,0% terhadap kepuasan kerja. Sedangkan 26,0% variabel yang tidak mempengaruhi variabel penelitian.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas bahwa karyawan harus menggunakan fasilitas kantor secara efisien, pegawai harus mampu memenuhi pencapaian kualitas kerja serta pimpinan harus menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Secara parsial bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.
2. Secara parsial parsial bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa.
3. Secara simultan bawah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

B. Saran

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

1. Faktor kepemimpinan masih perlu ditingkatkan kepada pegawai, pimpinan perlu sering turun ke bawah menjalin komunikasi dengan para bawahan serta membimbing pegawai agar bekerja secara baik, sehingga hal ini akan membuat pegawai termotivasi untuk bekerja lebih baik karena merasa

mendapat dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugasnya.

2. Pada faktor motivasi kerja masih perlu adanya peningkatan hubungan yang baik antara pimpinan dengan pegawai, serta pimpinan perlu lebih mendorong semangat kerja pegawai.
3. kepemimpinan dan motivasi yang sudah diberikan harus dipertahankan, apabila memungkinkan perlu ditingkatkan lagi. Karena kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja supaya para pegawai dapat berprestasi lebih baik lagi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi & Irfan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu – Ilmu Bisnis*. Citapustaka Media Perintis : Bandung.
- Bangun, wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: penerbit Erlangga PT. Gelora Aksara Pratama.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, malayu S.P (2011) *Manajemen Dasar, pengertian dan masalah*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Mahoney and Gary Goertz, (2011). *A Tale of Two Cultures : Constrating Quantitative and Qualitative Research*
- Rivai, Veitzhal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siswanto, (2011) *Pengantar Manajemen*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta. Cetakan ke 16.
- Sutrisno, Edy (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Syamsir Torang (2013). *Organisasi dan Manajemen*, Cetakan Kesatu, Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Edisi Keempat. PT. Raja Grafindo Persada.