

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI,
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT.PLN RAYON MEDAN SELATAN SUMATERA
UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh:

IMANUDDIN WAHYUDI SIAGIAN

NPM: 1505160939



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 15 Mei 2019, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : IMANUDDIN WAHYUDI SIAGIAN
N P M : 1505160939
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN RAYON MEDAN SELATAN SUMATERA UTARA
Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

Penguji II

(EFRY KURNIA, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(ERI YANTI NST, S.E., M.Ec.)

PANITIA UJIAN

Ketua

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

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : IMANUDDIN WAHYUDI SIAGIAN

NPM : 1505160939

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA,
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN RAYON MEDAN SELATAN SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
Skripsi

Medan, April 2019

Pembimbing

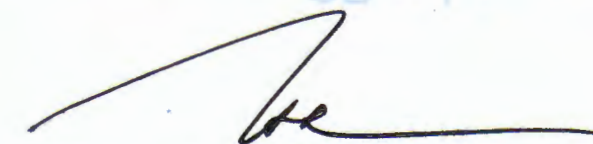


ERI YANTI NASUTION, S.E., M.Ec

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



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

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum warahmatullahi, wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur hanya kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya, serta memberikan kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara”** yang dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata 1 (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Skripsi ini dapat tersusun dengan baik tentunya berkat bantuan dan dukungan berbagai pihak. Pada kesempatan ini, secara khusus penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan karunia, rezeki, kemudahan, dan kesempatan sehingga penulis mampu menyelesaikan pendidikan. Semoga semua ini menjadi jalan menuju ridho-Mu. Aamiin.
2. Ayahanda tersayang saya Drs Tarmizi Siagian, Ibunda tercinta saya Mariana, dan Saudara kandung yang sangat saya sayangi yaitu adik saya Suci fitrianiatas segenap kasih sayang, dukungan, semangat, doa yang penulis yakini dapat menyelamatkan penulis dimana pun dan restunya yang penulis yakini tidak ada habisnya.

3. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, SE.,M.M.,M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE.M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumater Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syaripuddin, SE,M.Si Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen,SE.M.Si Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Ibu Eri yanti Nasution, SE, M.Ec selaku dosen pembimbing yang telah tulus ikhlas berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, dan pengarahan dalam penyusunan Proposal Skripsi ini.
10. Segenap Pegawai Biro Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang telah memberikan informasi serta kemudahan dalam mengurus proses administrasi akademik penulis.
11. Pimpinan beserta seluruh pihak PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara yang telah berkenan mengizinkan peneliti untuk mengadakan penelitian ditempat tersebut dan memberikan segala macam Informasi, data, serta ilmu yang pastinya sangat bermanfaat bagi diri peneliti.

12. Sahabat seperjuangan saya saat ber-organisasi di PK IMM FE UMSU yaitu Irgiansyah, Fahmi Abdillah Alwasih fitria, Yeni Fazriyah, Mahlian Elyana, Zahrul Fuadi, Irma Nuraini, Faisal Bnagun, Rabiatur Hasanah, Riska Walidain, Khairul Lil Abrar, Tasya asyafa, Muhammad Arif, Yuli Syafitri, Harle Agutian serta teman seperjuangan peneliti lainnya yang selalu memberikan dukungan yang luar biasa bagi peneliti.
13. Seluruh Alumni, Senior, dan Adik-adik dari PK IMM FE UMSU yang selalu mendukung dan mendoakan penulis.
14. Teman seperjuangan kamar Mesjid Taqwa Harley agustian, Azwar Ma'aruf, dan Dicky Wahyudi yang selalu memberikan motivasi dan doa kepada penulis.
15. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan penulis satu persatu.

Dalam menyusun Skripsi ini penulis berusaha sebaik dan seoptimal mungkin dalam menyelesaikannya. Besar harapan penulis semoga amal kebaikan kita semua mendapat balasan dari Allah SWT dan disatukan di dalam surgaNya. Aamiin.

**Billahi Fii Sabililhaq, Fastabiqul Khairat.
Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.**

Medan, April 2019
Penulis,

IMANUDDIN WAHYUDI SIAGIAN
1505160939

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Uraian Teori	12
1. Kinerja karyawan.....	12
a. Pengertian Kinerja Karyawan	12
b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	14
c. Indikator Kinerja Karyawan	16
d. Sistem Penilaian Kinerja Karyawan.....	16
e. Manfaat Kinerja Karyawan	17
2. Gaya Kepemimpinan	18
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	18
b. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan.....	20
c. Indikator Gaya Kepemimpin.....	22
3. Motivasi Kerja.....	23

a. Pengertian Motivasi	23
b. Faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja	25
c. Bentuk Motivasi Kerja	26
d. Indikator Motivasi Kerja	27
4. Kepuasan Kerja	28
a. Pengertian Kepuasan Kerja	28
b. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	30
c. Indikator Kepuasan Kerja	32
B. Kerangka Konseptual	33
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan ..	34
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan	35
3. Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan.....	37
C. Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Pendekatan Penelitian	40
3.2. Definisi Operasional.....	40
3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian	43
3.4. Populasi dan Sampel	44
3.5. Teknik Pengumpulan Data	45
3.6. Teknik Analisa Data	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Hasil Penelitian	56

1. Deskripsi Kuesioner Penelitian	56
2. Deskripsi Hasil Penelitian	57
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	59
4. Hasil Analisis Data.....	70
B. Pembahasan	82
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	82
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	84
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	85
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	88
A. Kesimpulan	88
B. Saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel.III.1 Indikator Kinerja Karyawan	41
Tabel.III.2 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	41
Tabel.III.3 Indikator Motivasi	42
Tabel.III.4 Indikator Kepuasan.....	42
Tabel.III.5 Jadwal Penelitian.....	43
Tabel.III.6 Jumlah Populasi.....	44
Tabel.III.7 Skala Likert.....	45
Tabel.IV.1 Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner.....	57
Tabel.IV.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel.IV.3 Usia Responden	58
Tabel.IV.4 Pendidikan Terakhir Responden	58
Tabel.IV.5 Lama Bekerja Responden	59
Tabel.IV.6 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	60
Tabel.IV.7 Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan.....	62
Tabel.IV.8 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi.....	65
Tabel.IV.9 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan	68
Tabel.IV.10 Multikolinieritas.....	72
Tabel.IV.11 Regresi Linier Berganda	75
Tabel.IV.12 Uji Secara Parsial.....	77
Tabel.IV.13 Hasil Analisis Regresi Secara Bersama-sama.....	80
Tabel.IV.14 Koefisien Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.3 Kerangka Konseptual	38
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis.....	53
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	54
Gambar IV.1 Normalitas	71
Gambar IV.2 Scatterplot.....	74
Gambar IV.3 Kriteria Penguji	78
Gambar IV.4 Kriteria Penguji	79
Gambar IV.5 Kriteria Penguji	81

ABSTRAK

Imanuddin Wahyudi Siagian. NPM 1505160939. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kayawan Pada PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara. 2019. Skripsi

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan, pendekatan penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan study dokumentasi, sedangkan tehknik analisis data menggunakan metode regresi linear berganda yang sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu yaitu uji normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, lalu pengujian dilanjutkan dengan uji t, uji f, dan koefisien derteminasi.

Berdasarkan data yang telah terkumpul, maka diketahui jawaban dari rumusan masalah yang diteliti yaitu ada pengaruh signifikan antara X1 terhadap Y dengan nilai ketentuan t hitungnya 1,958 dan t tabelnya 2,042, dikarenakan T hitung lebih kecil dari t table dengan nilai signifikan $0,060 < 0,05$. Dan dari data yang telah diteliti ada pengaruh signifikan antara X2 terhadap Y dengan nilai ketentuan t hitungnya 0,165 dan t tabelnya 2,042, dikarenakan t hitung lebih kecil dari t table dengan nilai signifikan $0,870 > 0,05$. Serta dari data yang telah diteliti ada pengaruh yang signifikan antara X3 dan Y dengan nilai ketentuan t hitungnya 1,942 dan t tabelnya 2,042, dikarenakan t hitung lebih kecil dari pada t table dengan signifikan $0,062 > 0,05$. Dari hasil pengujian secara uji F (simultan) menunjukkan X1, X2, dan X3 secara bersama berpengaruh signifikan terhadap Y dengan nilai ketentuan f hitungnya 6,816 dan f tabelnya 2,93, dikarenakan f hitung lebih besar dari f table dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, artinya Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan salah satu sistem pengorganisasian yang memiliki struktur yang bergabung serta memiliki peran masing-masing di dalam struktur tersebut. Dan setiap struktur berkewajiban untuk terus berkontribusi dengan sebaik-baiknya melalui tugas-tugas yang telah ditetapkan agar terciptanya tujuan organisasi maupun tujuan perusahaan. Struktur tersebut diisi oleh anggota organisasi atau disebut karyawan jika dia bernaung di dalam sebuah perusahaan. Karyawan sangatlah berperan dalam menjalankan operasional perusahaan, dan ketika operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik maka perusahaan tersebut mampu menciptakan produktivitas yang baik serta akan sangat berdampak pada kualitas pelayanan.

Karyawan juga merupakan faktor utama berjalannya sebuah perusahaan dalam melewati masa persaingan sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik menjalankan setiap aktivitasnya. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, Dessler, dalam Kusumawati (2008). Kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, (Kasmir 2016:182). Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang karyawan dalam menjalankan setiap aktivitasnya di dalam perusahaan, dan faktor sumber daya manusia sangatlah berperan penting dalam membina perilaku karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya.

PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara bergerak pada bidang jasa pelayanan pada jaringan listrik yang berupa pemeliharaan korektif dan preventif. Pemeliharaan korektif merupakan pemeliharaan yang dilakukan petugas pelayanan yang berdasarkan pada gangguan laporan gangguan jaringan listrik, sedangkan pemeliharaan preventif merupakan pemeliharaan yang dilakukan secara rutin untuk menjaga jaringan listrik.

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan atau tenaga kerja adalah tiap-tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada perusahaan dan hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Kinerja yang dihasilkan karyawan tentunya memiliki faktor yang mempengaruhi yang dapat menentukan baik atau tidak hasil kerja yang dihasilkan karyawan, dan menurut Kasmir (2016: 189) menyatakan bahwa ada dua dari tiga belas faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan hasil riset pendahuluan yang penulis lakukan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai antara lain, kinerja karyawan belum efektif dikarenakan kinerjanya belum sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan PT.PLN RAYON MEDAN SUMATERA UTARA dimana pegawai belum semua dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik. Selain itu, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pegawai PT.PLN Rayon

Medan Selatan Sumatera Utara yang datang tidak tepat waktu pada saat terjadinya kerusakan listrik.

Permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, diantaranya adalah kurang tegasnya atasan membuat karyawan tidak memperhatikan jam waktu kerja yang berpengaruh kepada menurunnya kinerja karyawan. Sehingga pimpinan dituntut harus lebih tegas terhadap seluruh karyawan agar kinerja karyawan meningkat.

Serta permasalahan yang berkaitan dengan motivasi, belum optimalnya penunjang serta motivasi bagi karyawan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan serta kurangnya motivasi terhadap karyawan, Maka pimpinan harus meningkatkan segala motivasi agar dapat memberikan peraturan dan kondisi yang baik bagi perusahaan.

Adapun masalah tentang kepuasan kerja yang menunjukkan suatu, sikap hormat pada karyawan ialah aspirasi karyawan yang belum optimal sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, yang disebabkan karena karyawan tidak dapat menilai atasan.

Permasalahan yang ditemukan dengan berbagai macam fenomena yang terjadi pada PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara, maka yang menjadi dasar penelitian untuk menganalisis hanya dibatasi permasalahan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang baik tentunya juga tak terlepas dari peran atasannya dalam memimpin bawahannya, dan ketika atasan ingin memimpin bawahannya haruslah memiliki gaya kepemimpinan. Salah satu faktor yang mempengaruhi

tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah karyawan yang memiliki kinerja dengan kualitas yang baik.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Fahmi (2018:1), mendefinisikan kinerja adalah hasil yang diperoleh dari organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin bertindak dan/atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu, gaya kepemimpinan juga sangat juga berpengaruh terhadap objek peningkatan pada kinerja karyawan.

Dalam pandangan Kasmir (2016:189) gaya kepemimpinan yang baik dan dapat diterima oleh karyawan tentunya menjadi hal yang mempermudah karyawan dalam menjalankan tugasnya pada sebuah perusahaan, gaya kepemimpinan yang baik tentunya dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal. Sedangkan menurut Komariah, *dkk*, (2016:93), gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Secara konseptual gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan dari penelitian yang dilakukan Khairizah, *dkk*, (2015), dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang. Hasil temuannya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai perpustakaan Universitas Brawijaya Malang. Adapun gaya kepemimpinan yang digunakan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah melalui gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan partisipatif.

Sementara itu berhubungan dengan motivasi, dalam pandangan Rivai, *dkk*, (2014:607), didefinisikan sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu. Sedangkan Manullang, (2017:150) menyatakan, motivasi dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upaya.

Terdapat beberapa kajian yang dilakukan para peneliti manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Secara Konseptual hal ini dapat dikemukakan dari penelitian sebelumnya Rachmawati, (2006), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan menyimpulkan bahwa ada hubungan signifikan antara variable motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti motivasi disetiap individu karyawan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

Motivasi juga sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan karena adanya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, serta yang akan membuat seorang karyawan akan bekerja secara maksimal, melalui memanfaatkan kemampuan, dan keterampilannya dengan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan dengan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Rivai, (2009;856), Mengemukakan tentang kepuasan kerja dengan sesuai kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya, manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas. Artinya kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut.

Wibowo, (2014;170), menyatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, apabila kepuasan karyawan yang berupa keinginan, harapan, tujuan keperluan dan kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi, maka akan meningkatnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Demikian juga sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak sesuai maka tingkat kinerja karyawanpun akan menurun.

Secara konseptual Kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan dari penelitian yang dilakukan Supatmi, *dkk*, (2013) dengan judul Pengaruh pelatihan, Kompensasi, kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan study Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Hasil temuannya menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini di uji oleh hasil uji regresi dimana probabilitas

(P) lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan. Artinya kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Adapun kepuasan kerja yang digunakan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan perlu mempertahankan dan perlu ditingkatkan, karena kepuasan kerja terbukti akan meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap manusia memiliki latar belakang yang berbeda, yang menyebabkan berbeda pula alasannya untuk melakukan kegiatan tertentu. Ada yang dilandasi oleh keinginan mendapatkan nafkah, ada pula yang ingin menyalurkan hobi, minat dan kesukaannya motivasi akan berhubungan dengan hal-hal apa yang mampu menjadi pendorong seseorang untuk melakukan hal-hal tertentu, misalnya bekerja. Namun tidak hanya asal bekerja saja, lebih jauh lagi adalah menunjukkan prestasi terkait dengan pekerjaannya.

Hasil observasi yang dilakukan penulis pada PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara peneliti menemukan beberapa masalah yang ada di dalam perusahaan, terutama dari masalah kinerja karyawan yang menurun. dilihat dari beberapa karyawan yang belum bisa memenuhi pencapaian target yang diberikan oleh pimpinan. disisi lain banyak karyawan yang tidak patuh pada peraturan. Hal ini bisa dilihat dari banyak karyawan yang datang terlambat dan keluar tanpa seijin pimpinan sehingga terbengkalainya pekerjaan yang di berikan kepada karyawan. Motivasi sudah di berikan kepada pegawai berupa penghargaan bagi pegawai yang mampu mencapai target tetapi pegawai tidak termotivasi dengan penghargaan yang telah diberikan oleh pimpinan.

Terdapatnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah, adanya indikasi menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai kinerja yang

baik, belum optimal respon baik terhadap cara memimpin atasannya seperti pemimpin kurang menyesuaikan cara memimpin karyawannya, tidak adanya wadah aspirasi karyawan, pengaruh yang berasal dari Motivasi kerja yang membuat karyawan kurang memperhatikan waktu kerja, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan belum optimalnya contoh acuan dalam pencapaian hasil kinerja yang baik. Semua itu merupakan permasalahan yang dapat ditemukan pada PT. PLN Rayon medan selatan Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian lebih lanjut tentang pengaruh-pengaruh yang ditimbulkan oleh Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap aspek kinerja karyawan. Pentingnya motivasi sangat berperan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul, “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Prusahaan Listrik Negara Rayon Selatan Sumatera Utara** “.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas tentang permasalahan yang dikemukakan yaitu pengaruh dan gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Belum optimal nya penunjang serta motivasi bagi karyawan terhadap kepuasan kinerja.
2. Belum optimal hubungan antara karyawan dengan para atasannya yang menyebabkan kurangnya komunikasi antara karyawan dengan para atasannya.

3. Aspirasi karyawan yang belum optimal sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, yang disebabkan karena karyawan tidak dapat menilai atasannya.
4. Kurang tegasnya atasan membuat karyawan tidak memperhatikan jam waktu kerja yang berpengaruh kepada menurunnya kinerja karyawan.
5. Tata kelola ruangan yang belum optimal sehingga mengakibatkan letak arsip kantor yang kurang memadai.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Batasan Masalah adalah ruang lingkup masalah atau upaya membatasi ruang lingkup masalah. Beberapa masalah yang sudah teridentifikasi, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini diantaranya adalah pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini untuk menjawab beberapa pertanyaan berikut:

- a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara?
- b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara?
- c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara?

- d. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Melalui berbagai uraian diatas, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya motivasi Kerja yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan sehingga ber-efek pada hasil kerja karyawan itu sendiri.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja yang efektif dapat diterapkan didalam perusahaan PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat mengungkap komponen-komponen penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara. Selanjutnya secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi :

- a. Manfaat teoritis. Bagi peneliti yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dalam bidang penelitian, serta pengetahuan peneliti yang mencakup Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dan hubungan antara keduanya dengan kinerja karyawan.
- b. Manfaat praktis. Bagi perusahaan yaitu sebagai bahan evaluasi serta bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan serta penilaian kinerja pada perusahaan. Dan bagi peneliti adalah sebagai pelajaran bagi diri pribadi serta peneliti yang akan datang dalam hal penelitian.
- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu, sebagai bahan referensi atau rujukan bagi penelitian yang akan dilakukan kedepan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Hal yang terpenting, berpengaruh dan berperan utama dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi atau pun perusahaan tidak akan berjalan dan juga dapat dikatakan aktivitas yang lumpuh, maka tujuan yang telah ditetapkan pun tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi dan landasan utama yang haruslah sangat diperhitungkan bagi pemimpin atau manajer, karyawan dan segala unsur yang ada dalam organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan tingkat tercapainya suatu pekerjaan atau prestasi kerja karyawan dalam menjalankan setiap tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Didalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang diterbitkan oleh Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional Jakarta (2008: 1213) mengatakan bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya”.

Sementara itu definisi lain mengenai kinerja menurut Waridin. (Baskoro, 2012) menyatakan “kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi”. Kinerja merupakan

kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dan dapat diperlihatkan saat karyawan itu bekerja. Dan kinerja dikatakan baik jika terselesaikan secara tepat waktu sesuai target yang telah ditetapkan, tetapi kinerja dikatakan tidak baik jika dilaksanakan tidak sesuai dengan yang ditetapkan.

Adapun Noor (2013;271) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Kemudian kinerja menurut Ruky (Mangkunegara,2010:6).adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan atau mengendalikan prestasi karyawan, Amstrong mengataka bahwa kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan dari pada yang diberikan oleh pendekatan terdahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian kinerja yang tidak memadai.

Karyawan yang patuh dan peduli kepada kepentingan serta keberhasilan perusahaan selalu melakukan kinerja yang maksimal dan baik. Menurut Rozikin (Ginanjari, 2013), “kinerja karyawan adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya.

Menurut Kasmir (2016: hal 182) menyatakan bahwa bahwa “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Sedangkan menurut Rivai (Suminar, 2015), menyatakan bahwa, “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja, prestasi kerja, ataupun proses seorang karyawan dalam menjalankan tugas – tugasnya yang dapat dinilai dari segi kualitas atau pun kuantitas yang digunakan untuk menentukan baik atau buruknya karyawan tersebut dalam menjalankan perannya dalam sebuah perusahaan dalam satu periode tertentu. Dengan demikian kinerja karyawan dapat sangat berperan dalam memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut dalam menentukan kualitas output yang perusahaan itu sendiri.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam perusahaan tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Tentunya ada faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga hasil kerja yang karyawan berikan kepada perusahaan dapat berupa baik atau kurang

baik. Menurut Kasmir (2016: 189-193) adapun faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kinerja adalah sebagai berikut, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja.

Mangkunegara (2010: 67-68) menyatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Dan merumuskan bahwa, *Human Performance = Ability + Motivation*, *Motivation = Attitude + Situation*, *Ability = Knowledge + Skill*.

Sementara itu Snell dan Bohland (Fathan 2017: 25) mengemukakan kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan lingkungan (*environmen*) adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Kinerja mungkin akan menjadi suatu faktor yang lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam dasawarsab yang akan datang. (Juliandi, 2015:31), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*), faktor motivasi (*motivation*), dan faktor dukungan (*support*).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. sikap mental seorang karyawan harus berupa sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama

dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Robert dan John (Ginanjar,2013), menyatakan bahwa indikator kinerja yaitu: kuantitas dari hasil; kualitas dari hasil; ketepatan waktu dari hasil; kehadiran; dan kemampuan bekerja sama.

Sementara itu Dharma (Suwati, 2013:43), menyatakan bahwa hampir secara keseluruhan pengukur kinerja mempertimbangkan hal-hal kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Adapun menurut Mas'ud (Yuniawan, 2016:61), menyatakan indicator kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan karyawan, dan semangat karyawan. Sedangkan Mangkunegara (2013:75), mengemukakan motivasi berhubungan dengan : kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan, dan sikap.

Maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja adalah adanya sebuah kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan, sikap, semangat karyawan, kemampuan bekerjasama, kehadiran, ketepatan waktu.

d. Sistem Penilaian Kinerja

Kegiatan penilaian kinerja karyawan sudah menjadi hal umum disuatu perusahaan karena penilaian kerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai hasil kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk dapat mengambil suatu tindakan bila seorang karyawan melakukan penyimpangan dari penilaian kinerja yang dilakukan.

Menurut Kasmir (2016: 208-210) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan. Sedangkan menurut Fahmi (2017:20-30) mendefinisikan penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaan.

Menurut Rivai, *dkk* (2014:406) mengemukakan penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, penilaian dan memperbaharui sifat-sifat yang berkaitan dengan suatu pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran.

Sedangkan menurut Suswanto dan Priansa (2018:196) menyatakan suatu penilaian kinerja adalah merupakan hasil kinerja karyawan dalam ruang lingkup tanggung jawab seorang karyawan.

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2009: 210-211) dalam bukunya menyatakan bahwa kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan khususnya manajemen SDM, yaitu: Dokumentasi, Posisi tawar, Pebaikan kinerja, Penyesuaian, Keputusan penempatan, pelatihan dan pengembangan, perencanaan, Evaluasi proses staffing, Defisien proses, Kesempatan kerja yang adil, Mengatasi tantangan, Umpan balik ke SDM. Sedangkan menurut Rudianto (2006:416)

penilaian kerja ialah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai secara organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2009:382) menilai penilaian kinerja adalah proses evaluasi terhadap karyawan dengan melakukan pekerjaan yang dikomparasikan dengan standar yang dilanjutkan dengan memberi informasi tersebut pada karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2010:87) penilaian kinerja adalah aktivitas bagi para manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap tingkah laku berprestasi para karyawan yang dilanjutkan dengan menentukan kebijakan kedepannya.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Perusahaan yang dapat berjalan dengan baik tentunya memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dan karyawan yang baik adalah karyawan yang dapat menjalankan tugas mereka dengan sesuai prosedur, dan itu semua tak terlepas dari gaya kepemimpinan atau disebut dengan *Style leadership* yang ditunjukkan oleh pemimpinnya. Pimpinan perusahaan akan dapat dikenang oleh para bawahannya karena memiliki gaya tersendiri dalam mengatur setiap tindakan bawahannya. Gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat mencolok dan sebagai faktor pendorong suksesnya sebuah pencapaian tujuan organisasi atau pun perusahaan.

Menurut Kasmir (2016 :191) gaya kepemimpinan adalah merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Didalam perusahaan pemimpin memiliki hak dan kewajiban sebagai patron atau sebagai contoh panutan bagi bawahannya.

Sedangkan menurut Tampubolon (Reza, 2010) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Sujatno (2009:3) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan tema yang selalu menarik diperbicangkandan tak habis untuk dibahas. Masalah kepemimpinan akan selalu hidup dan berusaha ditelusuri dari stu generasi kegenerasi selanjutnya, guna mencari formulasi yang lebih actual dan tepateshingga dapat diterapkan pada setiap zamannya.

Adapun Warren Bennis (Sujatno, 2011:9) yang mengatakan bahwa, seoran pemimpin berbeda dengan orang kebanyakan.Ia memiliki kelebihan yang orang lain tidak memilikinya.

Gaya kepemimpinan yang baik tentunya dapat berpengaruh dalam tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Suyuti (Baihaqi, 2011) menjelaskan yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Sedangkan menurut Komariah *dkk* (2016: 93) gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak

dan/atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan – tujuan tertentu.

Beberapa keterangan diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin berupa perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, proses mengarahkan, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, membimbing, mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin atau sebagai peran sentral dalam pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang ditetapkan sebelumnya.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka pemimpin tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya yang cocok dan sesuai untuk diterapkan dalam organisasi maupun perusahaan.

b. Jenis - Jenis Gaya Kepemimpinan

Komariah *dkk* (2016: 94) membedakan gayakepemimpinan menjadi lima yaitu: kepemimpinan khasrismatik, kepemimpinan trasformasional, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan otokratis. Sedangkan menurut Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Menurut Kartono (2018:34) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan,tempramen, watak, dan kperibadian yang membedakan seseorang pimpinan dalam berintraksi dengan orang lain.

Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut Siagian (Reza, 2010), yaitu: otokratik, militeristik, paternalistik, kharismatik, demokratik. Sedangkan Robbins (Zulkifli, 2015:14-15) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan, antara lain; gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan trasformasional, gaya kepemimpinanvisioner.

Sedangkan Farida *dkk* (2015) dalam bukunya menyatakan terdapat empat gaya kepemimpinan yang lazim digunakan antara lain; *Democratic leadership, Directorial/authocratic leadership, Paternalistic leadership, Free rein Leadership.*

Pemimpin sudah sewajarnya menyesuaikan situasi – situasi didalam perusahaan sebagai bentuk penarik kepercayaan dari berbagai pihak. Adapun gaya kepemimpinanSituasional dari Rivai *dkk*(2009) menggunakan studi untuk mengembangkan lebih lanjut keempat gaya kepemimpinan yang kemudian dikutip Shimko (2012) yaitu; mengatakan (*telling*), menjual (*selling*),berpartisipasi (*participating*), mendelegasikan (*delegating*).

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Beberapa karakteristik yang nyata merupakan syarat yang penting untuk mencapai kepemimpinan yang efektif. Karakteristik atau syarat – syarat yang harus dipenuhi oleh pemimpin, menurut Farida *dkk* (2015) dalam buku mereka menyatakan ada 6 Indikator atau syarat – syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi pemimpin yaitu; *supervisory ability* (mampu mengawasi), *need for occupational accievement* (kebutuhan pekerjaan), *intelligence* (kecerdasan), *decisiveness* (mampu membuat keputusan), *self assurance* (keyakinan), *initiative* (inisiatif). Sementara itu Rivai (2012:53) mengemukakan tentang indikator kepemimpinan, bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikankepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakn kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi dalam lima dimensi dari sembilan indikator, yaitu; kemampuan untuk membina kerjasamadengan bawahan, kepemimpinan yang partisipatif, kemampuan dalam mendelegagasi tugas dan waktu, kemampuan dalam menyelsaikan tugas atau wewenang.

Menurut Wahjosumidjo (Wijayanti, 2012), mengemukakan secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut; bersifat adil dalam kegiatan suatu organisasi, memberi sugestidalam sasaran maupun anjuran, mendukung tujuan organisasi secara otomatis, berperan sebagai fasilitator, menciptakan rasa aman, sebagai wakili organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai. Sedangkan menurut Kartono (2018:34) menyatakan tentang indikator gaya kepemimpinan meliputi ; sikap, suatu kebiasaan, tempramen, watak , keperibadian.

Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang untuk mampu bekerja sama kearah berbagai tujuan yang sama-sama mereka inginkan, dengan mampu mengawasi, kebutuhan pekerjaan, kecerdasan, mampu membuat keputusan, keyakinan, inisiatif, kerjasama, kepemimpinan yang partisipatif, kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu, menyesuaikan tugas dan waktu, bersifat adil, memberi sugesti, sebagai fasilitator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, sikap, suatu kebiasaan, tempramen, watak, kepribadian.

3. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi tercermin bahwa orang yang menginginkan kebutuhan-kebutuhan yang membuat orang semangat akan termotivasi untuk dorongan diri sendiri. Dalam setiap pegawai yang bekerja dalam perusahaan memerlukan yang namanya motivasi dari setiap pimpinan atau pun dari kalangan lainnya. Karena dari motivasi, karyawan bisa lebih meningkatkan setiap apa yang di kerjakannya.

Mangkunegara (2013 : 93) berpendapat bahwa motivasi adalah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Malthis (2010:114) berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak . Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai suatu

tujuan. Reaksi terdapat kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda-beda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Menurut As'ad (2009 : 45) berpendapat bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Dalam pandangan Fahmi (2015:100) Menyatakan bahwa motivasi adalah aktifitas perilaku yang bekerja dalam usaha yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Menurut Siswanto (2015:119) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energy, mendorong kegiatan (monev) dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah kebutuhan yang memberikepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Adapun menurut Mangkunegara (2017:93) mendefinisikan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Sementara Menurut effendi (2011 : 167) berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuannya.

Sementara itu Sutrisno (2016:109) mendefinisikan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Dari pendapat menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan dan mendorong manusia untuk ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Ada banyak hal di dapatkan setiap karyawan di tempat mereka bekerja. Dari semua itu terdapat hal yang dapat mempengaruhi dengan faktor-faktor yang didapat dari setiap yang terjadi di dalam perusahaan.

Bismala *dkk* (2015 : 121-123) menyatakan bahwa motivasi kerja yang merupakan suatu sistem dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi kerja. Sedangkan menurut Sunarti dalam Yoesa (2013:17) menyatakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi yaitu perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik pekerjaan, dan perbedaan karakteristik lingkungan kerja.

Cardoso (2009 :181) mengemukakan motivasi ialah seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan :

Faktor individual mencakup; kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), kemampuan-kemampuan (*abilities*).

Faktor organisasi mencakup; pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Mangkunegara (2013:111) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa faktor sebagai berikut; kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas/sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja, pemanfaatan waktu

c. Bentuk Motivasi

Suatu perusahaan memberikan motivasi berdasarkan kebutuhan karyawan dan sistem yang dianut oleh setiap perusahaan dalam menyalurkan motivasi kepada karyawan sehingga karyawan mendapatkan kepuasan kerja sesuai dengan pekerjaannya. Perbedaan yang terdapat antara satu perusahaan dengan perusahaan lain dapat memberikan motivasi hampir semua terletak pada gaya, selera, atau tekanan. Perusahaan memberikan motivasi tersebut kedalam bentuk-bentuk agar lebih mudah menyalurkan dan dapat diterima oleh karyawan.

Menurut Siswanto (2015:124) menyatakan bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen yaitu; kompensasi bentuk uang, pengarahan dan pengadilan, penetapan pola kerja yang efektif, kebajikan. Sedangkan menurut Fahmi (2015:100) mengemukakan motivasi muncul dari dua bentuk dasar, yaitu; motivasi ekstrinsik yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut dan motivasi intrinsik ialah Motivasi yang muncul dan

tumbuh berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

Menurut Bismala *dkk* (2015 : 124) motivasi yang dapat diberikan kepada seseorang memiliki beberapa tujuan. Adapun tujuan pemberian motivasi adalah: mengingatkan, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu, meningkatkan produktivitas, memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan.

Menurut Kadarisman (2012 : 292-296) tujuan motivasi adalah sebagai berikut: Untuk meningkatkan perilaku karyawan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

d. Indikator Motivasi

Motivasi sebagai suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi dapat diukur dengan berbagai macam tolak ukur dalam diri maupun luar keadaan seseorang yang dapat mempengaruhinya.

Menurut Mangkunegara (2013 : 111) terdapat beberapa indikator yang berpengaruh terhadap motivasi, yaitu: Kerja keras, Orientasi masa

depan, tingkatan cita-cita, Orientasi tugas sasaran, Usaha untuk maju, Ketekunan, Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli, Pemanfaatan waktu.

Sementara Sagir (Siswanto, 2015:122) menyatakan indikator motivasi adalah kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, kesempatan. Sedangkan menurut McClelland's (Setiawan, 2013:1247) mengemukakan 3 indikator dari motivasi yaitu; motif, harapan, dan insentif dan pendapat lain dikemukakan George dan Jones (Wijaya dan Andreani, 2015:39), menyatakan perilaku karyawan, usaha karyawan, kegigihan karyawan. Menurut Hamzah (2014 : 112) menyatakan bahwa indikator motivasi kerja adalah: tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri, kemandirian.

Berdasarkan pendapat diatas yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan indikator motivasi adalah adanya kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita, orientasi tugas sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja, kinerja, tantangan, penghargaan, tanggung jawab, keterlibatan, kesempatan, orientasi masa depan, ketekunan, usaha untuk maju, pemanfaatan waktu, perilaku karyawan, kegigihan karyawan, serta kerja keras, prestasi.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Suatu perusahaan yang berjalan dengan baik tidak lah jauh dari suatu fenomena Kepuasan kerja terhadap para karyawan. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi psikis yang menyenangkan yang

dirasakan oleh pekerja / pegawai di dalam suatu aktifitas pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

Salah satu dari sarana penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan

Menurut Sutrisno (2012) kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang harus diperhatikan dalam hubungan dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Pekerja dengan tingkatan ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase.

Robbins & Judge (2011) menyatakan kepuasan kerja sebagai perasaan positif dan suatu pekerjaan, yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek dari pekerjaan berikut. Kepuasan kerja merupakan penilaian dan sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antara teman kerja, dan hubungan social ditempat kerja.

Menurut Robbins, Kepuasan kerja atau job satisfaction diidentikkan dengan hal-hal yang bersifat individual. Karena itu, tingkat kepuasan seseorang berbeda-beda dan hal ini terjadi apabila beberapa factor terpenuhi yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja (Robbins 2010).

Martoyo (2007:57) memaparkan” kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan

nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan karyawan yang bersangkutan.

Sementara itu, (Rivai, 2009:856), Sesuai dengan kodratnya,kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya,manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan segala kebutuhan tersebut dalam hal kepuasan pada kompensasi, kepuasan pada supervisi, kepuasan pada aspek promosi hingga rekan kerja.

Perbedaan aspek inilah yang menyebabkan tingkat *job satisfaction* setiap orang setiap orang akan berbeda hal ini dikarenakan berhubungan dengan keadaan emosi seseorang. Senang atau tidak senang.

Jadi dapat disimpulkan dari beberapa macam dari pengertian kepuasan kerja adalah perasaan positif dan suatu pekerjaan, dampak dari hasil evaluasi, lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antara teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja, kompensasi, kepuasan pada supervisi, kepuasan pada aspek promosi hingga rekan kerja.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Ada banyak hal di dapatkan setiap karyawan di tempat mereka bekerja. Akan tetapi kalau masyarakat sudah bias memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar, maka gaji atau upah ini tidak menjadi factor utama sesuai dengan tingkatan motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow, maka upah atau gaji merupakan kebutuhan dasar. Sedangkan

menurut pendapat Gilmer(As'ad (2010:114) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : Kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, manajemen kerja, kondisi kerja, pengawasan (supervisi), faktor interistik dari pekerjaan, komunikasi, aspek social dalam pekerjaan, fasilitas. Sedangkan menurut Baron & Byner (2009) mengemukakan ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, faktor yang pertama adalah faktor organisasi yang berisi kebijakan perusahaan dan iklim kerja. Faktor yang kedua yaitu faktor individual atau karakteristik karyawan.

Dalam pandangan Iskandar& Yuhansyah (2018;66) faktor yang mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan adalah; Faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial. Sementara menurut Usman dalam Bahridan (Nisa, 2017) kepuasan kerja dilatarbelakangi oleh faktor-faktor yaitu; imbalan jasa, rasa aman, pengaruh antar pribadi, kondisi lingkungan kerja, kesehatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009:80) fakto-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu; faktor psikologis , faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial.

Adapun menurut Kreitner & Kinick (2009: 217) ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kinerja yaitu; pemenuhan kebutuhan , ketidakcocokan, pencapaian nilai, persamaan, komponen genetik.

Berbagai macam faktor yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dari kepuasan kerja adalah; faktor

pribadi, faktor sosial, faktor budaya, faktor organisasi, faktor lingkungan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, faktor individual, kedilan, hubungan dengan atasan, teman sekantor, gaji dan upah.

c. Indikator kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kepuasan kerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktifitas yang dilaksanakan indikator kepuasan kerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kepuasan kerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2008:2) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dapat dilihat juga dari beberapa hal berikut ini :menyenangi pekerjaannya. mencintai pekerjaannya, moral kerja positif, disiplin kerja, prestasi kerja.

Indikator kepuasan kerja yang dikembangkan Celluci, dkk (Febri, 2015) meliputi hal-hal diantaranya adalah; kepuasan terhadap gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, serta kepuasan terhadap supervisor.

Dalam pandangan Noor (2011:99) menyebutkan bahwa indikator kepuasan kerja karyawan yaitu; perasaan diperlakukan adil, menerima

tanggung jawab, kondisi kerja. Sementara itu menurut Robbins (2015:46) indikator dari kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja.

Adapun menurut Sudaryo, *dkk* (2018:92) menyebutkan yang menjadi indikator kepuasan kerja adalah kemangkira, keinginan pindah, kinerja karyawan, kenyamanan kerja karyawan. Sementara menurut Wibowo (2014) Indikator yang turut mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi, partisipasi kerja, perilaku kerja, komitmen organisasi, kemangkiran, perputaran kerja, prestasi kerja.

Jadi dapat disimpulkan indikator dari kepuasan kerja adalah, moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja, menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja positif, disiplin kerja, kepuasan terhadap gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap supervisor, gaji, promosi, pengawasan, motivasi, partisipasi kerja, perilaku kerja, komitmen organisasi, kemangkiran, perputaran kerja, prestasi kerja.

B. Kerangka Konseptual

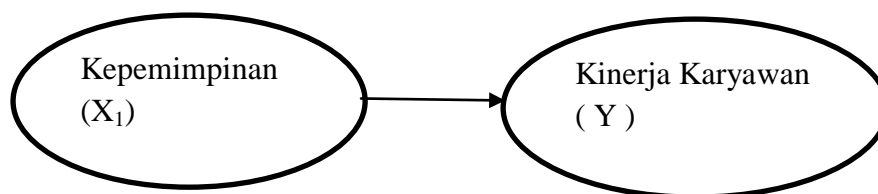
Kerangka konseptual merupakan hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Dalam kerangka konseptual ini diaman peneliti membuat sketsa maupun kosep mengenai gambaran dari variable penelitian.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan yang baik tentu dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karna dengan gaya kepemimpinan atasan yang baik dapat menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan. Hal ini tentu saja sangat berpengaruh dengan kinerja yang dihasilkan, menurut Kasmir (2016:191) menyatakan, gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya, dan dengan alasan tertentu gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, Sasongko dan Yulk (2010) menyatakan apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinanyang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan kearah yang lebh baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh pendapat Sudarmanto (2009) kepemimpinan adalah salah satudimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Sedangkan menurut Armstrong (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses memberikan insprirasi kepada semua karyawan agar dapat bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.



Gambar II-1

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seseorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan suatu pekerjaannya.

Menurut Reza (2010) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Ketika motivasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi.

Menurut Bismala,dkk, (2015:120) menyatakan bahwa motivasi sebagai sebuah keadaan dalam diri seseorang untuk mendorong keinginan orang tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Menurut Mangkunegara (2017:104) mengemukakan bahwa, Ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya pula mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

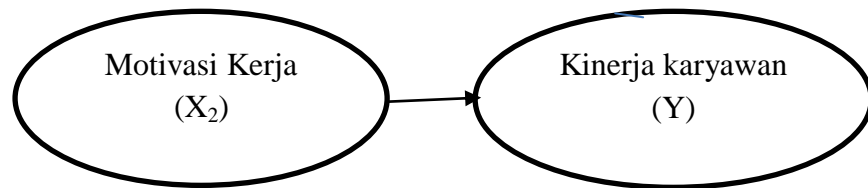
Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penulis Dede Rusmana (2016), terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

kinerja yang dihasilkan tergantung pada kombinasi masukan individu, faktor konteks pekerjaan, motivasi dan perilaku termotivasi yang tepat.

Dari pendapat menurut ahli dan penulis sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Heriyanti (2009) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Semarang.

Hasil penelitian yang juga dilakukan oleh Reza (2010) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.



Gambar II-2

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

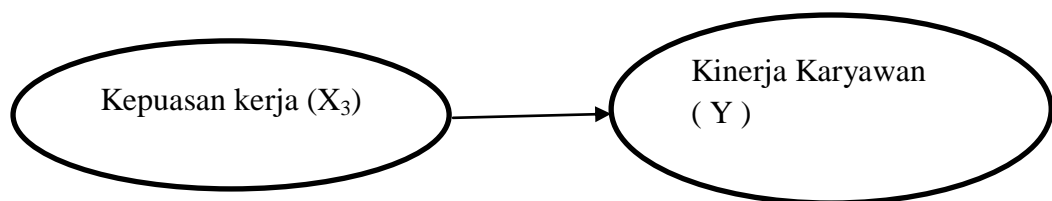
3. Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja tentunya dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan juga dapat menjadi Faktor Pendorong penunjang keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Kasmir (2016:

hal. 189-193) menyatakan bahwa ada tiga belas faktor yang mempengaruhi kinerja dan satu diantaranya adalah kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suminar,*dkk*,(2015) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada bagian produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo.

Hasil penelitian yang juga dilakukan Changgriawan (2017) menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di One Way Production



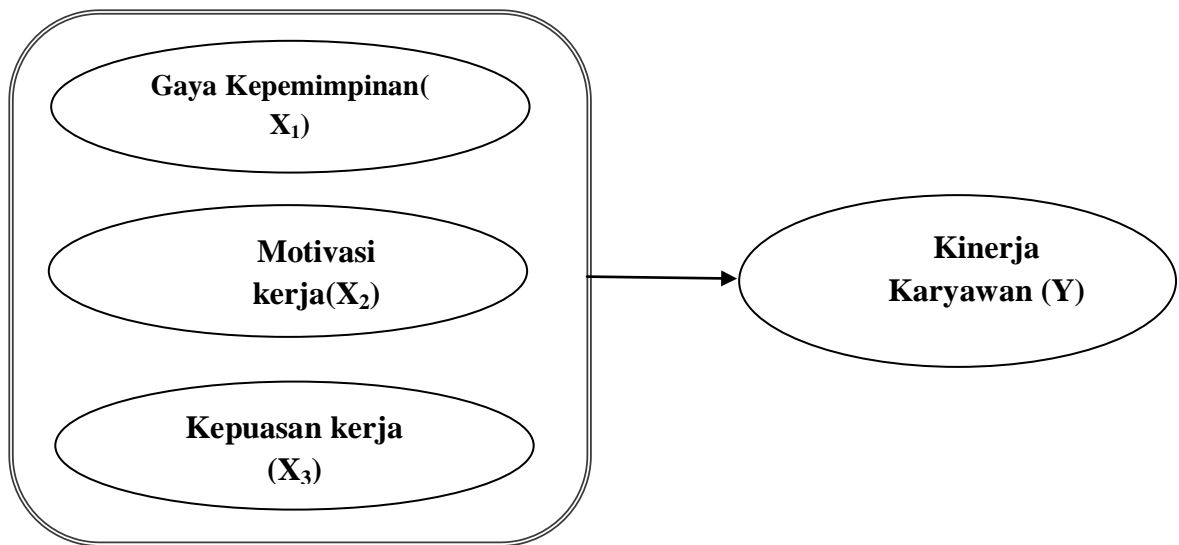
Gambar II-3
Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan didalam hal ini dapat menjadi hal yang dapat menjadikan suatu prestasi kerja didalam suatu perusahaan. Hal ini tentu saja berpengaruh terhadap kedisiplinan suatu karyawan.

Menurut Rozikin(Ginanjar, 2013), menunjukkan bahwa “kinerja karyawan adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Kinerja juga memiliki faktor yang mempengaruhi dari hasil kinerja itu sendiri termasuk di dalamnya Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, kepuasan kerja, Menurut Kasmir (2016:189-193) menyatakan bahwa ada tiga belas faktor yang mempengaruhi kinerja dan satu diantaranya adalah kepuasan kerja.



Gambar II.4 Kerangka Konseptual

Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Sugiyono (2016: hal 64). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh Kepuasan kerjaterhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara.
4. Ada pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya adalah ilmu yang mempelajari cara-cara melakukan pengamatan dengan pemikiran yang tepat secara terpadu melalui tahapan-tahapan yang disusun secara ilmiah untuk mencari, menyusun serta menganalisis dan menyimpulkan data-data, sehingga dapat mempergunakan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan berdasarkan bimbingan Tuhan.

A. Pendekatan Penelitian

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

B. Definisi Operasional

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

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2016 : 80) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara berjumlah 33 orang.

Jumlah populasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel III. 3
Jumlah Populasi

No.	Bagian	Populasi
1	Bagian Pelayanan Pelanggan	4
2	Bagian Teknik	3
3	Bagian Transaksi Energi	1
4	Pejabat K3	3
5	Bagian Pelayanan	6
6	Bagian Piutang	3
7	Bagian Pemeliharaan	6
8	Bagian Pengendalian KWH	3
9	Bagian Pencatat Meter	1
10	Bagian PJU	3
	Jumlah	33

Sumber : PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumut (2019)

2. Sampel

Sugiyono (2016: 81) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan pada PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara. Sugiyono (2010 : 81) menyatakan, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Maka sample yang digunakan berupa sebanyak 33 responden (0rang).

E. Teknik pengumpulan data

1. Kuisisioner

Kuesioner adalah instrument penelitian yang berupa daftar pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

Tabel III. 4
Skala Likert

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

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas:

a. Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar - benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

a. (Sugiyono, 2012)

Keterangan :

- 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 pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$ = pengamatan jumlah variabel y
- $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05).

- b) Terima H0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05).

b. Reliabilitas

Menurut Juliandi dan Irfan (2015) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya menurut Nunnaly dalam Juliandi dan Irfan (2015) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) > 0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya. Menurut Arikunto dalam Juliandi dan Irfan (2015) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

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

Azuar, Juliandi & Irfan (2015)

Keterangan:

- r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)
k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
 σ_1^2 = Varians Total

Dengan kriteria :

- 1) Jika nilai *cronbach alpha* \geq 0,6 maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- 2) Jika nilai *cronbach alpha* \leq 0,6 maka instrument variabel adalah tidak reliabel (tidak terpercaya)

2. Interview (Wawancara)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil, (Sugiyono, 2016: hal 137).

3. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas karyawan.

F. Teknik Analisis Data

1. Metode Regresi Linier Berganda

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

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

β = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

X_1 = Gaya kepemimpinan

X_2 = Motivasi kerja

X_3 = Kepuasan kerja
e = Error

Sebelum dilakukannya Regresi linier berganda maka untuk mengetahui data layak atau tidaknya untuk di teliti maka harus terlebih dahulu melakukan Uji Asumsi Klasik.

a. Uji Asumsi Klasik

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

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, *dkk*, 2015). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Cara yang umum dipakai untuk

menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor/VIF), atau sama dengan yang tidak sama melebihi 4 atau 5. (Juliandi, *dkk*, 2015.)

3) Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. (Juliandi, *dkk* 2015). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

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

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

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

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

Sumber: Sugiyono (2017: 184)

Keterangan:

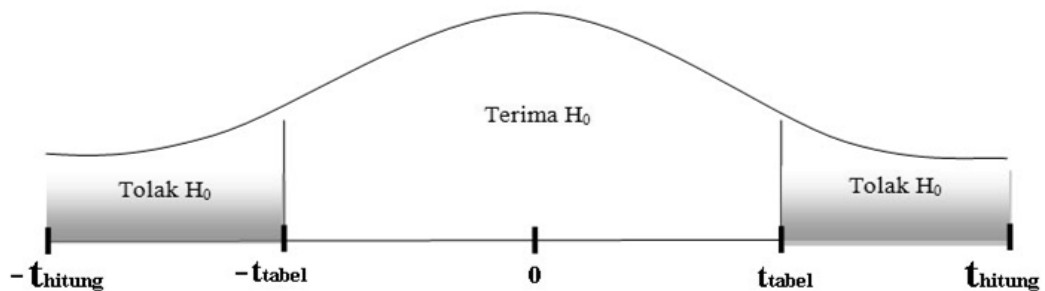
t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- 1) $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Simultan (Uji F)

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

Sumber: Sugiyono (2017, hal 192)

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variable independen (Motivasi kerja dan Disiplin kerja) dalam menerangkan variable dependen (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variable- variable independen dalam menjelaskan variable dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variable-variable independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan akan memprediksi variasi devenden atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2017)

Keterangan:

D =Determinasi
R² =Nilai korelasi berganda
100% = Persentase Kon

Table III-1 Defisi Operasional

NO	Variable	Devinisi Konseptual	Devisi Operasional	Indikator	Skala	Butiran pertanyaan
1	Kinerja (Y)	Kinerja karyawan merupakan tingkat tercapainya suatu pekerjaan atau prestasi kerja kerja karyawan dalam menjalankan setiap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya . Didalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) Yang diterbitkan kan oleh pusat bahasa dapertemen pendidikan nasional Jakarta, menyatakan bahwa suatu prestasi kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Baskoro (2012:68), menurut Noor (2013:271), Ginanjar (2013:273), Kasmir (2016:182), Mangkunegara (2010:6), Suminar (2015:172)	Kinerja adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan atau mengendalikan prestasi karyawan. Dalam memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan dari pada yang diberikan oleh pendekatan terdahuluyang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian kinerja yang tidak memadai. Menurut Mangkunegara (2010;6), Suminar (2015;172), Tohardi (2015;137)	1. Kuantitas dari hasil 2. Kualitas dari hasil 3. Ketepatan waktu dari hasil 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerjasama	1 – 5	1 – 2 3 – 4 5 – 6 7-8 9-10
2	Kepemimpinan (X ₁)	Prusahaan yang berjalan dengan baik tentunya memiliki karyawan yang memiliki kinerja dengan baik, dan karyawan yang baik adalah karyawan yang menjalankan tugas nya sesuai denagn prosedur.gaya kepemimpinan adalah merupakan gaya sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Diadalam perusahaan pemimpin memiliki hak dan kewajiban sebagai patron atau atau sebagai contoh panutan bagi bawahannya. Menurut Tampubolon (2010), Kasmir (2016:192), Sujato (2011:9), Baihaqi (2011), Komariah (2016), Reza (2010)	Gaya kepemimpinan yang baik tentunya dapat berpengaruh dalam tingakat keberhasilan meliputi, mampu mengawasi, kebutuhan pekerjaan, kecerdasan, mampu membuat keputusan, keyakinan, inisiatif, kerjasama, kepemimpinan, yang partisipatif, kemampuan dalam mendelegasi tugas dan waktu, menyesuaikan tuga dan waktu, bersifat adil, member sugesti, sebagai fasilitator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, sikap, suatu kebiasaan, tempramen, watak, kepribadian.	1. Mampu mengawasi 2. Kebutuhan pekerjaan 3. Kecerdasan 4. Mampu membuat keputusan 5. Keyakinan 6. Inisiatif	1 – 5	11 -12 13 – 14 15 -16 17-18 19-20 21-22

3	Motivasi (X_2)	<p>Motivasi adalah sebagai salah satu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Keinginan didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Mangkunegara (2013:94), Mathlis (2010:114), As'ad (2009:45), Effendi (2011:167), Fahmi (2015), Sutrisno (2016:109)</p>	<p>Suatu motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan atau energi yang meliputi adanya kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita, orientasi tingkat sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja, kinerja, tantangan, penghargaan, tanggung jawab, keterlibatan, kesempatan, orientasi masa depan, ketekunan, usaha untuk maju, pemanfaatan waktu, perilaku karyawan, kegigihan karyawan, serta kerja keras, dan prestasi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita 4. Orientasi tingkat sasaran 5. Usaha untuk maju 	1-5	<p>23-24 25-26 27-28 29-30 31-32</p>
4	Kepuasan (X_3)	<p>Suatu prusahaan yang berjalan dengan baik tidaklah jauh dari suatu fenomena kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang harus diperhatikan dalam hubungan dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan suatu tingkatan tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Menurut sutrisno (2012:67), Robbins & Judge (2011:47), Martoyo (2009:57), Rivai (2009:856)</p>	<p>Kepuasan juga di identikan dengan hal-hal yang bersifat individual , karena itu tingkat kepuasan seseorang berbeda-beda dalam hal ini terjadi apabila beberapa faktor dapat terpenuhi yaitu , moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja, menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, disiplin kerja, kepuasan terhadap gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap supervisor, gaji, promosi, pengawasan, motivasi, keterlibatan kerja, perilaku kerja, komitmen organisasi, kemangkiran, perputaran kerja, prestasi kerja.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyenangi pekerjaannya. 2. Mencintai pekerjaannya. 3. perilaku kerja 4. Disiplin kerja. 5. Prestasi kerja. 	1-5	<p>33-34 35-36 37-38 39-40 41-42</p>

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Kuesioner Penelitian

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

Selanjutnya kuesioner yang telah diisi oleh responden, diteliti kelengkapannya dan data yang tidak lengkap disisihkan. Dari responden tersebut, kuesioner yang disebar dari 33 total karyawan keseluruhan. Dan yang kembali sebanyak 33 kuesioner, sehingga diperoleh sampel yang dapat diolah dalam penelitian ini adalah 33 responden. Sesuai dengan cara penarikan sampel dengan menggunakan rumusan sampel jenuh, dimana pengambilan anggota sampel yaitu semua dari anggota populasi. Tabel IV-1 berikut merupakan ringkasan pengiriman dan pengambilan kuesioner ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel IV-1
Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang disebar	33
Kuesioner yang kembali	33
Kuesioner yang tidak lengkap	0
Kuesioner yang dapat digunakan	33

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

2. Deskripsi Hasil Penelitian

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

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV-2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	13	39,4
2	Perempuan	20	60,6
	Jumlah	33	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel IV-2 menunjukkan bahwa karyawan Perempuan lebih mendominasi proporsi sampel karyawan yang bekerja pada PT. PLN

Rayon Medan Selatan Sumatera Utara, yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 60.6 %.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV-3
Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-25 tahun	27	81,8
2	26-30 tahun	5	15,2
3	>30 tahun	1	3,0
	Total	33	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel IV-3 Dari 33 total responden menunjukkan bahwa 27 orang atau 81,8 % responden didominasi oleh umur 20-25 tahun, 5 orang atau 15, 2 % responden berumur 26-30 tahun, 1 orang atau 3,0 % responden berumur <30 tahun.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel IV-4
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SMA Sederajat	1	3,0
2	Diploma III (D3)	6	18, 2
3	Strata 1 (S1)	24	72,7
4	Magister (S2)	2	6,1
	Total	33	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel IV-4 menunjukkan bahwa 24 orang atau 72,7 % responden didominasi oleh pendidikan terakhir S1, 1 orang atau 3,0 % responden berpendidikan terakhir SMA Sederajat, 6 orang atau 18, 2 % responden

berpendidikan terakhir D3, dan 2 orang atau 6,1 % berpendidikan terakhir S2.

d. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV-5
Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1-2 tahun	20	60,6
2	3 – 5 tahun	13	30,4
	Total	33	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel IV-5 menunjukkan bahwa 13 orang atau 30,4 % responden didominasi oleh karyawan yang telah lama bekerja selama 3 – 5 tahun, 13 orang atau 60,6 % responden yang telah lama bekerja selama 1 – 2 tahun.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini akan dijelaskan secara deskriptif variabel terhadap tanggapan responden yaitu sebagai berikut:

a. Analisis Deskriptif Variabel Pendeteksian Kinerja (Y)

Tanggapan responden terhadap Pendeteksian Kinerja dapat dilihat pada tabel IV-6 dibawah ini:

Tabel IV-6
Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan (Y)

	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1			2	6,1	9	27,3	15	45,5	7	21,2	33	100
2					5	15,2	19	57,6	9	27,3	33	100
3			1	3,0	4	13,1	22	66,7	6	18,2	33	100

4			1	3,0	1	3,0	26	78,8	5	15,2	33	100
5					4	12,1	21	63,6	8	24,2	33	100
6					2	6,1	27	81,8	4	12,1	33	100
7			1	3,0	8	24,2	16	48,5	8	24,2	33	100
8			2	6,1	7	21,2	18	54,5	6	18,2	33	100
9					4	12,1	19	57,6	10	30,3	33	100
10					6	18,2	20	60,6	7	21,2	33	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

- 1) Dari 33 responden, sebanyak 15 responden atau 45,5% menyatakan setuju bahwa setiap tugas yang dibebankan kepadanya dapat berjalan sesuai target yang ditetapkan, sementara 7 responden atau 21,2 % menyatakan sangat setuju, 9 responden atau 27,3 % menyatakan kurang setuju dan 2 responden atau 6,1 % menyatakan tidak setuju.
- 2) Dari 33 responden, sebanyak 19 responden atau 57,6 % menyatakan setuju bahwa mereka dapat menjalankan tugas sesuai yang dibebankan, sementara 9 responden atau 27,3 % menyatakan sangat setuju, dan 5 responden atau 15,2 % menyatakan kurang setuju.
- 3) Dari 33 responden, sebanyak 22 responden atau 56,7 % menyatakan setuju bahwa mereka dapat menjalankan tugas dengan baik serta dengan hasil yang memuaskan, sementara 6 responden atau 18,2 % menyatakan sangat setuju, 4 responden atau 13,1 % menyatakan kurang setuju, dan 1 responden atau 3,0 % menyatakan tidak setuju.
- 4) Dari 33 responden, sebanyak 26 responden atau 78,8 % menyatakan setuju bahwa jika mereka melakukan kesalahan maka akan langsung mengoreksinya, sementara 5 responden atau 15,2 % menyatakan sangat setuju, 1 responden atau 3,0 % menyatakan kurang setuju, dan 1 responden menyatakan tidak setuju.

- 5) Dari 33 responden, sebanyak 21 responden atau 63,6 % menyatakan setuju bahwa mereka selalu menargetkan waktu kerja yang sedang dihadapi, sementara 8 responden atau 24,2 % menyatakan sangat setuju, dan 4 responden atau 12,1 % menyatakan kurang setuju.
- 6) Dari 33 responden, sebanyak 27 responden atau 81,8 % menyatakan setuju bahwa ketika mereka memiliki waktu luang maka akan mengerjakan tugas yang belum selesai, sementara 4 responden atau 12,4 % menyatakan sangat setuju, dan 2 responden atau 6,1 % menyatakan kurang setuju.
- 7) Dari 33 responden, sebanyak 16 responden atau 48,5 % menyatakan setuju bahwa ketika hadir jam masuk kerja mereka selalu dalam waktu yang tepat, sementara 8 responden atau 24,7 % menyatakan sangat setuju, 8 responden atau 24,2 % menyatakan kurang setuju, dan 1 responden atau 3,00 menyatakan tidak setuju.
- 8) Dari 33 responden, sebanyak 320 responden atau 60,6 % menyatakan setuju bahwa mereka selalu memperhitungkan waktu agar tidak terlambat saat jam masuk kerja atau pun saat jam masuk istirahat, sementara 8 responden atau 18,7 % menyatakan sangat setuju, dan 4 responden atau 12,1 % menyatakan kurang setuju.
- 9) Dari 33 responden, sebanyak 19 responden atau 57,6 % menyatakan setuju bahwa mereka senang melakukan kerjasama dengan devisi lain saat mengerjakan suatu tugas, sementara 10 responden atau 30,5 % menyatakan sangat setuju, dan 4 responden atau 12,9 % menyatakan kurang setuju.

- 10) Dari 33 responden, sebanyak 20 responden atau 60,6 % menyatakan setuju bahwa mereka lebih nyaman mengerjakan tugas secara sendiri, sementara 7 responden atau 16,7 % menyatakan sangat setuju, dan 6 responden atau 12,9 % menyatakan kurang setuju.

b. Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel IV-7
Tanggapan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan (X1)

Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1					4	12,1	20	60,6	9	27,3	33	100
2							26	78,8	7	21,2	33	100
3					1	3,0	24	72,7	8	24,2	33	100
4					6	18,2	20	60,6	7	21,2	33	100
5			1	3,0	2	6,1	20	60,6	10	30,3	33	100
6			1	3,0	3	9,1	21	63,6	8	24,2	33	100
7					4	12,1	18	54,4	11	33,3	33	100
8			1	3,0	2	6,1	21	63,6	9	27,3	33	100
9			2	6,1	6	18,2	20	60,6	5	15,2	33	100
10					4	12,1	18	54,4	11	33,3	33	100
11	1	3,0	1	3,0	5	15,21	19	57,6	7	21,5	33	100
12					6	18,2	18	54,4	9	27,3	33	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

- 1) Dari 33 responden, sebanyak 20 responden atau 60,6 % menyatakan setuju bahwa pemimpin perusahaan mengontrol setiap proses kerja yang kami kerjakan, sementara 9 atau 21,2 % menyatakan sangat setuju, 4 responden atau 12,1 % menyatakan kurang setuju.
- 2) Dari 33 responden, sebanyak 26 responden atau 78,8 % menyatakan setiap menyelesaikan tugas atasan selalu memperhatikan hasil kerja yang kami lakukandikantor, sementara 7 responden atau 21,2 % menyatakan sangat setuju.

- 3) Dari 33 responden, sebanyak 24 responden atau 72,8 % menyatakan setuju bahwa didalam waktu bekerja kami selalu dapat memanfaatkan waktu dengan baik dikantor, sementara 8 responden atau 24,2 % menyatakan sangat setuju, dan 1 responden atau 3,0 % menyatakan kurang setuju.
- 4) Dari 33 responden, sebanyak 20 responden atau 60,6 % menyatakan setuju bahwa, para atasan kami selalu meminta bantuan kami atas pekerjaan yang harus segera diselesaikan, sementara 7 responden atau 21,2 % menyatakan sangat setuju, dan 6 responden atau 18,2 % menyatakan kurang setuju.
- 5) Dari 33 responden, sebanyak 20 responden atau 69 % menyatakan setuju karena pemimpin perusahaan selalu dapat memberikan masukan, sementara 10 responden atau 30,3 % menyatakan sangat setuju, 2 responden atau 6,1 % menyatakan kurang setuju, dan 1 responden atau 3,0 menyatakan tidak setuju.
- 6) Dari 33 responden, sebanyak 21 responden atau 63,6 % menyatakan setuju bahwa ketika ada permasalahan yang terjadi maka para atasan kami selalu dapat menyelesaikan dengan baik, sementara 8 responden atau 24,2 % menyatakan sangat setuju, 3 responden atau 9,1 % menyatakan kurang setuju, dan 1 responden atau 3,0 menyatakan tidak setuju
- 7) Dari 33 responden, sebanyak 18 responden atau 54,4 % menyatakan setuju bahwa pemimpin perusahaan selalu dapat memberikan keputusan

yang bijak, sementara 11 responden atau 33,3 % menyatakan sangat setuju, dan 4 responden atau 12,1 % menyatakan kurang setuju.

- 8) Dari 33 responden, sebanyak 21 responden atau 63,6 % menyatakan setuju bahwa ketika terjadi suatu permasalahan yang mendadak, maka atasan akan segera mengambil keputusan sementara 9 responden atau 27,3 % menyatakan sangat setuju, 2 responden atau 6,1 % menyatakan kurang setuju dan 1 atau 3,0 responden menyatakan tidak setuju.
- 9) Dari 33 responden, sebanyak 20 responden atau 60,6 % menyatakan sangat setuju bahwa atasan kami selalu yakin bahwa kami akan mengambil keputusan yang tepat , sementara 5 responden atau 15,2 % menyatakan setuju, 6 responden atau 18,2 % menyatakan kurang setuju, dan 2 responden atau 6,1 % menyatakan tidak setuju.
- 10) Dari 33 responden, sebanyak 18 responden atau 54,5 % menyatakan setuju bahwa ketika bekerja atasan kami akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan , sementara 11 responden atau 33,3 % menyatakan sangat setuju, dan 4 responden atau 12,2 % menyatakan kurang setuju.
- 11) Dari 33 responden, sebanyak 19 responden atau 57,6 % menyatakan setuju ketika kami mengalami kesusahan didalam menjalankan pekerjaan maka tanpa diminta para atasan akan membantu, sementara 7 atau 21,2 % menyatakan sangat setuju, 5 responden atau 15,2 % menyatakan kurang setuju, 1 responden atau 3,0 menyatakan tidak setuju, dan 1 responden atau 3,0 menyatakan sangat tidak setuju.

12) Dari 33 responden, sebanyak 18 responden atau 54,4 % menyatakan setuju bahwa akibat pengawasan yang baik, maka kesulitan apapun yang kami alami akan diketahui oleh atasan, sementara 9 responden atau 27,3 % menyatakan sangat setuju, dan 6 responden atau 18,2 % menyatakan kurang setuju.

c. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X2)

**Tabel IV-8
Tanggapan Responden terhadap Motivasi**

Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1					5	15,2	23	69,7	5	15,2	33	100
2					3	9,1	25	75,8	5	15,2	33	100
3					3	9,1	18	54,4	12	36,4	33	100
4			1	3,0	3	9,1	19	57,6	10	30,3	33	100
5					4	12,1	24	72,7	5	15,2	33	100
6					3	9,1	22	66,7	8	22,4	33	100
7					4	12,1	21	63,6	8	22,4	33	100
8			1	3,0	4	12,1	19	57,6	9	27,3	33	100
9					1	3,0	19	57,6	13	39,4	33	100
10					1	3,0	19	57,6	13	39,4	33	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

- 1) Dari 33 responden, sebanyak 23 responden atau 69,7 % menyatakan setuju bahwa pengalaman kerja yang dimiliki saya dapat bekerja dengan maksimal, sementara 5 responden atau 15,2 % menyatakan sangat setuju, dan 5 responden atau 15,2 % menyatakan kurang setuju.
- 2) Dari 33 responden, sebanyak 25 responden atau 75,7 % menyatakan setuju bahwa hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan apa yang diinginkan dan dapat diselesaikan dengan baik, sementara 5 responden

atau 15,2 % menyatakan sangat setuju, dan 3 responden atau 9,1 % menyatakan kurang setuju.

- 3) Dari 33 responden, sebanyak 18 responden atau 54,4 % menyatakan setuju bahwa suatu orientasi masa depan dapat difikirkan oleh atasan dan karyawan untuk kemajuan perusahaan, sementara 12 responden atau 36,5 % menyatakan sangat setuju, dan 3 responden atau 9,1 % menyatakan kurang setuju.
- 4) Dari 33 responden, sebanyak 19 responden atau 57,6 % menyatakan setuju bahwa orientasi masa depan telah difikirkan bersama, sementara 10 responden atau 30,3 % menyatakan sangat setuju, 3 responden atau 7,1 % menyatakan kurang setuju dan 1 responden atau 3,0 menyatakan tidak setuju.
- 5) Dari 33 responden, sebanyak 24 responden atau 74,4 % menyatakan setuju bahwa saya memiliki tingkat cita-cita yang cukup dalam mengawasi pekerjaan saya saat ini, sementara 5 responden atau 15,7 % menyatakan sangat setuju, dan 4 responden atau 12,5 % menyatakan kurang setuju.
- 6) Dari 33 responden, sebanyak 22 atau 66,8 % menyatakan setuju bahwa tingkat cita- cita yang dimiliki oleh karyawan dapat mendorong semangat kerja karyawan, 8 responden atau 24,4 % menyatakan sangat setuju, dan 3 responden atau 9,1 % menyatakan kurang setuju.
- 7) Dari 33 responden, sebanyak 22 responden atau 63,3 % menyatakan setuju bahwa tingkat sasaran yang saya miliki maka saya mampu menghasilkan kualitas kerja yang optimal, 8 responden atau 22,4 %

menyatakan sangat setuju, dan 4 responden atau 12,2 % menyatakan kurang setuju.

- 8) Dari 33 responden, sebanyak 19 responden atau 57,8 % menyatakan setujuorientasi yang dimiliki seorang karyawan mampu mendorong karyawan untuk menghasilkan kualitas kerja yang efektif, sementara 9 responden atau 27,3 % menyatakan sangat setuju, 4 responden atau 12,4 % menyatakan kurang setuju, dan 1 responden atau 3,0 % menyatakan tidak setuju.
- 9) Dari 33 responden, sebanyak 19 responden atau 57,6 % menyatakan setuju dengan keterampilan serta semangat kerja karyawan maka dapat mendukung suatu usaha untuk lebih maju, sementara 13 responden atau 39,4 % menyatakan sangat setuju, dan 1 responden atau 3,0 % menyatakan kurang setuju.
- 10) Dari 33 responden, sebanyak 19 responden atau 57,6 % menyatakan setuju bahwasuatu ketepatan waktu dan disiplin yang oleh karyawan dapat mendorong usaha untuk lebih maju, sementara 13 responden atau 39,4 % menyatakan sangat setuju, dan 1 responden atau 3,0 % menyatakan kurang setuju.

d. Analisis Deskriptif VariabelKepuasan (X3)

Tabel IV-8
Tanggapan Responden terhadap Kepuasan

Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1					4	12,1	17	51,5	12	36,4	33	100
2			2	6,1	6	16,2	18	54,5	7	21,2	33	100

3					10	30,3	18	54,5	5	15,2	33	100
4			1	3,0	3	9,1	25	75,8	4	12,2	33	100
5							21	63,6	12	33,4	33	100
6					2	6,1	18	54,5	13	39,4	33	100
7			1	3,0	4	12,2	20	60,6	8	24,4	33	100
8			1	3,0	10	30,3	14	42,4	8	24,2	33	100
9					2	6,1	19	57,6	12	36,4	33	100
10			1	3,0	3	9,1	21	63,6	8	24,2	33	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

- 1 Dari 33 responden, sebanyak 17 responden atau 51,7 % menyatakan setuju bahwa saya sangat menyenangi pekerjaan yang diamanahkan kepada saya , sementara 12 responden atau 36,2 % menyatakan sangat setuju, dan 4 responden atau 12,2 % menyatakan kurang setuju.
- 2 Dari 33 responden, sebanyak 18 responden atau 54,5 % menyatakan setuju bahwa tata kelola ruangan kerja yang ada sudah sesuai dengan keinginan saya, sementara 7 responden atau 21,2 % menyatakan sangat setuju, 6 responden atau 16,1 % menyatakan kurang setuju dan 2 responden atau 6,1 menyatakan tidak setuju.
- 3 Dari 33 responden, sebanyak 18 responden atau 54,5 % menyatakan setujusetiap pegawai sudah memiliki kepuasan terhadap pekerjaan yang diamanahkan padanya, sementara 5 responden atau 15,5 % menyatakan sangat setuju, 10 responden atau 30,3 % menyatakan kurang setuju.
- 4 Dari 33 responden, sebanyak 25 atau 75,8 % menyatakan setuju bahwaseorang karyawan telah memberikan dorongan pengorbanan dalam memberikan waktu untuk pekerjaannya., 4 respoden atau 12,4 % menyatakan sangat setuju, 3 responden atau 9,1 % menyatakan kurang setuju, dan 1 responden atau 3,0 menyatakan tidak setuju.

- 5 Dari 33 responden, sebanyak 21 responden atau 63,6 % menyatakan setuju bahwa dalam suatu perusahaan perilaku karyawan dapat memberikan contoh yang baik dalam etika. sementara 12 responden atau 34,3 % menyatakan sangat setuju.
- 6 Dari 33 responden, sebanyak 18 responden atau 54,6 % menyatakan setuju dengan perilaku kerja dapat mencerminkan etika yang baik dalam etik bekerja, sementara 13 responden atau 39,4 % menyatakan sangat setuju, dan 2 responden atau 6,1 % menyatakan kurang setuju.
- 7 Dari 33 responden, sebanyak 20 responden atau 60,6 % menyatakan setuju bahwa seorang karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, sementara 8 responden atau 24,4 % menyatakan sangat setuju, 4 responden atau 12,2% menyatakan kurang setuju dan 1 responden atau 3,0 menyatakan tidak setuju.
- 8 Dari 33 responden, sebanyak 14 responden atau 42,4 % menyatakan setuju bahwa seorang karyawan dapat hadir tepat waktu sesuai waktu yang ditetapkan, sementara 8 responden atau 24,2 menyatakan sangat setuju, 10 responden atau 30,3 menyatakan kurang setuju dan 1 responden tau 3,0 menyatakan tidak setuju.
- 9 Dari 33 responden, 19 responden atau 57,6 % menyatakan setuju bahwa dengan keterampilan dan tanggung jawab maka karyawan dengan mudah mencapai prestasi yang baik dalam pekerjaan, sementara 12 responden atau 36,4 menyatakan sangat setuju dan 2 responden atau 6,1 % menyatakan kurang setuju.

10 Dari 33 responden, 21 responden atau 63,6 menyatakan setuju bahwa didalam perusahaan diperlukan penghargaan bagi karyawan yang dapat berprestasi dalam perusahaan, sementara 8 responden atau 24,2 menyatakan sangat setuju, 3 responden atau 9,1 menyatakan kurang setuju dan 1 responden atau 3,0 menyatakan tidak setuju.

4. Hasil Analisis Data

Pada bagian ini merupakan analisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari subbab sebelumnya (subbab deskripsi data). Data-data yang telah dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistic tertentu, dan setelah itu dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis untuk penarikan kesimpulan.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebelum dilakukannya Regresi linier berganda maka untuk mengetahui data layak atau tidaknya untuk di teliti maka harus terlebih dahulu melakukan Uji Asumsi Klasik.

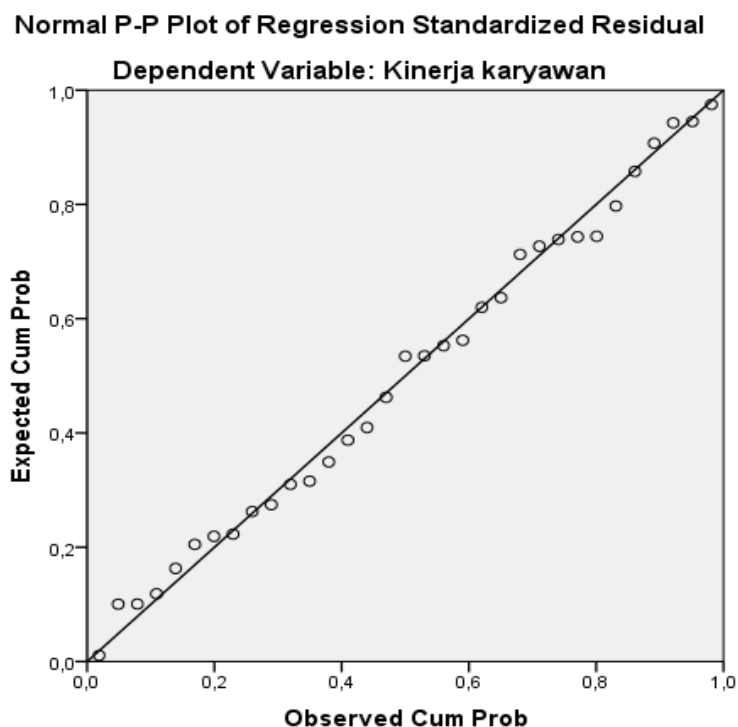
1) Uji Asumsi Klasik

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

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV-1

Normalitas

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

b) Multikolinearitas

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

Tabel IV-9
Multikolinieritas

Coefficients^a

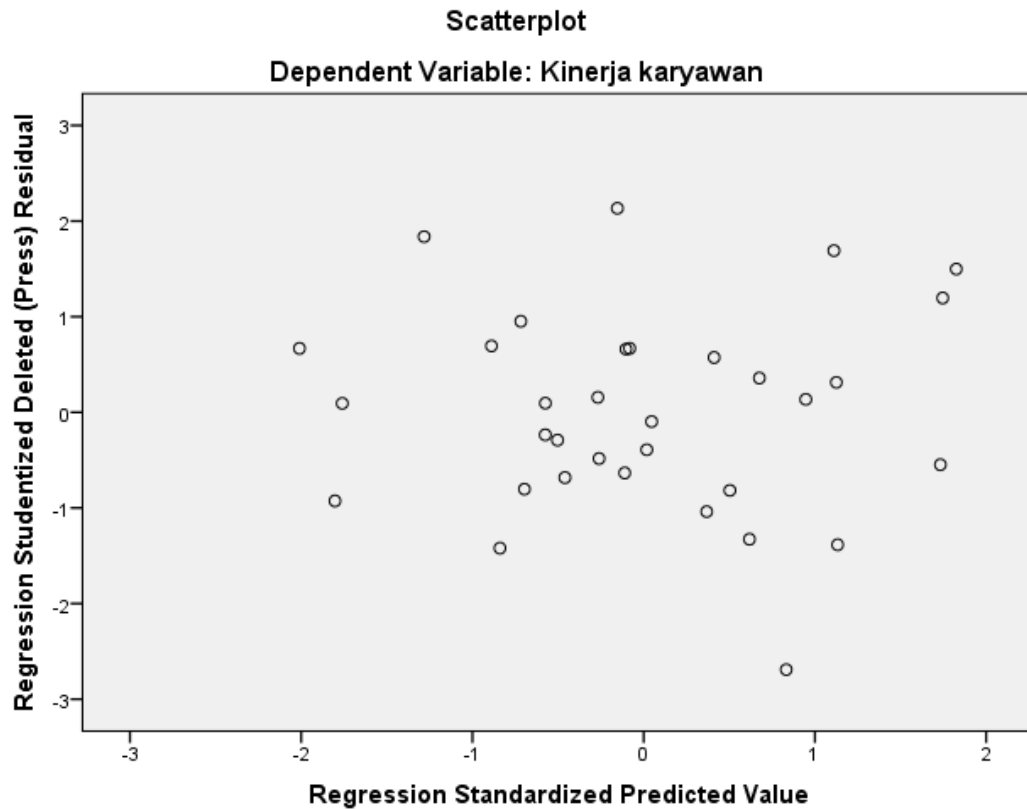
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya kepemimpinan	,517	1,936
Motivasi kerja	,551	1,814
Kepuasan kerja	,711	1,406

Kedua variabel indenpen yaitu X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditetapkan yaitu $VIF < 10$ (VIF lebih kecil dari 10), sehingga berdasarkan tabel diatas dapat

dilihat bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen pada penelitian ini.

c) Heteroskedastisitas

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



Gambar IV-2
Scatterplot

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

2) Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data yang telah diolah dengan software SPSS versi 21, maka didapatkan suatu model regresi linier berganda sebagai berikut:

a) **Persamaan Regresi Berganda**

Tabel IV-10
Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,514	7,566		1,125	,270
Gaya kepemimpinan	,344	,176	,387	1,958	,060
Motivasi kerja	,036	,220	,032	,165	,870
Kepuasan kerja	,326	,168	,328	1,942	,062

Berdasarkan tabel diatas hasil dari proses yang sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 8,514 + 0,344 X_1 + 0,036 X_2 + 0,326 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah:

(1) Konstanta (α) mempunyai regresi sebesar 8,514, artinya jika variabel Gaya kepemimpinan (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) dianggap nol, maka ada kenaikan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 8,514.

(2) Gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,344, artinya bahwa setiap kenaikan variabel Gaya

kepemimpinan (X1) sebesar 1% maka akan ada kenaikan pada Kinerja Karyawan sebesar 34,4%.

(3) Motivasi kerja (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,036 artinya bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi kerja (X2) sebesar 1% maka akan ada kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 3,6 %.

(4) Kepuasan kerja (X3) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,326,, artinya bahwa setiap kenaikan variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 1% maka akan ada kenaikan Kinerja karyawan sebesar 32,6 %

3) Pengujian Hipotesis

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

a) Uji t

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

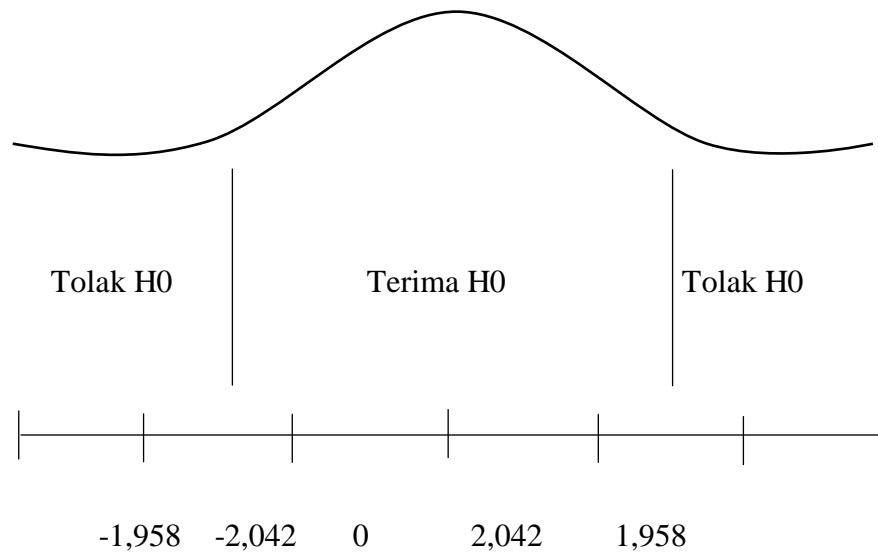
Tabel IV-11
Uji secara parsial (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,514	7,566		1,125	,270
Gaya kepemimpinan	,344	,176	,387	1,958	,060
Motivasi kerja	,036	,220	,032	,165	,870
Kepuasan kerja	,326	,168	,328	1,942	,062

(1) Variabel Gaya kepemimpinan (X1)

T tabel dihitung dari α 5% $df(n)-k = df(n)$ adalah jumlah data atau observasi, k adalah jumlah variabel dependen berarti $33 - 3 = 30$, jadi t tabel $30 = 2,042$. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung = 1,958 lebih besar dari pada t tabel 2,042, dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,060 > 0,05$. Dengan demikian berarti nilai tidak signifikansi 0,060 adalah lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

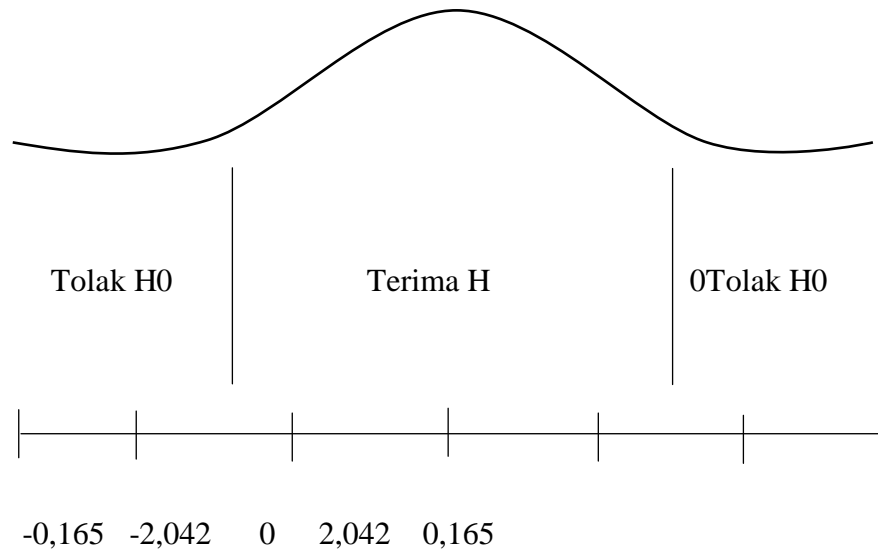


Gambar IV-3

Kriteria Pengujian

(2) Variabel Motivasi kerja (X2)

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel menunjukkan Motivasi kerja t hitung = 0,165 lebih kecil dari t tabel = 2,042, dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,870 > 0,05$ dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,870 adalah lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

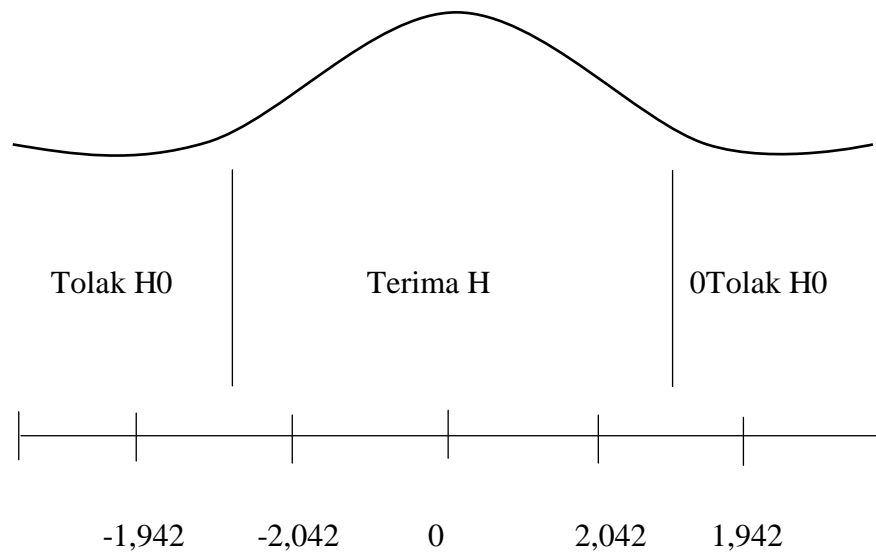


Gambar IV-4

Kriteria Pengujian

(3) Variabel Kepuasan kerja (X3)

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung = 1,942 lebih kecil dari t tabel = 2,042, dengan nilai signifikansi sebesar = 0,062 > 0,05 dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,062 adalah lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa Kepuasan kerjajidakberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar IV-5
Kriteria Pengujian

b) Uji F

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

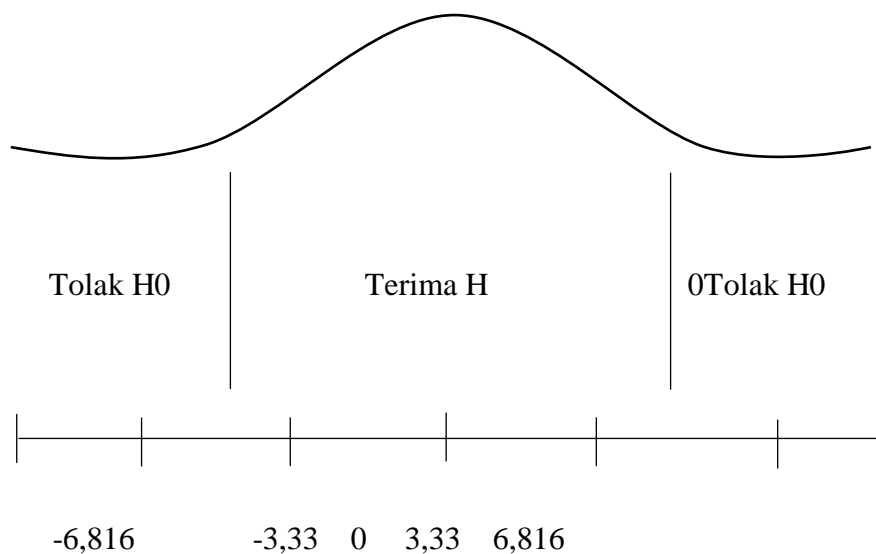
Tabel IV-12
Hasil Analisis Regresi Secara Bersama-sama

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205,485	3	68,495	6,816	,001 ^b
	Residual	291,425	29	10,049		
	Total	496,909	32			

F tabel dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, k adalah variabel dependen dan independen, n adalah jumlah

data/observasi. Jadi $F_{\text{tabel}} df_1 = 4-1 = 3$ dan $df_2 = 33 - 4 = 29$ jadi $f_{\text{tabel}} 29$ adalah 2,93. Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai $F_{\text{hitung}} = 6,816$ jauh lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,24 (dilihat dari f_{tabel}), dengan nilai profitabilitas yakni $\text{sig } 0,001 < 0,05$. Dengan demikian kesimpulannya tidak ada pengaruh signifikan lgaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.



Gambar IV-5

Kriteria Pengujian

4) Koefisien Determinasi (*R-Squared*)

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

Tabel IV-13
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,643 ^a	,414	,353	3,17004	,414	6,816

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (dilihat dari R square) sebesar 0,414 hal ini berarti 41,4 % variasi nilai kinerja karyawan ditentukan oleh variasi nilai gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, Kepuasan kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan yang dapat berjalan dengan baik tentunya memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dan karyawan yang baik adalah karyawan yang dapat menjalankan tugas mereka dengan sesuai prosedur, dan itu semua tak terlepas dari gaya kepemimpinan atau disebut dengan *Style leadership* yang ditunjukkan oleh pimpinannya. Pimpinan perusahaan akan dapat dikenang oleh para bawahannya karna memiliki gaya tersendiri dalam mengatur setiap tindakan bawahannya. Gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat mencolok dan sebagai faktor pendorong suksesnya sebuah pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil analisis deskriptif variabel gaya kepemimpinan pada penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki koefisiensi sebesar 0,344 yang berarti jika setiap kenaikan gaya kepemimpinan sebesar 1% maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 34,3 %. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang baik melalui cara memimpin atasan, sikap, hubungan baik atasan dengan karyawannya, dan respon atasan terhadap hasil kinerjatentunya akan mempengaruhi kinerja dari para karyawan di PT.PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara. Sehingga PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara perlu melakukan peningkatan dalam hal gaya kepemimpinan yang telah dimiliki oleh para atasan agar dapat menjadi suatu usaha agar para karyawan dapat memberikan kinerja yang lebih baik lagi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewita Heriyanti (2007) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) APJ Semarang, dan dari hasil yang tersebut dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan merupakan proses pengarahan pimpinan terhadap karyawannya, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku untuk digerakkan ke arah yang dapat menimbulkan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan. Dan dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini tentunya mendukung hasil penelitian sebelumnya.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi tercermin bahwa orang yang menginginkan kebutuhan-kebutuhan yang membuat orang semangat akan termotivasi untuk dorongan diri sendiri. Dalam setiap pegawai yang bekerja bekerja dalam perusahaan memerlukan yang namanya motivasi dari setiap pimpinan ataupun dari kalangan lainnya. Karena dari motivasi, karyawan bias lebih meningkatkan setiap apa yang dikerjakan.

Hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja pada penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki koefisiensi sebesar 0,036 yang berarti jika setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1% maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,36 %. Hal tersebut di dukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang baik melalui cara dorongan diri sendiri, sikap, hubungan baik atasan dengan karyawannya, dan respon atasan terhadap hasil kinerjanya akan mempengaruhi kinerja dari para karyawan di PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara. Sehingga PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara perlu melakukan peningkatan dalam hal motivasi kerja yang telah dimiliki oleh para atasan agar dapat menjadi suatu usaha agar para karyawan dapat memberikan kinerja yang lebih baik lagi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Reza (2010) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara, dan dari hasil yang tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja merupakan proses kerja keras terhadap karyawannya,

orientasi tugas sasaran, usaha untuk maju, tindakan dan tingkah laku untuk digerakkan ke arah yang dapat menimbulkan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan. Dan dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini tentunya mendukung hasil penelitian sebelumnya.

3. Pengaruh Kepuasan kerja Kerjaterhadap Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan yang berjalan dengan baik tidaklah jauh dari suatu fenomena kepuasan kerja terhadap para karyawan. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja / pegawai didalam suatu aktivitas pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

Hasil analisis deskriptif variabel Kepuasan kerja pada penelitian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki koefisiensi sebesar 0,326 yang berarti jika setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1% maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 3,26 %. Hal tersebut di dukung dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja yang baik melalui cara perilaku kerja, komitmen organisasi, kemangkiran, perputaran kerja, dan respon atasan terhadap hasil kinerja tentunya akan mempengaruhi kinerja dari para karyawan di PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara. Sehingga PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara perlu melakukan peningkatan dalam hal motivasi kerja yang telah dimiliki

oleh para atasan agar dapat menjadi suatu usaha agar para karyawan dapat memberikan kinerja yang lebih baik lagi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Changgriawan (2017) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di One Way Production, dan dari hasil yang tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan proses kerja keras terhadap karyawannya, promosi, pengawasan, tindakan dan tingkah laku untuk digerakkan ke arah yang dapat menimbulkan hasil kinerja yang baik bagi perusahaan. Dan dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini tentunya mendukung hasil penelitian sebelumnya.

4. Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan kerja Kerjaterhadap Kinerja Karyawan.

Gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja tentunya dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan juga dapat menjadi Faktor Pendorong penunjang keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Gaya kepemimpinan memberikan sikap dan cara bagi karyawan dalam mengatur serta mempengaruhi karyawannya dalam setiap tugas yang dibebarkannya kepada karyawan. Sehingga kinerja karyawan yang baik serta menunjukkan hasil yang dapat menunjang berjalannya aktivitas perusahaan tentunya dapat dipengaruhi oleh kedua hal tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan

secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Melalui analisis regresi berganda diperoleh nilai dengan persamaan garis regresinya $Y = 8,514 + 0,344 X_1 + 0,036 X_2 + 0,326 X_3 + e$, dan dapat disimpulkan bahwa konstanta mempunyai regresi sebesar 8,514, artinya jika variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan jika dianggap nol, maka ada kenaikan pada kinerja karyawan (y) sebesar 8,514.

Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, dan kepuasan kerja cukup mempengaruhi kinerja karyawan, dan hal ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh karyawan dan Motivasi kerja yang diterima oleh karyawan serta Kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan tentu akan sangat mempengaruhi baik buruknya hasil kinerja karyawan didalam perusahaan. Maka dari itu sangat diperlukan bagi perusahaan memberikan Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, serta kepuasan kerja yang lebih baik lagi sebagai sarana pendorong peningkatan hasil kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rozikin (Ginanjari, 2013) yang menyimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, Kepuasan kerja berpengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada bagian produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo. Hasil penelitian ini juga dapat disebabkan oleh keterbatasan jumlah responden yaitu 33 dari total populasi sebanyak 33 orang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat dirumuskan kesimpulan dan saran sebagai berikut :

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan tentang hasil analisis yang telah dilakukan, maka diketahui jawaban dari rumusan masalah penelitian, dan dari hasil analisis yang telah dibahas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ialah, terdapat adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara. Selain itu terdapat juga pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara. Serta Terdapat juga pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara. Dengan hal ini terbukti dengan hasil R^2 sebesar 0,414 atau 41,4 % dalam mempengaruhi variasi antara Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, serta Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable-variable lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

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

Gaya kepemimpinan yang ditampilkan para atasan adalah sebagai contoh karena para atasan yang berhak mengatur bawahannya, untuk itu perlu melakukan peningkatan menyesuaikan sikap, cara mengatur, serta hubungan kepada karyawannya sebagai bentuk usaha dari para atasan untuk dapat lebih efektif dalam mengatur serta mengawasi setiap gerak gerik karyawannya didalam PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara. Selain itu pada Motivasi kerja juga harus diterapkan oleh para atasan agar dapat mempengaruhi bawahan agar dapat memberikan semangat bagi para karyawan, dapat memberikan arahan yang baik yang mana atasan perlu juga menampilkan sikap, cara mengatur, serta hubungan baik terhadap karyawan, sehingga ada rasa kepuasan kerja yang diterima oleh para karyawan didalam suatu perusahaan, serta meningkatkan kualitas perpaduan antara Gaya kepemimpinan, Motivasi, serta Kepuasan kerja sebagai dorongan agar para karyawan lebih merasa bahwa mereka perlu melakukan peningkatan kerja bagi perusahaan PT. PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Azuar Juliandi dan Irfan. (2013), *Metedeologi Penelitian Kuantitatif*. Citra Pustaka Media Perintis. Bandung.
- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Christian, Silvy dan Lisabeth (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilaya Suluttenggo Area Manado*. Manado: volume 3, nomor 2.
- Daft, Richard L. (2011). *Era Baru Manajemen*. Salemba Empat. Jakarta.
- Denny Setiawan. (2013). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*”. Jurnal.
- Hartanto, Frans Mardi. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Mizan Pustaka. Bandung.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen*, Bumi Aksara Edisi Revisi. Jakarta.
- Handoko, T.Hani (2009). *Manajemen*, Yogyakarta: BPF.
- Hughes, Ginnet & Curphy. (2012). *Leadership : Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*, Salemba Humanika. Jakarta.
- Iis Torisa Utami. (2009). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Trade Servistama Tanggerang*”, Jurnal Akademi Sekretari. Universitas Budi Luhur.
- Juliandi, Azuar & Irfan, (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Citapustaka Media. Bandung.

- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktek)* Ed.1.Cet1, Jakarta: Rajawali Pers.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (2007). Balai Pustaka. Jakarta.
- Luksono Pramudito dan Askar Yuniyanto. (2009). “*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi*”. Jurnal Manajemen. Universitas Stikubank.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwan Petra Surbakti, (2013). “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI Semarang*”, Jurnal Manajemen, Universitas Diponogoro. Vol. 2 No. 3, 2013.
- Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Ruslan, Rosady. (2013). *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.

Sutrisno, Edy (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, Edy (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tisnawati, Ernie dan Saefullah Kurniawan (2013). *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers. Jakarta.

Yukl, Gary. (2010). *Kepemimpinan dalam Organisasi*, PT. Indeks. Jakarta.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Imanuddin Wahyudi Siagian
Jenis kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Bukit Pelita 09 Juli 1996
Agama : Muslim
Tinggi, Berat Badan, Gol. : 168 cm, 72 kg, O
Kewarganegaraan : Indonesia
Status : Belum Menikah
Alamat : Jalan Bilal Gang. Keluarga
No. Hp / Email : 082267683905 / Imanuddinwahyudi@gmail.com

ORANG TUA

Nama Ayah : Drs Tarmizi Siagian
Alamat : Jalan Medan B.Aceh 103 Km B.pelita utara
Nama Ibu : Mariana
Alamat : Jalan Medan B.Aceh 103 Km B.pelita utara

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SDN 054922 Bukit Selamat (2003-2009)
2. SMP Swasta Muhammadiyah Besitang (2009-2011)
3. SMK Ridho Zahra Besitang (2011-2014)
4. Universitas Angkasa Gemilang (2014-2015)
5. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (2015-2019)

RIWAYAT ORGANISASI

1. Kader Ikatan Pelajar Muhammadiyah (2009-2014)
2. Kader Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (2015-2019)
3. Kader Pemuda Muhammadiyah (2017s/d sekarang)

Demikian daftar riwayat hidup ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Medan, Maret 2019

Imanuddin Wahyudi Siagian

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : IMANUDDIN WAHYUDI SINGIAN
PM : 1505160939
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

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

Demikianlah Pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

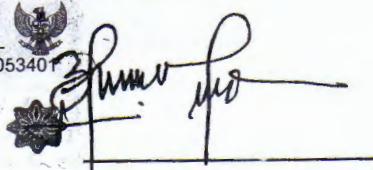
Medan,20....

Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL

F7EE6AEF10305340

6000
ENAM RIBURUPIAH



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