

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PTP NUSANTARA II  
TANJUNG MORAWA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**Nama : AYU CAHYA NINGRUM**  
**NPM : 1105160610**  
**Program Studi : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**



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

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



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis tanggal 26 Oktober 2017, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : **AYU CAHYA NINGRUM**  
NPM : **1105160610**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PTP NUSANTARA II 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. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si)**

**(SUSI HANDAYANI, SE, MM)**

**Pembimbing**

**(RINI ASTUTI, SE, MM)**

**Panitia Ujian**

**Ketua**

**sekretaris**

**(H. JANURI, SE, MM, M.Si)**

**(H. JANURI, SE, MM, 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 : AYU CAHYA NINGRUM  
N.P.M : 1105160610  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PTP  
NUSANTARA II TANJUNG MORAWA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2017

Pembimbing Skripsi

  
RINI ASTUTI, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
ZULASPAN TUPTI, S.E., M.Si.

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Ayu Cahya Ningrum  
NPM : 1105160610  
Konsentrasi : MSDM  
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 identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.17  
Pembuat Pernyataan



NB :

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

## ABSTRAK

**Ayu Cahya Ningrum, NPM. 1105160610. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. Skripsi. UMSU. 2017**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 34 orang karyawan pada bagian Administrasi/Umum pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan secara parsial hasil pengujian hipotesis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,156 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,03. Maka dapat diketahui variabel motivasi mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil secara parsial pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,084 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,03. Maka dapat diketahui variabel kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis uji simultan bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini terlihat dari uji-F yang menunjukkan hasil  $F_{hitung}$  4,986 >  $F_{tabel}$  3,30. Hal ini menunjukkan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Besarnya pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 24,3%, sisanya 75,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunianya kepada manusia sehingga dapat berfikir dan merasakan segalanya, satu dari sekian nikmatnya adalah penulis mampu menyelesaikan skripsi. Ini tak lupa shalawat dan salam penulis berikan kepada nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dari alam kegelapan menuju kealam yang dipenuhi pengetahuan, iman dan ikhsan.

Dalam penyelesaian proposal ini, dapat terwujud dan bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan proposal ini:

1. Teristimewa untuk kedua orang tua saya yang telah memberikan dorongan, semangat, dan doa yang tak henti-hentinya. Serta suami dan anak saya tercinta yang selalu mendukung disetiap langkah saya.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, MM.M.Si, selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera utara.

6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE,M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera utara.
7. Bapak Jufrizen, SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera utara.
8. Ibu Rini Astuti SE, MM, selaku pembimbing yang bersedia meluangkan waktu untuk membimbing penulis.
9. Seluruh Bapak/ Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu-ilmu yang bermanfaat kepada penulis.

Akhir kata dengan kerendahan hati, penulis menyadari sepenuhnya bahwa proposal skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran agar proposal skripsi ini bisa menjadi lebih baik.

Medan, Februari 2017

Ayu Cahya Ningrum  
1105160610

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vi
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah .....	3
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>6</b>
A. Uraian Teori .....	6
1. Kepuasan Kerja .....	6
a. Pengertian Kepuasan Kerja .....	6
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kerja .....	7
c. Manfaat kepuasan kerja.....	9
d. Indikator kepuasan kerja .....	10
2. Motivasi.....	11
a. Pengertian Motivasi.....	11
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi .....	12
c. Tujuan Motivasi .....	15
d. Indikator Motivasi .....	16



3. Kepemimpinan .....	17
a. Pengertian Kepemimpinan .....	17
b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan .....	18
c. Arti penting kepemimpinan.....	19
d. Indikator Kepemimpinan.....	19
B. Kerangka Konseptual .....	20
C. Hipotesis.....	24
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	25
B. Defenisi Operasional .....	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	27
D. Populasi dan Sampel .....	27
E. Teknik Pengumpulan Data .....	28
F. Teknik Analisis Data .....	31
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Defenisi Operasional.....	30
Tabel III.2 Rencana Waktu Penelitian .....	32
Tabel III.3. Skala Likert .....	34

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Hubungan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	25
Gambar II.2 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja .....	29
Gambar II.3 Hubungan Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.....	26
Gambar II.4 Paradigma Penelitian .....	27

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting bagi suatu organisasi. Manusia juga dapat dikatakan sebagai mesin penggerak maju atau mundurnya organisasi, baik memberikan keuntungan secara langsung maupun memberikan keuntungan secara tidak langsung. Hal ini perlu diketahui agar setiap organisasi dapat memberikan perhatian khusus kepada sumber daya manusia yang berperan sebagai karyawan pada suatu organisasi.

Pada umumnya manusia bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, didalam bekerja mereka selalu berharap apa yang diinginkan sesuai dengan harapannya sehingga dapat dicapai kepuasan dalam dirinya (Astuti, hal.28). kepuasan kerja karyawan merupakan keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya; hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja setiap individu berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada diri individu tersebut. Dalam mempertahankan kepuasan kerja karyawan agar tetap tinggi , ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan antara lain motivasi dan Kepemimpinan yang merupakan bagian penting bagi sumber daya manusia.

Motivasi sangat diperlukan didalam perusahaan, sebab motivasi yang tinggi dan pimpinan akan membuat prestasi kerja bawahan semakin meningkat. Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Astuti, hal 28). Tanpa adanya motivasi para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan dapat tercapai. Pimpinan harus selalu memberikan motivasi kerja kepada para karyawan guna melakukan tugas-tugasnya.

Kepemimpinan termasuk kedalam manajemen sumber daya manusia dimana tugas dan para pimpinan itu adalah mengatur dan memberi motivasi kepada bawahan atau pegawai yang bersangkutan, memberikan dorongan agar tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan yang diharapkan (Ayu, hal. 33). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pimpinan kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kebanyakan orang masih cenderung mengatakan bahwa pemimpin yang efektif mempunyai sifat atau ciri-ciri tertentu yang sangat penting misalnya, kharisma, pandangan kedepan, daya persuasi dan intensitas. Kepemimpin atau leadership merupakan ilmu terapan dan ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dalam rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan karyawannya. Dengan demikian pemberian motivasi dan Kepemimpinan seorangb atasan dapat meciptakan karyawan yang baik dan berprestasi ini mampu memajukan dan menyukkseskan suatu organisasi.

PT Perkebunan Nusantara II merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang usaha agroindustry. Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan ditemukan

masih adanya beberapa permasalahan dimana tingkat kepuasan kerja karyawan yang menurun yang disebabkan suasana ruangan kerja yang kurang nyaman, peralatan kerja seperti computer, printer yang masih lambat ketika digunakan untuk menginput data ini mencetaknya, kemudian kurangnya motivasi kerja dan hubungan kerja sama yang kurang baik dengan pihak manajemen, hal yang berkaitan dengan Kepemimpinan dimana pimpinan kurang bersosialisasi terhadap beberapa karyawan ditandai dengan kurangnya interaksi terhadap beberapa karyawan, jarang memantau langsung ruangan kerja karyawan sehingga komunikasi tidak berjalan dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang kurang puas dengan suasana ruangan kerja yang kurang nyaman serta peralatan yang kurang mendukung
2. Kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan dan hubungan kerja sama dengan manajemen perusahaan yang kurang baik
3. Pimpinan yang kurang bersosialisasi terhadap beberapa karyawan

## **C. Batasan Dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Mengingat luasnya permasalahan, maka penulis hanya membatasi permasalahan pada motivasi dan Kepemimpinan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II Medan.

## **2. Rumusan Masalah**

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa?
- b. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa?
- c. Apakah .motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa?

## **D.Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

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

## **2. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

a. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh motivasi dan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan

b. Manfaat secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen / perusahaan dalam merumuskan kebijakan pada PT Perkebunan Nusantara II Medan terutama tentang motivasi dan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dan pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/ pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Menurut Robbins (2010, hal 40) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dan evaluasi karakteristiknya.

Menurut Wibowo (2014, hal. 413) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Sedangkan Noor (2013, hal. 258) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan dimana seseorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas lahir dan batin.

Sedangkan Mangkunegara (2013, hal. 117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif atau negative yang dirasakan seseorang dalam menerima hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan dengan penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Didalam sebuah perusahaan setiap pegawai yang melaksanakan pekerjaannya adalah semata-mata untuk mencapai tujuan yaitu mendapatkan hasil dan pekerjaan yang dilakukan. Pegawai melakukan pekerjaan semaksimal mungkin untuk mendapatkan prestasi kerja yang bagus sehingga menghasilkan kepuasan kerja.

Sutrisno (2009, hal.82-84) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

#### 1. Kesempatan untuk maju

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

#### 2. Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan.

Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

#### 3. Gaji

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

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5. Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.

6. Faktor Intrinsik dan pekerjaan

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

7. Kondisi kerja

Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas 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, memahaini dan mengakui

pendapat ataupun 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.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 120) menyatakan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor pegawai, faktor pekerjaan. Hasibuan (2013, hal. 203) kepuasan kerja dipengaruhi enam faktor, yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang, sikap pimpinan dan Kepemimpinannya.

#### **c. Manfaat kepuasan kerja**

Menurut Zoeldhan (2013) menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain:

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan
2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan
4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
5. Mengurangi tingkat absensi
6. Mengurangi turnover
7. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
8. Meningkatkan motivasi kerja
9. Menimbulkan kematangan psikologis

## 10. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya

### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Hasibuan (2008, hal.202) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah:

#### 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 dan 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 dan 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 ini waktu.

Fadli dkk (2012) mengemukakan indicator dalam mengukur kepuasan kerja yaitu intrinsic terdiri dari pekerjaan itu sendiri, kerja yang secara mental menantang, kesesuaian kepribadian dalam pekerjaan, penyediaan, organisasi dan manajemen. Sedangkan ekstrinsik terdiri dan kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja, kondisi pekerjaan, dan gaya manajer. Murti (2013) mengemukakan indicator kepuasan kerja yaitu, jenis pekerjaan, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian pekerjaan. Rahma (2013) mengemukakan indicator kepuasan kerja diantaranya, gaji, peluang promosi, rekan kerja, penyediaan, dan pekerjaan itu sendiri.

## 2. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Setiap orang dalam suatu aktivitas berbeda satu dengan yang lain tergantung pada kemampuan, kemauan, keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, imbalan atau motif dan dorongan. Dorongan dalam diri seseorang menyebabkan mengapa ia berusaha mencapai tujuan yang direncanakan baik secara sadar atau tidak sadar.

Arifin (2012, hal. 145) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Sutrisno (2009, hal. 110) menyatakan “Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong mengaktifkan atau menggerakkan itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan”.

Menurut Dian (2014)” motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan yang memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi keputusan ataupun mengurangi ketidakseimbangan”

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya untuk mencapai tujuan.

### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2009, hal. 116) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua:

#### 1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu:

- a) Keinginan untuk dapat hidup

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

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b) Keinginan untuk dapat memiliki

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

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh uang pun harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

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

- 1). Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2). Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak



- 3). Pimpinan yang adil dan bijaksana
  - 4). Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara- cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga.

## 2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern itu adalah:

### a) Kondisi Lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan 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, ketenagaan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

### b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri sendiri beini keluarganya. Kompensasi yang memadai merpaka alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorongpara karyawan bekerja dengan baik. Adanya kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka tertarik untuk bekerj keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenag, dan sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c) Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaininan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan. Mereka bekerja bukannya untuk han ini saja, kalau yang bersangkutan merasa ada jaininan karir yang jelas maka mereka akan bekerja sampai tua pa4a satu perusahaan saja, tidak seing kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaininan nkarir untuk masa depan, baik jaininan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaininan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengahrapkan kompensasi semata, tetapi suatu masa mereka berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

**c. Tujuan Motivasi**

Motivasi sangat penting bagi karyawan bahkan semua orang, karena dengan motivasi dapat membangkitkan antusias seseorang untuk bekerja kearah yang lebih baik. Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan

kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Haryani (2015) tujuan pemberian motivasi adalah sebagai daya perangsang bagi karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan prestasi yang baik bagi perusahaan. Tujuan pemberian motivasi antara lain:

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

#### **d. Indikator Motivasi Kerja**

Mangkunegara (2013, hal. 111) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut , 1. Kerja keras, melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang diiniliki, 2. Orientasi Masa Depan, menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut, 3 Tingkat Cita-Cita yang tinggi, memiliki ambisi yang baik,4. Orientasi Tugas/Sasaran, didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya, 5. Usaha untuk Maju, melakukan kegiatan- kegiatan untuk memperoleh tujuan, 6.

Ketekunan, didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik, 7. Rekan Kerja, mendukung dan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, 8. Pemanfaatan Waktu, waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

### **3. Kepemimpinan**

#### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Bagi perusahaan masalah kepuasan kerja karyawan merupakan masalah yang tidak ada habis-habisnya untuk dibahas dan juga merupakan isu strategis bagi perusahaan untuk memprogram masalah sumber daya manusia. Pemimpin merupakan faktor penentu berhasil atau gagalnya organisasi. Dalam perusahaan seorang pimpinan atau manajer mempunyai tanggung jawab untuk meyakinkan anggotanya akan perlunya ditumbuhkan, dikembangkan dan dipraktekkan hubungan kerjasama yang sehat antar anggota organisasi sehingga akan mendorong anggota organisasi untuk bekerjasama dengan procluktif dan dengan perasaan puas.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang dalam meinimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengendalikan peinikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Tujuan Kepemimpinan adalah membantu orang untuk menegakan kembali, mempertahankan dan meningkatkan motivasi mereka. Amanah (2011, hal. 78).

Menurut Siagian (2009, hal 85) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya

sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disengaja.

Menurut Siswanto (2010, hal. 67) pada Kepemimpinan, faktor subjektivitas manajer tidak bisa terlepas dari kepribadiannya, yaitu arti yang telah dipengaruhi oleh lingkungan atau pendidikan ini kultur social.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

#### **b. Faktor- faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan**

Seperti yang kita ketahui Kepemimpinan adalah kemampuan yang sanggup meyakinkan orang lain supaya bekerja sama dibawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu.

Suwatno (2011, hal. 161), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Faktor genetik, adalah faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya
2. Faktor social, faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin. Setiap orang memiliki kemungkinan untuk menjadi seorang pemimpin, dan tersalur sesuai lingkungannya.
3. Faktor bakat, faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik, apabila orang itu memang dan sejak kecil sudah membawa bakat Kepemimpinan.

Menurut Thoha (2013, hal. 33) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu kecerdasan, kedewasaan dan keeluasaan hubungan social,

motivasi diri dan dorongan berprestasi, sikap-sikap hubungan kemanusiaan. Sedangkan menurut Sukarso (2010, hal. 21) faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan adalah pimpinan, anggota, kekuasaan, nilai dan tunjangan khusus.

### **c. Arti pentingnya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan aktivitas dalam mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan. Disini dapat ditangkap suatu pengertian bahwa jika seseorang telah mulai berkeinginan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka disini kegiatan Kepemimpinan itu telah dimulai. Pengaruh, dan kekuasaan dan seseorang pimpinan mulai tampak relevansinya. Demikian pula peran pimpinan didalam mengatasi segala permasalahan yang ada disuatu organisasi atau perusahaan.

Dharma (2007, hal. 136) mengatakan bahwa arti penting Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi dan mengarahkan perilaku orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan. Sedangkan Sutrisno(2009, hal. 219) mengemukakan bahwa arti penting Kepemimpinan adalah peran yang dimiliki seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya didalam suatu organisasi.

### **d. Indikator Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan pola tindakan pimpinan secara keseluruhan dan pimpinan juga memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan pemimpin dalam mengarahkan bawahannya harus dengan acuan-acuan yang menuju kearah tujuan.

Menurut Handoko (2012, hal. 297) ada enam alat untuk ‘mengukur kepemimpinan yang efektif dan dapat dijadikan indikator yaitu: kemampuan

sebagai pengawas, kebutuhan akan prestasi, kecerdasan, ketegasan atau kemampuan, kepercayaan diri dan inisiatif

Sedangkan menurut Marpaung (2014) mengemukakan indikator Kepemimpinan terdiri dan memberikan inspirasi kepada bawahan, melaksanakan dan mengembangkan, memberikan petunjuk pelaksanaan, menerima tanggung jawab, dan menyelesaikan persoalan. Kiswanto (2010) yang menjadi indikator Kepemimpinan yaitu kemampuan, kepribadian, pengalaman, intelektual dan lingkungan kerja.

Cahyono (2009) mengemukakan bahwa indikator Kepemimpinan yaitu perhatian terhadap bawahan, kritik yang disampaikan, keputusan yang ditetapkan, tingkat wewenang yang diberikan, pengawasan terhadap bawahan, perhatian terhadap permasalahan yang terjadi, tingkat prakarsa yang diberikan pimpinan.

## **B. Kerangka Konseptual**

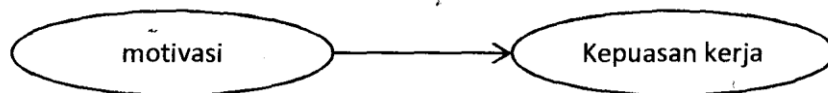
### **1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja**

Motivasi adalah sekelompok faktor yang ada dalam diri maupun diluar diri seseorang yang mendorong untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara mencurahkan segala daya dan potensi yang ada. Sehingga pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi dapat meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen atau pimpinan. Seorang pemimpin organisasi perusahaan haruslah mempunyai motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan agar mencapai tujuan organisasi perusahaan. Karena pada pada hakekatnya karyawan tidak cukup

diarahkan saja, namun harus dibarengi dengan motivasi kerja agar apa yang mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan.

Menurut Simamora (2010, hal.415)” mengatakan bahwa motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi , dan meningkatkan kemampuan dimasa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan”

Dari hasil penelitian yang dilakukan Triana Zahrotul (2011), menunjukkan bahwa ada pengaruh positif motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar II.1. Hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja

## **2. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi aktivitas dan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Lebih rinci lagi Kepemimpinan adalah pengaruh interpersonal (antar perorangan) yang dilakukan pada situasi dan kondisi tertentu dengan proses komunikasi yang diarahkan kepada tercapainya sasaran dan tujuan tertentu:

Menurut Usman (2011, hal. 280), menyatakan bahwa Kepemimpinan hubungan yang ada dalam diri seseorang pemimpin , mempengaruhi orang lain untuk bekerja sedara sadar dalam tugas yang diinginkan.

Dari hasil penelitian tendahulu yang dilakukan Fajar (2007), menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.



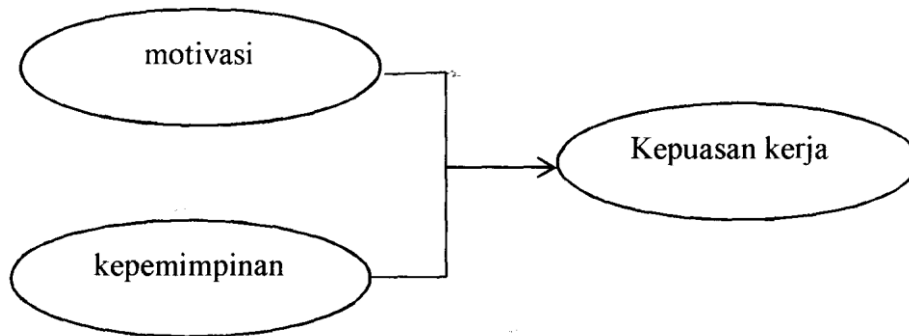


Gambar 11.2. Hubungan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

### **3. Hubungan motivasi dan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan**

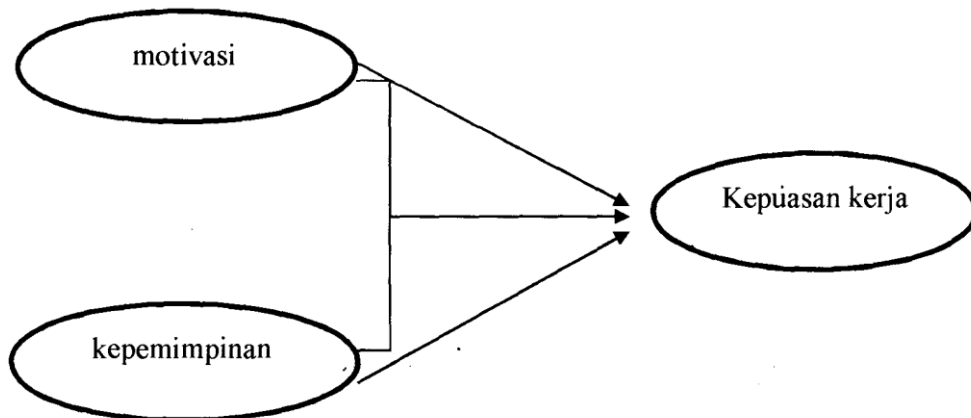
Motivasi adalah sebagai daya perangsang bagi karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan prestasi yang baik bagi perusahaan. Sedangkan Kepemimpinan merupakan aktivitas dalam mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan. Disini dapat ditangkap suatu pengertian bahwa jika seseorang telah mulai berkeinginan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka disini kegiatan Kepemimpinan itu telah dimulai. Motivasi dan Kepemimpinan yang baik secara tidak langsung dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan dengan adanya kepuasan kerja karyawan diharapkan dapat menguntungkan perusahaan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan M. Hadi Mustofa (2012), menyatakan bahwa motivasi dan gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.



Gambar 11.3. Hubungan motivasi dan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Untuk menjelaskan tentang adanya hubungan atau pengaruh variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja dan Kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan. Berikut ini akan dikemukakan kerangka konseptual dalam penelitian yang akan dilakukan:



Gambar II.4. Paradigma Penelitian

### **C. Hipotesis**

Menurut Sugiono (2012) Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa
3. Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan Asosiatif. Pendekatan Asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

#### B. Defenisi Operasional

Defenisi oprasion1 adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel - variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi oprasional adalah:

##### 1. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan Kerja adalah Perasaan antara menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk mendapatkan sesuatu yang dicapai dalam kerjanya

**Tabel III- 1**  
**Indikator Kepuasan Kerja**

No	Indikator
1	Menyenangi pekerjaannya
2	Mencintai pekerjaannya
3	Moral kerja
4	Kedisiplinan
5	Presatasi kerja

Sumber: Hasibuan (2008, hal 202)

## 2. Motivasi (X1)

Motivasi adalah Faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pendorong perilaku seseorang.

aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor

**Tabel III- 2**  
**Indikator Motivasi**

No	Indikator
1	Kerja Keras
2	Orieentasi masa depan
3	Tingkat cita-cita yang tinggi
4	Orientasi tugas sasaran
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan

Sumber: Mangkunegara (2013, hal 111)

## 3. Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan adalah Kemampuan dalam mempengaruhi bawahan didalam melaksanakan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan.

**Tabel II- 3**  
**Indikator Motivasi**

No	Indikator
1	Kemampuan sebagai pengawas
2	Kebutuhan akan prestasi
3	Kecerdasan
4	Ketegasan
5	Kepercayaan diri
6	Inisiatif

Sumber: Handoko (2012, hal 297)

### C.Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi pada penelitian ini yaitu pada PT Perkebunan. Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada 1ulan Desember 2016 sampai april 2017

**Tabel III-4**  
**Rencana Waktu Penelitian**

Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
	Desember				Januari				Februari				Maret				April			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■	■																	
Pra Riset		■	■	■	■	■	■	■												
Pembuatan Proposal				■	■	■	■	■												
Seminar Proposal								■	■	■	■	■								
Pengumpulan Data													■	■						
Penyusunan Skripsi													■	■	■					
Bimbingan Skripsi													■	■	■	■				
Sidang Meja Hijau																				■

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sanusi (2011, hal.87) populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dan kumpulan itu.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Administrasi / umum pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa yang berjumlah 34 karyawan.

## **2. Sampel**

Menurut sugiyono (2014, hal. 41) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, adapun teknik yang digunakan dalam penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiono (2014, hal.85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian Administrasi / umum pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa yang berjumlah 34 karyawan.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun tehnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan secara lisan dengan melakukan wawancara langsung kepada karyawan. Wawancara dilakukan kepada karyawan dibagian administrasi / umum PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa
2. Studi Dokumentasi, merupakan teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penelitian, melainkan dokumen dokumen tertentu.
3. Kuesioner (angket), yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan dibagian administrasi/ umum PT Perkebunan Nusantara II (persero) Tanjung Morawa, untuk mengetahui pendapat mereka tentang variabel yang diteliti dengan menggunakan metode *likert Summated Rating* (LSR)

dengan bentuk checklist dimana setiap pernyataan memiliki lima opsi jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

**Tabel III-5**  
**Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono 2012

Selanjutnya angket yang sudah disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

#### a. Uji Validitas

Validitas memiliki arti sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur/instrumen dalam melakukan fungsi ukurannya. Pengujian validitas dilakukan dengan pendekatan “single trial adiriinstration” yakni pengujian sekali j alan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang. Adapun rumus statistik untuk pengujian validitas sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_1 y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiono, 2012 hal 284)

Dimana:

N = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = Jumlah pengamatan variabel x



$\sum y_i$	=	Jumlah pengamatan variabel y
$\sum x_i^2$	=	Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$\sum y_i^2$	=	Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$\sum x_i)^2$	=	Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$\sum y_i)^2$	=	Kuadratjumlah pengamatan variabel y
$\sum x_i y_i$	=	Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung lebih besar dan  $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dan nilai  $\text{sig (2 tailed)} \leq 0,05$ , maka butir instrumen valid. Jika nilai  $\text{sig (2 tailed)} \geq 0,05$ , maka butir instrumen tidak valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah pengujian untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur diandalkan atau dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronboach alpha*, dengan rumus dasar sebagai berikut:

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

Dengan keterangan:

$r$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \alpha_b^2$  = Jumlah varians butir

$\alpha_b^2$  = Varians total

Kriteria pengujian pengujiannya:

- 1) Jika nilai koefisien reabilitas  $\alpha \geq 0,06$  maka reabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai koefisien reabilitas  $\alpha \leq 0,06$  maka reabilitas kurang baik.

## E. Tehnik Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dan variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda:

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

Sumber: Juliandi,dkk(2014, hal 174)

Keterangan

a	=	konstant
b	=	koefesien regresi berganda
Y	=	kepuasan kerja
X <sub>1</sub>	=	motivasi
X <sub>2</sub>	=	Kepemimpinan
e	=	error

Penggunaan model regresi linier berganda harus memenuhi asumsi kiasik antara lain:

#### a. Uji Normalitas

uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi, variabel

dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dengan cara lain menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika kolmogov-sinirnov adalah tidak signifikan.

b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas maka terjadi multikolinearitas, demikian juga. sebaliknya, Pengujian Multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflasi Factor) antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya Multikolinearitas Adalah nilai tolerance  $<0,10$  atau sama dengan  $VIF >10$ .

c. Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residul suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varian dan residul satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas. Ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan Heteroskedastisitas adalah, menurut Juliandi, dkk (2014, hal. 171) jika ada pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi

Heteroskedastisitas.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji parsial (uji t)

Uji statistic t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t

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

sumber: Sugiono (2012, hal 250)

Keterangan:

t = nilai hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Adapun bentuk pengujiannya sebagai berikut:

- 1)  $H_0 : \beta = 0$  , artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi dan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja
- 2)  $H_0 : \beta \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara motivasi dan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya motivasi dan Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

b. Uji Simultan (uji F)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat, dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Sugionono (2012, hal 257)

Keterangan:

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

$k$  = jumlah variabel independen

$n$  = jumlah anggota sampel

$F$  = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F. tabel

Adapun bentuk pengujiannya sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  = tidak ada pengaruh antara motivasi dan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja
- 2)  $H_a$  = ada pengaruh antara motivasi dan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya motivasi dan Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### 3. Uji Koefisien Deterinasi (R-square)

Koefisien deterinasi adalah untuk melihat beberapa besar kontribusi variabel  $X_1$  (motivasi) dan  $X_2$  (Kepemimpinan) terhadap  $Y$  (kinerja karyawan) dalam rumus:

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

Sumber:

Dimana:

D = Determinan

R = Nilai Korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data.

Penelitian ini dilakukan pada PT Perkebunan. Nusantara 11 (Persero) Tanjung Morawa, di penelitian ini disebarakan sebanyak 34 angket sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden di penelitian ini. Adapun penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dan 7 item pernyataan untuk variabel Motivasi ( $X_1$ ), 7 item pernyataan untuk variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan 7 item pernyataan untuk kepuasan kerja (Y) dengan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk checklist. Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV-1**  
**Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Azuar Juliandi (2015, hal.71)

##### 2. Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden dalam penelitian ini, maka dapat dilihat dan karakteristik responden sebagai berikut:

###### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelainin

Untuk mengetahui identitas responden dalam penelitian ini, maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut:

**Tabel IV-2**  
**Jenis Kelamin Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Jenis Kelamin		
1. Pria	19	56%
2. Wanita	15	44%
Total	34	100%

*Sumber: Data Penelitian (diolah)*

Berdasarkan pada tabel IV-2 diketahui bahwa jumlah pria yang menjadi responden pada penelitian ini adalah 19 orang atau sebesar 56% dan jumlah wanita adalah 15 orang atau sebesar 44%.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan, maka diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

**Tabel IV-3**  
**Usia Responden**

<b>Keterangan Usia</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
20-25 Tahun	0	0%
26-35 Tahun	16	48%
>36 Tahun	18	52%
Total	34	100%

*Sumber: Data Penelitian (diolah)*

Berdasarkan pada tabel IV-3 diketahui bahwa jumlah usia 20-25 tahun yang menjadi responden adalah 0%. Responden yang berusia 26-35 tahun adalah sebanyak 16 orang atau sama dengan 48%. Responden yang berusia >36 tahun adalah sebanyak 18 orang atau sama dengan 52%. ini menunjukkan bahwa yang menjadi responden pada penelitian ini yang paling banyak adalah pada usia >36 tahun.



### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar, maka diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

**Tabel IV-4**  
**Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1. SMA/SMK	3	9%
2. Diploma (DIII)	14	41%
3. Sarjana (S1)	15	44%
4. Pasca Sarjana (S2)	2	6%
Total	34	100%

Berdasarkan tabel IV-4 dijelaskan bahwa responden yang berasal dan kelompok tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 3 atau sebesar 9%, tingkat pendidikan D3 sebanyak 14 atau sebesar 41%, tingkat pendidikan S1 ada 15 atau sebesar 44% dan untuk tingkat S2 ada 2 atau sebesar 6%. Berdasarkan hasil kuesioner dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan karyawan PT Pekebunan Nusantara II Tanjung Morawa yang paling dominan adalah S1.

### 3. Skor Data Angket

#### 1) Variabel Motivasi (X1)

**Tabel IV-5**  
**Skor Variabel Motivasi (X1)**

No. Item	Alternatif Jawaban										Jumlah %
	SS		S		KS		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	17	50.0	13	38.2	1	2.9	3	8.8	0	0.00	100
2	13	38.2	12	35.3	5	14.7	4	11.8	0	0.00	100
3	7	20.6	25	73.5	2	5.9	0	0.00	0	0.00	100
4	9	26.5	19	55.9	4	11.8	2	5.9	0	0.00	100
5	11	32.4	21	61.8	2	5.9	0	0.00	0	0.00	100
6	9	26.5	19	55.9	6	17.6	0	0.00	0	0.00	100
7	5	14.7	23	67.6	6	17.6	0	0.00	0	0.00	100

- a) Jawaban responden tentang Pengakuan orang lain terhadap keberhasilan saya semakin membuat saya termotivasi dalam bekerja., mayoritas memilih setuju yaitu 500% (17 orang).
- b) Jawaban responden tentang Pengakuan orang lain membantu keseriusan saya dalam bekerja, mayoritas memilih sangat setuju yaitu 38.2% (13 orang).
- c) Jawaban responden tentang Tanggung jawab yang dibebankan kepada saya mendorong saya untuk maju, mayoritas memilih setuju yaitu 73.5% (25 orang).
- d) Jawaban responclen tentang Perusahaan memberikan peluang untuk maju kepada karyawan agar lebih sernangat dalam bekerja, mayoritas memilih setuju yaitu 55.9% (19 orang).
- e) Jawaban responden tentang Saya menjadi lebih termotivasi dengan adanya pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan, mayoritas memilih setuju yaitu 61.8% (21 orang).
- f) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini, kebutuhan rumah yang wajar sudah dapat terpenuhi., mayoritas memilih setuju yaitu 55.9% (19 orang).
- g) Jawaban responden tentang Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ml bisa menerima saya sebagai partner kerja yang baik., mayoritas memilih setuju yaitu 67.6% (23 orang).

## 2) Variabel Kepemimpinan (X2)

**Tabel IV-6**  
**Skor Variabel Kepemimpinan (X2)**

No. Item	Alternatif Jawaban										Jumlah %
	SS		S		KS		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	22	64.7	12	35.3	0	0.00	0	0.00	0	0.00	100
2	7	20.6	26	76.5	1	2.9	0	0.00	0	0.00	100
3	11	32.4	18	52.9	4	11.8	1	2.9	0	0.00	100
4	21	61.8	10	29.4	3	8.8	0	0.00	0	0.00	100
5	14	41.2	20	58.8	0	5.00	0	0.00	0	0.00	100
6	9	26.5	21	61.8	4	11.8	0	0.00	0	0.00	100
7	24	70.6	8	23.5	1	2.9	1	2.9	0	0.00	100

- a) Jawaban responden tentang Seorang pemimpin memiliki tugas memberi arahan yang jelas kepada bawahannya., mayoritas memilih sangat setuju yaitu 64.7% (22 orang).
- b) Jawaban responden tentang Wewenang seorang pemimpin adalah memberi intruksi kepada bawahannya., mayoritas memilih setuju yaitu 76.5% (26 orang).
- c) Jawaban responden tentang Salah satu tugas seorang pemimpin adalah melakukan pengawasan terhadap aktivitas bawahannya, mayoritas memilih setuju yaitu 52.9% (18 orang).
- d) Jawaban responden Seorang pemimpin seharusnya memberi penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi., mayoritas memilih sangat setuju yaitu 61.8% (19 orang).
- e) Jawaban responden tentang Pemimpin yang baik baik harus mampu menerima perbedaan pendapat antara dirinya dan bawahannya., mayoritas memilih setuju yaitu 58.8% (20 orang).

- f) Jawaban responden tentang Dalam pekerjaannya, seorang pemimpin harus mampu menampung usulan dan gagasan dan bawahan., mayoritas memilih setuju yaitu 61.8% (21 orang).
- g) Jawaban responden tentang Seorang pemimpin harus memiliki kepercayaan untuk mendelegasikan tanggung jawab kepada bawahannya., mayoritas memilih sangat setuju yaitu 70.6% (24 orang).

### 3) Variabel Kepuasan Kerja (Y)

**Tabel IV-7**  
**Skor Kepuasan Kerja (Y)**

No. Item	Alternatif Jawaban										Jumlah %
	SS		S		KS		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	22	64.7	11	32.4	1	2.9	0	0.00	0	0.00	100
2	19	55.9	15	44.1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	100
3	13	38.2	19	55.9	2	5.9	0	0.00	0	0.00	100
4	5	14.7	13	38.2	14	41.2	0	0.00	0	0.00	100
5	9	26.5	21	61.8	3	8.8	1	2.9	0	0.00	100
6	10	29.4	16	47.1	5	14.7	3	8.8	0	0.00	100
7	10	29.4	20	58.8	4	11.8	0	0.00	0	0.00	100

- a) Jawaban responden tentang Saya puas dengan sistem penggajian saat ini, mayoritas memilih sangat setuju yaitu 64.7% (22 orang).
- b) Jawaban responden tentang saya puas terhadap sikap pimpinan yang selalu mendiskusikan masalah dengan bijak, mayoritas memilih setuju yaitu 55.9% (19 orang).
- c) Jawaban responden tentang Sayamerasa nyaman dengan ruangan kerja saat ini., mayoritas memilih setuju yaitu 55.9% (19 orang).
- d) Jawaban responden tentang Pekerjaan yang diberikan sesuai denan latar belakang pendidikan saya., mayoritas memilih kurang setuju yaitu 41.2% (14 orang).

- e) Jawaban responden tentang Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan., mayoritas memilih setuju yaitu 61 .8% (21 orang).
- f) Jawaban responden tentang Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya, mayoritas memilih setuju yaitu 47.1% (16 orang).
- g) Jawaban responden tentang Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas memilih sangat setuju yaitu 58.8% (20 orang).

#### **4. Analisis Data**

##### **a. Uji Asumsi Kiasik**

##### **1 . Hasil Uji Normalitas**

Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Sinirnov. Tingkat signifikansi yang digunakan  $\alpha = 0,05$ . Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas  $p$ . dengan ketentuan sebagai berikut.

Jika nilai probabilitas  $p \geq 0,05$ , maka asumsi normalitas terpenuhi.

Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

**Tabel IV-8**  
**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.29359786
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.621
Asymp. Sig. (2-tailed)		.835

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Output SPSS 17.0

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel IV-8 diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,835. Karena nilai probabilitas p, yakni  $0,835 > 0,05$ . Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.

## 2. Uji Multikolinearitas

Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dan nilai *variance inflation factor (VIF)*. Nilai VIF yang lebih dari 10 diindikasikan suatu variabel bebas terjadi multikolinearitas (Ghozali:2013).

**Tabel IV-9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	17.359	6.293			
MOTIVASI	.401	.127	.493	.1000	1.001
KEPEMIMPINAN	.014	.166	.013	.1000	1.001

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

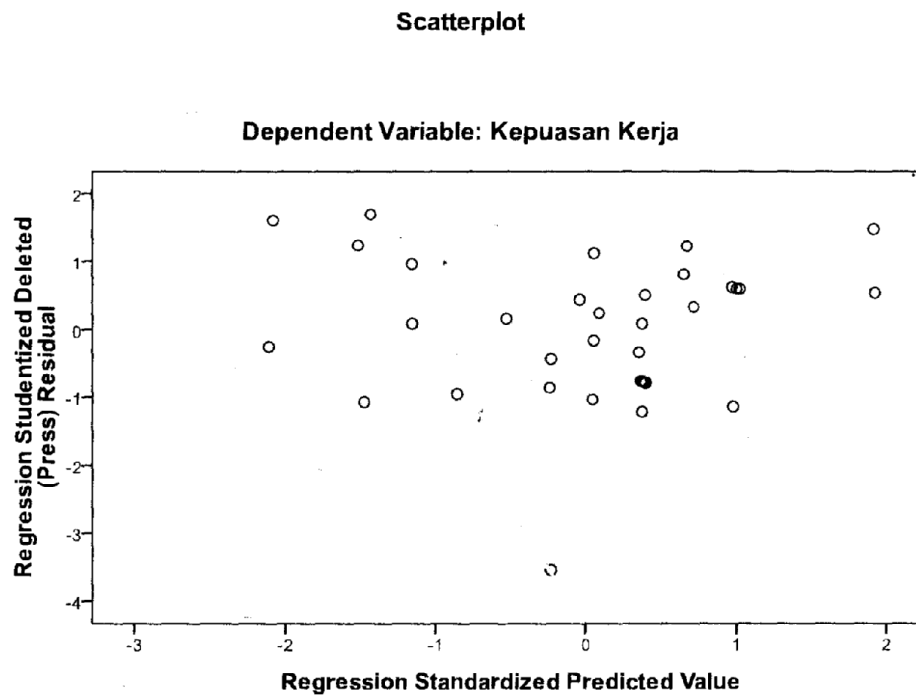
Sumber : Output SPSS 19.0, lampiran 9

Berdasarkan Tabel IV-9 diketahui bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) dan variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) telah terbebas dan multikolinearitas dengan melihat nilai VIF yang  $> 10$ , yaitu  $1,001 < 10$ .

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID pada sumbu Y, dan ZPRED pada sumbu X. Azuar Juliandi (2015, hal. 162) menyatakan dasar analisis adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, ini titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Perhatikan bahwa berdasarkan gambar IV-1, tidak terdapat pola yang begitu jelas, ini titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar IV.1**  
**Grafik Scatterplot**



Gambar IV-1 *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang ada menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas. Oleh karena itu, model regresi dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

#### **b. Regresi Linear Berganda**

Tabel IV-10 menyajikan nilai koefisien regresi, ini nilai statistik t untuk pengujian pengaruh secara parsial.



**Tabel IV-10**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.359	6.293		2.759	.010
	MOTIVASI	.401	.127	.493	3.156	.004
	KEPEMIMPINAN	.014	.166	.013	.084	.934

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Output SPSS, 2017

Berdasarkan Tabel IV- 10 diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut berikut.

$$Y = 17,359 + 0,401X_1 + 0,014X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kepuasan Kerja

X<sub>1</sub> : Motivasi

X<sub>2</sub> : Kepemimpinan

Hubungan yang terbangun dalam model penelitian ini diketahui bahwa adanya pengaruh untuk variabel motivasi terhadap kepuasan kerja, dan tidak ada pengaruh antara Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Nilai  $\beta$  adalah 17,359 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu motivasi (X<sub>1</sub>) dan Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 17,359. Nilai koefisien regresi X<sub>1</sub> = 0,401 menunjukkan apabila pelatihan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 40,1%. Nilai koefisien regresi X<sub>2</sub> 0,014

menunjukkan apabila pelatihan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 1,4%.

### c. Basil Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji-t

Tabel IV-8 menyajikan nilai koefisien regresi, ini nilai statistik t untuk pengujian pengaruh secara parsial.

**Tabel IV-11**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.359	6.293		2.759	.010
	MOTIVASI	.401	.127	.493	3.156	.004
	KEPEMIMPINAN	.014	.166	.013	.084	.934

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Output SPSS , 2017

Berdasarkan tabel TV-I 1 dapat disimpulkan mengenai hasil uji hipotesis secara parsial dan masing-masing variabel independen sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi diperoleh sebesar  $3,156 > t_{tabel} 2,03$ , dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak . Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.
2. Nilai  $t_{hitung}$  variabel Kepemimpinan diperoleh sebesar  $0,084 < t_{tabel} 2,03$ , dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,934 > 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima . Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara

Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.

## 2. Uji F

Uji *F* bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tak bebas.

**Tabel IV-12**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.842	2	27.921	4.986	.013 <sup>a</sup>
	Residual	173.600	31	5.600		
	Total	229.441	33			

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Output SPSS ,2017

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 = 34 - 2 - 1 = 31 \text{ adalah } 3,30$$

$$F \text{ hitung} = 4,986$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,30$$

Berdasarkan data tabel uji *F* diketahui terdapat nilai sig sebesar 0,013, maka  $\text{sig} < 0,05$  artinya bahwa motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.

## 3. Uji Koefisien Deterinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda juga dapat diketahui nilai korelasi dan koefisien determinasinya, dimana nilai korelasi mencerminkan kekuatan hubungan antara variabel independen/bebas (motivasi dan Kepemimpinan) terhadap variabel dependen/terikat (kepuasan kerja).

**Tabel IV-13**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.493 <sup>a</sup>	.243	.195	2.366

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi

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

$$D = 0,243 \times 100\%$$

$$D = 24,3\%$$

Berdasarkan Tabel IV-10 nilai koefisien determinasi  $R^2$  terletak pada kolom R-Square. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar  $R^2 = 0,243$ . Nilai tersebut berarti seluruh variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar 24.3%, sisanya sebesar 75.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.

Secara parsial berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai thitung untuk variabel motivasi sebesar 3,156. Jika dibandingkan dengan nilai tabel yang sebesar 2,03, maka  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$ . Sehingga variabel motivasi ( $X_1$ ) memiliki kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Nilai t positif menunjukkan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, karena motivasi merupakan upaya yang berkaitan dengan

peningkatan kemampuan atau ketrampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu yang pastinya dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.

Menurut Simamora (2010, hal.415)” mengatakan bahwa motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi , dan meningkatkan kemampuan dimasa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan”

Motivasi adalah sekelompok faktor yang ada dalam diri maupun diluar diri seseorang yang mendorong untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara mencurahkan segala daya dan potensi yang ada. Sehingga pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi dapat meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen atau pimpinan. Seorang pemimpin organisasi perusahaan haruslah mempunyai motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan agar rnencapai tujuan organisai perusahaan. Karena pada pada hakekatnya karyawan tidak cukup diarahkan saja, namun harus dibarengi dengan motivasi kerja agar apa yang mereka kerjakan dapat berguna bagi kemajuan perusahaan.

Penelitian ini dari hasil penelitian yang dilakukan Triana Zahrotul (2011), menunjukkan bahwa ada pengaruh positif motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.**

Berdasarkan hasil secara parsial diperoleh nilai thitung untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,084. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yang sebesar

2,03, maka  $t_{hitung}$  yang diperoleh jauh lebih kecil dan nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $0,084 < 2,03$ . Jadi dapat disimpulkan Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Usman (2011, hal. 280), menyatakan bahwa Kepemimpinan hubungan yang ada dalam diri seseorang pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja sadar dalam tugas yang diinginkan.

Kepemimpinan merupakan aktivitas dalam mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan. Disini dapat ditangkap suatu pengertian bahwa jika seseorang telah mulai berkeinginan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka disini kegiatan Kepemimpinan itu telah dimulai. Pengaruh dan kekuasaan dan seseorang pimpinan mulai tampak relevansinya. Demikian pula peran pimpinan didalam mengatasi segala permasalahan yang ada disuatu organisasi atau perusahaan.

Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi aktivitas dan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Lebih rinci lagi Kepemimpinan adalah pengaruh interpersonal (antar perorangan) yang dilakukan pada situasi dan kondisi tertentu dengan proses komunikasi yang diarahkan kepada tercapainya sasaran dan tujuan tertentu.

Penelitian ini relevan dan penelitian terdahulu yang dilakukan Fajar (2007), menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **3. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa.**

Berdasarkan hasil uji simultan yang dilakukan terhadap motivasi dan Kepemimpinan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja. Artinya terhadap motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini terlihat dan uji-F yang menunjukkan hasil  $F_{hitung} 4.986 > F_{tabel} 3.30$ , dengan tingkat signifikansi penelitian 0,05, ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak atau dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan dan variabel motivasi dan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Wibowo (2014, hal. 413) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan anatar jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa harus memperhatikan motivasi dan Kepemimpinan perusahaan. Karena seseorang karyawan yang dibenikan motivasi pastinya akan merasa puas bekerja . Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif atau negative yang dirasakan seseorang dalam menerima hasil! dan pekerjaan yang telah dilakukan dengan penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan M. Hadi Mustofa (2012), menyatakan bahwa motivasi dan gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, ada pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,156 > 2,03$ . Semakin tinggi tingkat motivasi yang di berikan oleh pimpinan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat dan tujuan perusahaan akan cepat terlaksana dengan baik.
2. Secara parsial, tidak ada pengaruh Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Dimana nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0,084 < 2,03$ . Jadi dapat disimpulkan Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Secara simultan, menunjukkan hasil  $F_{hitung} 4,986 > F_{tabel} 3,30$ , dengan tingkat signifikansi penelitian  $0,000 > 0,05$ , ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan dan variabel motivasi dan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
4. Nilai R Square diketahui adalah 0,243 atau 24,3%, hal ini menunjukkan bahwa 24,3% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan Kepemimpinan sedangkan sisanya 75,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



## **B.Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti terhadap pihak perusahaan adalah sebagai berikut;

1. Pimpinan juga harus selalu memberikan motivasi kepada setiap karyawan, sehingga karyawan selalu merasa senang dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Pimpinan diharapkan selalu menjaga komunikasi yang baik antara dirinya dan para karyawannya, sehingga selalu terjalin hubungan yang harmonis sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Pimpinan agar lebih memperhatikan kepuasan karyawannya sehingga perusahaan bisa memperoleh hasil kerja karyawan yang maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arasy Ayu, *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Hasanuddin Medan*, *Jurnal Keuangan Dan Bisnis* ISSN 2086-1699 Vol.8 ,No. 1 Maret 2016
- Cahyono,A. 2009, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Di Universitas Pawayatan Daha Kediri. Jurnal Manajemen Revalitas*. Vol 1, No 1 Juni 2012
- Dharma Agus 2007, *Manajemen Supervisi*. Cetakan Ketiga, Jakarta PT Grafindo Persada
- Fadli U, M. Hasbullah,R. Dan Yulianto,F. 2012, *Pengaruh Kepemimpinan Dekan Kepuasan Kerja Dosei Studi Kasus Pada Dosen Di Universitas Singaperbangsa Karawang*, *Jurnal Manajemen* Vol.10, No.1 Oktober 2012
- Hasibuan, Malayu S.P, 2008, *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT Burni Aksara
- Handoko, T Hani, 2012, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Kiswanto, 2010, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karywan Kaltim Pos Samarinda*, *Jurnal Eksis*, Vol.6, NSo. 1 Maret 2010, Issn 0216-6437
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marpaung, M. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta*, *Jurnal Iliniyah Widya*, Vol 2, No 1, Maret April 201, ISSN:2337-6686
- M.Hadi Mustofa, 2012, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT Masindo Utama Nusantara Area Jawa Timur*, *Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (ST1E-YPM)*
- Murti, H Dan Srimulyadi, 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Medium*. *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, Vol 1 No. 1, Februari 2013

- Noor, Juliansyah, 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Robbins, Stephen P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Buku I Penerjemah : Jimmy Sadeli Dan Bayu Prawira Hie, Jakarta: Salemba Empat
- Rahma, S. Suhandana. G.A dan Suarni, N.K, 2013. *Kontribusi Efektivitas Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Denpasar*. Jurnal Program Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan. Vol.4, 2014
- Rini Astuti, *Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota*, Jurnal Keuangan Dan Bisnis ISSN 2086-1699 Vol.8 ,No.i Maret 2016
- Sigiyono,2014, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Motodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sondang, P Siagian, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Buini Aksara.
- Siswanto,B. 2010. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT Buini Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, Iniftah, 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Cetakan Ke 17, Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo, 2013, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama