

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAPKEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA RUMAH
SAKIT UMUM MELATI PERBAUNGAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

SUCI GHITA TYA NANDA

NPM. 1305161074



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN 2017

ABSTRAK

SUCI GHITA TYA NANDA. NPM (1305161074). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan asosiatif dan kuantitatif, populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan tetap ketenagaan para medis Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan, sampel dengan menggunakan sampel jenuh, sehingga semua karyawan dijadikan sampel yaitu 83 orang, teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Analisis Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t, uji f dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini adalah menggunakan SPSS versi 16.00. hasil penelitian ini membuktikan secara persial tidak ada pengaruh positif namun signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan berdasarkan uji t menunjukkan ($\text{sig } 0,000 < 0,05$), pada variabel Motivasi secara persial berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, uji t nilai signifikannya menunjukkan ($\text{sig } 0,000 < 0,05$), dan variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, berdasarkan uji f nilai signifikannya adalah ($0,000 < 0,05$), sedangkan besarnya koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 53,3% yang artinya 53,3% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen, sedangkan sisanya 46,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumwr.wb

Alhamdulillahirrabil'alamin, sudahsepentasnya puja
danpujisertasyukurkitaucapkankehadirat Allah SWT, yang
manamasihmemberikanberkatnikmatdankaruniannya yang indah yang
masihkitarasakansampaipadasaatini, nikmatberupaiman, islam, kesehatan, kesempatan,
pengetahuan yang tentunyamasihbanyaklaginikmat yang
tidakdapatdijabarkandiatasseluruhkertasskripsiini. Serta
taklupashalawatdanberiringsalamkitasanjung sajikankepadajunjungankita, suritauladankita,
Habibullah, Nabi Muhammad SAW.

DalamkesempataninipenulismenyelesaikanskripsitentangPengaruh Gaya
KepemimpinandanMotivasiterhadapKepuasanKerjaKaryawan.Skripsiinidusunataudibuatsebagi
ikewajibanpenulisgunamelengkapitugas – tugasdansyarat – syaratuntukmenyelesaikanpendidikan
strata-I Program StudiManajemenFakultasEkonomidanBisnisUniversitasMuhammadiyah
Sumatera Utara, sertamemperolehgelarSarjanaEkonomiUniversitasMuhammadiyah Sumatera
Utara.

Dalampenuliskripsiinipenulismenyadaribahwasannyamasikbayakterdapatkekurangandan
anjauh dari kata sempurna. Untukitupenulismengharapkansegalakritikdan saran
dariberbagaipihak demi mencapaikesempurnaanini.

Dalampenyelesaianskripsiinipenulistidaksendirian ,banyakpihak yang
telahmembantudanmembimbingpenulisdalamupayapenyelesaiantugasakhirini.

Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah suka rela membantu penulis.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Kepada orang tua, **Ayahanda Edi Sucipto Wardoyo dan Ibunda alm. Elly Susanti** serta **Ibunda Julinda Sipahutar** yang telah mengasuh, mendidik, memberikan cinta dan kasih sayang serta doa yang begitu besar, dukungan baik berupa moril maupun material kepada penulis. Kepada kakak dan nenek, **H. Jemingin dan Hj. Gimsari** yang telah mengasuh, mendidik, memberikan cinta dan kasih sayang yang begitu besar, dan sertadukungan moril maupun material kepada penulis. Buat semua keluarga besar terima kasih yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak **Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Zulaspan Tupti, S.E, M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Januri S.E, M.M, M.Si** selaku WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Ade Gunawan, S.E, M.Si** selaku WD III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si** selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

7. Bapak **Dr. Jufrizen, S.E, M.Si**, selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomid dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu **Rini Astuti, S.E, MM** selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta arahan kepada saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Seluruh **Staff Pengajar** Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengajaran kepada penulisselama ini.
10. Seluruh **Staff Biro** Fakultas Ekonomid dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Bapak **Dr. Tondy** selaku Ketua Yayasan Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan.
12. Ibu **Lamasih Nadeak Amrad** selaku Kepala Ruangan Radiologi yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Ibu **Mimy Adiningsih AMK** selaku Kabid Keperawatan yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
14. Seluruh karyawan **Ketenagaan Para Medis** Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan yang telah membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.
15. **Teman – teman** Manajemen F Sore stambuk 2013, dan seluruh pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebut kansasatu – persatu.
16. Kepada sahabat **Anggi Tara Asnita, S.pd, Nurhayati, NurAini Harahap S.E, Sukma Pratiwi S.E, Dwi Ayu Kartika Sari S.E, Ririn Tamizah** dan kepada yang

terkasih **Yudis Tira**, **SST** yang memberikan penulis semangat,
dorongan dan meluangkan waktu kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Sebagai penulis saya berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak,
baik itu pembaca, peneliti dan penulis khususnya. Penulis menerima saran dan kritik yang
bersifat membangun ke sempurnaan skripsi ini. Akhir kata saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Medan , April 2017

SUCI GHITA TYA NANDA
NPM: 1305161074

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
DAFTAR TABEL	v
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. LatarBelakangMasalah	1
B. IdentifikasiMasalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan danManfaatPenelitian	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	7
A. UraianTeori.....	7
1. KepuasanKerja	7
a. PengertianKepuasanKerja	7
b. Faktor-faktor Yang MempengaruhiKepuasanKerja	8
c. IndikatorKepuasanKerja	9
2. Gaya Kepemimpinan	11
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan	11
b. Tipe Gaya Kepemimpinan	12

c. Fungsi dan Peran Gaya Kepemimpinan.....	14
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	16
e. Unsur-unsur Gaya Kepemimpinan	17
f. Indikator Gaya Kepemimpinan	19
3. Motivasi	21
a. Pengertian Motivasi	21
b. Tujuan Motivasi.....	22
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	23
d. Indikator Motivasi	28
B. Kerangka Konseptual	30
C. Hipotesis	34
BAB III : METODE PENELITIAN	35
A. Pendekatan Penelitian.....	35
B. Definisi Operasional.....	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
D. Populasi dan Sampel	38
E. Teknis Pengumpulan Data.....	39
F. Teknis Analisis Data	45
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Hasil Penelitian	51
B. Hasil Pembahasan	72

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
A. KESIMPULAN.....	76
B. SARAN.....	77

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	30
Gambar II.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	31
Gambar II.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	32
Gambar II.4 Paradigma Penelitian	33
Gambar III.1 Uji T	47
Gambar III.2 Uji F	49
Gambar IV.1 Normalitas	61
Gambar IV.2 Heterokedastitas.....	64
Gambar IV.3 Kreteria Pengujian Hipotesis Uji T Gaya Kepemimpinan	67
Gambar IV.4 Kreteria Pengujian Hipotesis Uji T Motivasi	68
Gambar IV.5 Kreteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
Tabel III.2RencanadanWaktuPenelitian.....	38
Tabel III.3 SkalaLikert	40
Tabel III.4 HasilUjiValiditasInstrumenKepuasanKerja (Y).....	41
Tabel III.5 HasilUjiValiditasInstrumen Gaya Kepemimpinan (X_1)	42
Tabel III.6 HasilUjiValiditasInstrumenMotivasi (X_2)	42
Tabel III.7 HasilUjiReabilitas instrument kepuasankerja(Y)	44
Tabel III.8 HasilUjiReabilitas instrument gayakepemimpinan (X_1).....	44
Tabel III.9HasilUjiReabilitas instrument motivasi (X_2)	44
Tabel IV.1SkalaLikert.....	51
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel IV.3Distribusi Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel IV.4Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Tabel IV.5Tabulasi Responden Kepuasan Kerja.....	54
Tabel IV.6Tabulasi Responden Gaya Kepemimpinan.....	56
Tabel IV.7Tabulasi Responden Motivasi.....	58
Tabel IV.8Multikolinearitas	62
Tabel IV.9Regresi Berganda	65
Tabel IV.10Uji t.....	67
Tabel IV.11 Uji f.....	69
Tabel IV.12Nilai R-Square.....	71

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan pendidikan ilmu pengetahuan, teknologi, dan tuntutan daya saing dalam memproduksi barang dan jasa. Di dalam suatu perusahaan keberadaan sumber daya manusia memegang peranan sangat penting, maka dari itu perusahaan perlu membentuk atau menciptakan sumber daya manusia yang dapat memberikan kinerja yang baik untuk mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan tokoh yang paling penting dalam perusahaan karena mereka yang menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan. Tokoh tersebut ialah karyawan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang paling penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk menciptakan visi dan misi perusahaan.

Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan asset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan deskripsi kerja dan prestasi kerja dalam melakukan setiap pekerjaan.

Sutrisno (2009, hal.19), berargumentasi bahwa sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi berbagai tantangan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.2) menyatakan bahwa perkembangan usahan dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan individual di luar kerja. Sosial kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja men-cerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Sutrisno (2009, hal. 79) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawannya terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Sedangkan factor yang membentuk kepuasan kerja berdasarkan

temuan ditempat penelitian adalah kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Keberhasilan suatu organisasi dapat mewujudkan cita-cita dan tujuannya, dipengaruhi oleh pimpinan, baik dari sifat pemimpin itu sendiri maupun gaya kepemimpinan yang dijalankannya.

Menurut Purwanto(2011, hal. 29), gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu cara bagaimana seseorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahannya dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh bawahan sehingga bawahan mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 110) motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mau mereka bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan faktor yang membentuk motivasi kerja berdasarkan temuan ditempat penelitian adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan.

Rumah Sakit Umum Melati ini adalah rumah sakit swasta kelas C , bergerak dibidang kesehatan, Rumah sakit ini beralamat di JL. Deli No. 105-115 Perbaungan Serdang Bedagai.Rumah sakit ini juga menampung rujukan yang berasal dari puskesmas dan klinik bersalin Serdang Bedagai.

Gaya kepemimpinan didalam rumah sakit ini menggunakan tipe militeristik yaitu system perintah, system komando dari atasan kebawahan sifatnya keras dan otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalitas.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada tempat penelitian ditemukan terdapat beberapa kecenderungan penurunan gaya kepemimpinan ditandai dengan pemimpin tidak berkomunikasi dengan baik kepada bawahan. Hal tersebut membuat segala program dan kebijakan tidak dipahami dengan baik oleh bawahan sehingga program-program dan kebijakan yang ditetapkan pimpinan tidak terealisasi dengan baik.

Adapun masalah yang terkait tentangrendahnya motivasi kerja ditemukan terdapat kecenderungan penurunan motivasi kerja ditandai dengan kurangnya semangat kerja karyawan terbukti dengan kurangnya kreatifitas karyawan dalam memajukan perusahaan ketingkat yang lebih maju, serta didukung dengan kurangnya motivasi dari pimpinan dalam mengatur system kerja.Fenomena lain yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah rendahnya kepuasan kerja karyawan, karena terlalu banyaknya beban pekerjaan yang diberikan membuat karyawan terlambat dalam istirahat, dan terlambat pulang melebihi waktu jam kerja kantor.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Virgana (2011) menyatakan bahwa variable gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan temuan yang diutarakan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis pada Rumah Sakit Umum Melati perbaungan dapat diperoleh informasi bahwa permasalahan yang timbul didalam perusahaan yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh manajemen Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan kurang memberikan kontribusi yang baik terhadap karyawan
- b. Rendahnya tingkat motivasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan.
- c. Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah yang mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan, penulis membatasi masalah pada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan yaitu karyawan tetap dibagian Sumber Daya Manusia pada Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan?

- c. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja, dan sebagai tambahan penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan tentang hal yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, karena gaya kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan motivasi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Handoko dalam Sutrisno (2009, hal. 75) ”mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan 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 yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwasannya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan respon positif serta memiliki faktor yang dapat mempengaruhi. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2013, hal. 203) kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut :

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian

- 3) Berat-ringannya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- 7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sedangkan Menurut Harianja (2005, hal. 291-292) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu :

- 1) Gaji
- 2) Pekerjaan itu sendiri
- 3) Rekan sekerja
- 4) Pimpinan
- 5) Promosi
- 6) Lingkungan kerja

Kepuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diperoleh dari perusahaan. Ketidak puasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Tetapi jika harapan karyawan tidak sepenuhnya terpenuhi, hal inilah yang mengakibatkan pergolakan emosi sehingga karyawan melakukan aksi dalam rangka menuntut hak-haknya dalam bekerja.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja yang dipakai penelitian adalah indikator-indikator yang dikembangkan Mangkunegara (2013, hal. 126) yaitu:

- 1) Gaji
senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
- 2) Promosi
senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan oleh perusahaan.
- 3) Rekan Kerja
sikap senang atau tidak senangnya karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.

4) Pengawasan

Kemampuan atasan untuk menunjukkan perhatian dan memberikan bantuan ketika karyawan mengalami kesulitan bekerja.

5) Pimpinan

sikap senang atau tidak senangnya karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

Menurut Viethzal Rivai (2009, hal. 860). indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu :

1) Isi pekerjaan

Menampilkan tugas yang diberikan serta sebagai kontrol terhadap pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.

2) Supervisi

Pengawasan yang berkala dan selalu dilakukan oleh atasan atas pekerjaan yang diberikan kepada bawahannya dan terlaksana dengan baik.

3) Organisasi dan manajemen

Organisasi dengan manajemen yang baik akan mendukung seorang karyawan agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan pada akhirnya akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

4) Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh dan peningkatan kemampuan selama bekerja dan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5) Gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti adanya insentif.

Merupakan evaluasi karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan hidup karyawan serta kesesuaian antara jumlah gaji dengan pekerjaan yang di lakukan.

6) Rekan kerja

Kepuasan kerja akan dapat melalui rekan kerja yang dapat bekerja sama dengan baik agar pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana dengan baik.

7) Kondisi kerja

Kepuasan kerja diperoleh seseorang dengan dukungan kondisi lingkungan pekerjaan dengan baik, rekan kerja serta fasilitas pendukung kerja yang memadai.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan efisiensi kerja semua karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dan meningkatkan kerja karyawan.

Menurut Soekarso Dkk (2010, hal. 44), “gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial”.

Menurut Mifta (2011, hal. 303), “gaya kepemimpinan merupakan cara yang dipergunakan oleh pimpinan didalam mempengaruhi pengikutnya”.

Menurut Tampubolon (2007, hal. 156) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafat, keterampilan, sifat, sikap, yang sering ditetapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi mempengaruhi kinerja bawahannya.

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan agar tercipta suatu kinerja yang diinginkan oleh perusahaan.

b. Tipe Gaya Kepemimpinan

Untuk itu pemimpin yang berhasil harus mampu menguasai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi yang berbeda-beda pula. Dari berbagai literatur dalam dan luar negeri yang diperoleh ada banyak tipe pemimpin. Menurut Bachari Alma dalam Fahmi (2013, hal. 73) adalah :

1) Pemimpin kharismatik

Kekuatan energi, daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya.

2) Tipe paternalistis

Bersifat melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau sebagai seorang ibu yang penuh kasih sayang.

3) Tipe militeristis

Tipe militeristis menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan sifatnya keras dan otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalitas.

4) Tipe otokratis

Tipe ini berdasarkan kepada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.

5) Tipe *laissez faire*

Tipe *laissez faire* membiarkan bawahan berbuat semaunya sendiri semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahan.

6) Tipe populistis

Tipe populistis mampu menjadi pemimpin rakyat. Dia berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional.

7) Pemimpin tipe *administrative*

Pemimpin tipe *administrative* ialah pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.

8) Tipe pemimpin demokratis

Tipe pemimpin demokratis pada manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya.

Ada 3 macam model gaya kepemimpinan menurut Winardi (2005, hal. 76) adalah sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Pembagian tugas, pelimpahan wewenang, dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi.

2) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tengah satu orang atau sekelompok kecil orang yang diantara mereka tetap ada orang yang paling berkuasa. Dengan kata lain gaya kepemimpinan otoriter ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (*sentralistik*) sebagai satu-satunya penentuan, penguasa, dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan.

3) Gaya Kepemimpinan Bebas

Pada gaya kepemimpinan *laissez faire* ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Keemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing baik secara perseorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasehat, yang dilakukan dengan

memberikan kesempatan untuk berkompromi atau bertanya bagi anggota kelompok yang memerlukannya.

c. Fungsi dan Peran Gaya Kepemimpinan

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengolah atau mengatur perusahaan secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai pimpinan.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 219) dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan yang baik, dalam kerjasama yang produktif, dalam keadaan yang bagaimana pun yang dihadapi kelompok.

Menurut Siagian (2003, hal. 46-70) menyatakan bahwa terdapat 5 fungsi kepemimpinan yang hakiki, yaitu :

1) Pimpinan sebagai penentu arah

Setiap organisasi baik yang berkala besar, menengah ataupun kecil semuanya pasti dibentuk dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu.

Tujuan itu bisa bersifat jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek yang harus dicapai melalui kerja sama yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Keterbatasan sumber daya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengolahnya dengan efektif menuju tujuan yang ingin dicapai, sehingga pengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang ada.

2) Pimpinan sebagai wakil dan juru bicara organisasi

Fungsi ini mengharuskan seorang pemimpin untuk berperan sebagai penghubung organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan, pihak ini sangat penting karena diketahui bersama bahwa tidak ada satupun organisasi yang dapat hidup tanpa bantuan pihak lain.

3) Pimpinan sebagai komunikator yang efektif

Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator disini lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran, strategi dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan.

4) Pimpinan sebagai mediator

Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.

5) Pimpinan selaku integrator

Setiap pemimpin terlepas dari hirarki jabatannya dalam organisasi, sesungguhnya adalah integrator, hanya saja cakupannya berbeda. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki kepemimpinan pada suatu organisasi, semakin penting pula makna peranan pimpinan sebagai integrator.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2014, hal. 36) bahwa pemimpin itu harus memiliki beberapa kelebihan yaitu:

1) Kapasitas

Pemimpin harus memiliki kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara atau verbal facility, keaslian dan kemampuan menilai.

2) Prestasi

pemimpin memiliki ilmu pengetahuan, gelar keserjanaan perolehan dalam olah raga dan atletik lainnya.

3) Tanggung jawab

Pemimpin harus mandiri, brinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif dan punya cara untuk unggul.

4) Partisipasi

Pemimpin harus aktif, memiliki sosiabilitas tinggi, mampu bergaul, koperatif atau suka bekerja sama mudah beradaptasi dan memiliki rasa humor.

Menurut Keith Davis yang dikutip oleh Miftah Thoha (2010, hal. 33-34) menyimpulkan ada empat faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu :

1) Kecerdasan

Bahwa pimpinan mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

2) Kedewasaan dan keleluasan hubungan sosial

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

3) Motivasi diri

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

4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

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

e. Unsur-unsur kepemimpinan

Menurut Wilson bangun (2012, hal. 340) ada empat unsur kepemimpinan yaitu:

1) Kumpulan orang

Dalam suatu organisasi terdapat kumpulan orang yang menjadi pengikut untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Para pengikut akan menerima pengarahan dan pemerintah dari pimpinan. Tanpa adanya kelompok sebagai pengikut dalam organisasi, maka kepemimpinan tidak akan terwujud.

2) Kekuasaan

Pada unsur ini ada kekuasaan yang dimiliki pemimpin untuk mengarahkan dan mengatur para pengikut untuk melaksanakan tugasnya. Kekuasaan merupakan kekuasaan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi para pengikutnya dalam melaksanakan tugasnya.

3) Mempengaruhi

Unsur ketiga dalam kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang dimilikinya untuk mempengaruhi para anggota organisasi agar mau melaksanakan tugasnya. Pada unsur ini sangat dibutuhkan bagaimana keahlian pemimpin untuk mempengaruhi para anggota organisasi.

4) Nilai

Unsur keempat dari kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggunakan tiga unsur sebelumnya dan mengakui bahwa kemampuan berkaitan dengan nilai.

Menurut Pabundu Tika (2005, hal. 63) mengatakan unsur-unsur yang ada didalam kepemimpinan adalah:

1) Seni/proses mempengaruhi

2) Mengarahkan

3) Usaha/kegiatan

4) Pencapaian tujuan

f. Indikator kepemimpinan

Indikator kepemimpinan yang efektif menunjukkan peranan penting. Kepemimpinan dalam perusahaan indikator merupakan ciri-ciri yang dapat menilai atau melihat kepemimpinan yang efektif dalam memimpin suatu organisasi.

Meurut Miftah Thoha (2010, hal. 33) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Kecerdasan

Seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang diinginkannya.

2) Kedewasaan dan keluasan hubungan social

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

3) Motivasi diri dan dorongan prestasi

Para pemimpin secara relative mempunyai dorongan motivasi yang mendorong untuk berprestasi.

4) Pimpinan-pimpinan yang berhasil mau mengakui kesalahan, saling menghormati para pengikutnya dan mampu berpihak kepada yang benar.

Menurut Edwin Ghiselli dalam T. Hani Handoko (2008, hal. 297) indikator kepemimpinan adalah :

1) Kemampuan dalam kedudukan sebagai pengawas (*supervisor abiliti*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan gaya kepemimpinan pekerjaan orang lain.

2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.

4) Ketegasan (*decisiveness*) atau kemampuan untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.

- 5) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
- 6) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru dan inovasi.

Sedangkan Marpaung (2014) mengemukakan, indikator kepemimpinan terdiri dari memberikan inspirasi kepada bawahan, melaksanakan dan mengembangkan, memberikan petunjuk pelaksanaan, menerima tanggung jawab dan penyelesaian persoalan.

Menurut Kiswanto (2010), yang menjadi indikator kepemimpinan yaitu kemampuan, kepribadian, pengalaman, intelektual, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan juga memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Dimana yang menjadi indikator kepemimpinan yaitu kecerdasan, kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan prestasi, pimpinan-pimpinan yang berhasil mau mengakui kesalahan, kemampuan sebagai pengawas, kebutuhan akan prestasi, kecerdasan, ketegasan atau kemampuan, kepercayaan diri, inisiatif, memberikan inspirasi kepada bawahan, melaksanakan dan mengembangkan, memberi petunjuk pelaksana, menerima tanggung jawab dan menyelesaikan persoalan, yaitu kemampuan, kepribadian, pengalaman, intelektual, dan lingkungan kerja.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisimanajer harus dengan atau melalui orang lain.

Menurut Hasibuan (2010, hal. 95) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 93) menyatakan bahwa motif merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut Moenir (2008, hal. 136) motivasi adalah rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai, atau mencapai benda/ bukan benda tersebut.

Menurut Rivai dalam Kadarisman (2014, hal. 276) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwasannya motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Termotivasi berarti terdorong untuk bertindak.

Motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan. Motivasi tergantung pada kekuatan motifnya. Motivasi yang diartikan juga sebagai motif manusia merupakan kebutuhan, keinginan, atau dorongan dalam diri individu, atau sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu, atau menanggapi sesuatu. Kebutuhan manusia yang tidak terbatas meliputi kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan hasil pembelajaran (percaya diri dan rasa suka), sehingga motivasi sebagai tenaga yang menyebabkan suatu perilaku yang memuaskan kebutuhan.

b. Tujuan Motivasi

Motivasi sangat penting bagi karyawan bahkan semua orang, karena dengan motivasi dapat membangkitkan antusias seseorang untuk bekerja kearah yang lebih baik.

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2011, hal. 146) yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 2) Meningkatkan kinerja pegawai
- 3) Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- 4) Mempertahankan kestabilan perusahaan
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- 9) Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Sedangkan menurut Hasibuan (2009, hal. 221) menyatakan tujuan motivasi adalah :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Sutrisno (2009, hal. 116), motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor inter dan ekster yang berasal dari karyawan.

1) Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi padaseseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk tetap hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi. Untuk mempertahankan hidup ini seorang mengerjakan apa saja, apakah itu baik atau jelek, apakah itu halal atau haram, dan sebagainya.

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- (1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- (2) Pekerjaan tetap meskipun penghasilan tidak begitu memadai
- (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- (4) Keinginan untuk dapat memiliki

b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang

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

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

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

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

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

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- (4) Perusahaan tempat bekerja yang dihargai oleh masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seorang untuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin terpilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam iunit organisasi/kerja.

2) Faktor ekstern

Faktor-faktor ekstern adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksana pekerja. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarga. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi kerja yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam satu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Peranan supervise yang amat mempengaruhi motivasi karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan hanya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini dapat terwujud apabila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan yang besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. System dan prosedur kerja ini

dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi kerja para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan system prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu di informasikan se jelas-jelasnya kepada karyawan. Sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Yunus dalam Torang (2013. Hal, 59-60) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu :

- 1) Rasa aman
- 2) Kesempatan untuk maju, naik tingkat, memperoleh jabatan dan keahlian
- 3) Tipe pekerjaan, sesuai

Sedangkan menurut Faustini dalam Kadarisman (2014, hal. 301) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu :

motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karna motivasi ini melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

d. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) adalah:

- 1) Kerja Keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekwerja keras dalam melaksanakan pekerjaan.

- 2) Orientasi Masa Depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3) Tingkat Cita-cita Yang Tinggi

Tingkat cita-cita yang tinggi yaitu besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

4) Usaha Untuk Maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memilikinide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

5) Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memili rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

6) Rekan Kerja Yang Disiplin Oleh Para Ahli

Rekan kerja yang dipilih yaitu berdasarkan keahlian masing-masing individu harus saling melengkapi agar tercipta kerja sama yang efektif dalam menyelesaikan kendala kerja yang ada.

7) Pemanfaatan Waktu

Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Sedangkan menurut Newstrom dalam Wibowo (2015, hal. 110) indikator motivasi adalah

:

- 1) *Engagement*, enggagement adalah merupakan janji pekerjaan untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
- 2) *Commitment*, komitmen adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.
- 3) *Satisfaction*, kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat kerja.
- 4) *Turnover*, turnover merupakan kehilangan pekerjaan yang dihargai.

B. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian teoritis yang dikemukakan sebelumnya maka dapat diberikan gambaran kerangka konseptual penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan didasarkan pada kemampuan pemimpin menciptakan kehidupan berorganisasi yang kondusif yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan antara lain oleh Supriyono (2010) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan langsung yang paling dominan terhadap kepuasan kerja.

Raharjo dan nafisah (2006) variable gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang demikian, dituntut adanya seorang pemimpin yang mengenal secara keseluruhan anggota organisasi sehingga dapat menumbuhkan kerja sama yang harmonis dalam organisasi. Purnomo dan cholil (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh raharjo dan nafisah (2006) juga purnomo dan cholil (2010) dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.



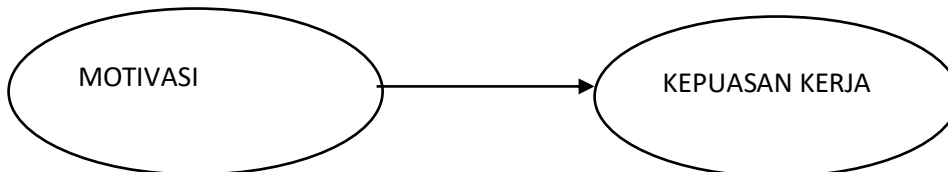
Gambar 1.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Motivasi ada kaitan yang sangat erat dengan kepuasan kerja pegawai, dan beberapa penelitian terdahulu sangat mendukung atas pernyataan tersebut diantaranya Ria et al (2011) juga menyatakan hal serupa yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan dan merupakan pengaruh terbesar kedua setelah kepemimpinan.

Menurut peneliti Virgana (2011) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian berdasarkan penelitian Suryawan (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh virgana dan suryawan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

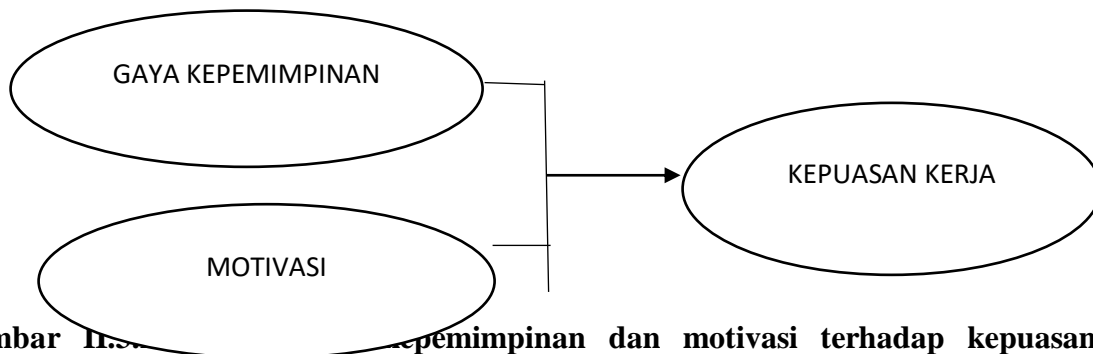


Gambar II.2. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

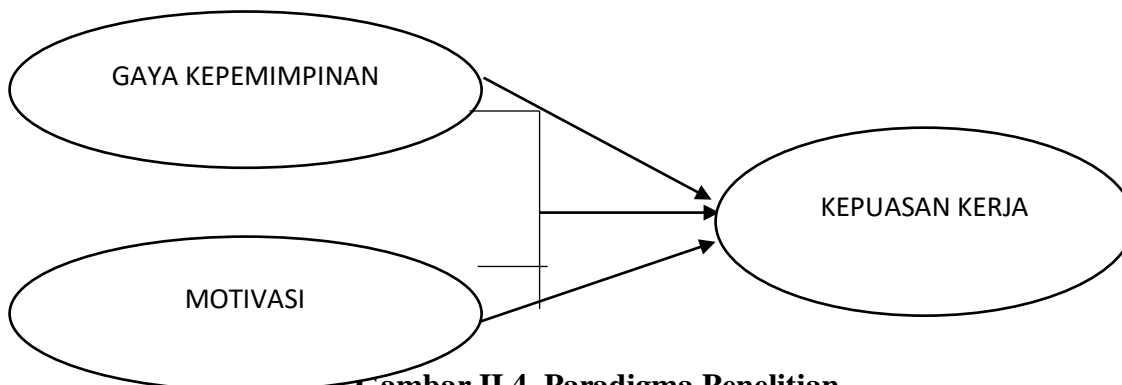
Kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya motivasi yang tinggi yang tepat akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi dan diharapkan dapat menumbulkan perubahan positif berupa kekuatan dinamis yang dapat mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Pariaribo (2014) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.



Gambar II.3. Hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hubungan-hubungan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka terlibat bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh dengan kepuasan kerja karyawan. Demikian juga terindikasi bahwa motivasi memiliki pengaruh dengan keuasan kerja karyawan.



Gambar II.4 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah penelitian mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir.

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan teoritis, maka hipotesis penelitian adalah:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSUD. Melalui Perbaikan
2. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSUD. Melalui Perbaikan
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada RSUD. Melalui Perbaikan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitaan

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dan kuantitatif. Menurut Juliandi (2014, hal. 14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya. Alasan memiliki penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu relative lebih singkat. Alasan memilih judul ini karena menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat matematis.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Menurut Mangkunegara (2013, hal. 117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan p n 35 tikan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan	Menurut Mangkunegara (2013, hal. 126): 1. Gaji 2. Promosi 3. RekanKerja 4. Pengawasan 5. Pimpinan	Likert

	<p>kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.</p>		
<p>Gaya Kepemimpinan (X₁)</p>	<p>Menurut Mifta (2011, hal. 303), “gaya kepemimpinan merupakan cara yang dipergunakan oleh pimpinan didalam mempengaruhi pengikutnya”.</p>	<p>Menurut Edwin Ghiselli dalam T. Hani Handoko (2008, hal. 297):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan dalam pengawasan 2. Kebutuhan akan berprestasi dalam bekerja 3. Kecerdasan 4. Ketegasan 5. Kepercayaan diri 6. Inisiatif 	<p>Likert</p>
<p>Motivasi (X₂)</p>	<p>Menurut Hasibuan (2010, hal. 95) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau</p>	<p>Menurut Mangkunegara (2013, hal. 111):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Tingkat cita-cita yang 	<p>Likert</p>

	Data																		
5	Analisis Data																		
6	Penyusunan dan Laaporan Akir																		
7	SidangMeja Hijau																		

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono(2011, hal.61) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Juliandi (2014, hal.51) populasi merupakan totalitas dan seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian Ketenagaan Para Medis 83 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2011 hal.116) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Azuar Juliandi (2011 hal. 53). Pemilihan sampel untuk penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh termasuk ke non probability karena teknik penentuan sampel semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Ketenagaan Para Medis 83 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Wawancara

Wawancara yaitu melakukan tanya jawab dengan pimpinan perusahaan, kepala bagian dan para – para pegawai yang bersangkutan untuk memberikan data atau informasi yang ada hubungan dengan penelitian ini.

2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi yaitu mempelajari data – data perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu struktur organisasi, sejarah dan uraian tugas setiap bagian yang ada diperusahaan.

3. Kuesioner (angket)

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan – pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel III.3
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut, kemudian memintanya untuk mengembalikannya kepada peneliti yang akan mengambil langsung angket tersebut di Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan yang beralamat Jln. Deli no 105-115 Perbaungan Serdang Bedagai.

Selanjutnya untuk menguji valid dan reabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reabilitas yaitu:

a. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian. Untuk mengukur Validitas setiap butir pertanyaa, maka digunakan teknik korelasi product moment (sugiono, 2012 hal.183).

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_1 y_1) - (\sum y_1)}{\sqrt{[n \cdot \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2][n \cdot \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2]}}$$

Dimana :

n = Banyaknya pasanagn pengamatan

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan variabel y

$\sum_{xi} 2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$\sum_{yi} 2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$\sum xiyi$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria pengujian validitas :

- 1) Jika nilai sig < α 0,05 maka suatu instrument yang di uji korelasinya adalah valid.
- 2) Jika nilai sig > α 0.05 maka suatu instrument yang di uji korelasinya adalah tidak valid

Dari penjelasan diatas maka berikut ini adalah tabel validitas instrument:

Tabel III.4

Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y)

No Butir	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
Item1	0,653 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item2	0,689 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item3	0,675 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item4	0,511 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item5	0,694 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Item6	0,742 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item7	0,401 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item8	0,539 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item9	0,387 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item10	0.665 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16 (2016)

Dari hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa semua pernyataan dari item 1 sampai dengan item10 variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid karena taraf signifikan seluruhnya $< 0,05$.

Tabel III.5

Hasil Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X₁)

No Butir	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
Item1	0,580 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item2	0,678 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item3	0,577 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item4	0,630 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item5	0,737 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item6	0,800 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item7	0,719 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item8	0,520 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item9	0,673 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item10	0,679 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16 (2016)

Dari hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa semua pernyataan dari item 1 sampai dengan item10 variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid karena taraf signifikan seluruhnya $< 0,05$.

Tabel III.6

Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X₂)

No Butir	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
Item1	0,268 (Positif)	0,009 < 0,05	Valid
Item2	0,324 (Positif)	0,003 < 0,05	Valid
Item3	0,343 (Positif)	0,002 < 0,05	Valid
Item4	0,624 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item5	0,651 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item6	0,779 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item7	0,641 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item8	0,504 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
Item9	0,667 (Positif)	0,011 < 0,05	Valid

Item10	0,636 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
---------------	-------------------------	------------------------	--------------

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16 (2016)

Dari hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa semua pernyataan dari item 1 sampai dengan item10 variabel Motivasi dinyatakan valid karena taraf signifikan seluruhnya < 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument atau indikator yang digunakan dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Menurut Arikunto dalam Azuar dan Irfan (2015, hal. 82) pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber : Azuar dan Irfan (2015, hal. 86)

Dimana :

r = Reabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir.

$\sigma 1^2$ = varians total.

Kriteria pengujiannya:

- 1) Jika nilai koefisien reabilitas yakni Alpha $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya)
- 2) Jika nilai koefisien reabilitas yakni Alpha $\leq 0,06$ maka instrument variabel tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel III.7

Hasil Uji Reabilitas instrument kepuasan kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16 (2016)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan *Cronbach's Alpha*, dimana nilainya lebih > 0,60.

Tabel III.8

Hasil Uji Reabilitas instrument gaya kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16 (2016)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan *Cronbach's Alpha*, dimana nilainya lebih > 0,60.

Tabel III.9

Hasil Uji Reabilitas instrument motivasi (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16 (2016)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabel instrument menunjukkan tingkat reabilitas instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan *Cronbach's Alpha*, dimana nilainya lebih > 0,60.

F. Teknik Analisis Data

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka – angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Pengujian regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Regresi Linear Berganda

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

Sumber: Azuar dan Irfan (2015, hal. 157)

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

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

α = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing – masing variabel

X_1 = Gaya kepemimpinan

X_2 = Motivasi

e = Erro

Sebelum melakukan analisis berganda, agar didapat perkiraan yang efisien dan tidak biasa maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Pengujian ini dimaksud untuk mendekati adanya penyimpangan asumsi klasik pada regresi berganda. Penggunaan model regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak menurut Julianti (2015, hal. 160). Data diuji dengan metode kolmogorov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal bila nilai (Asymp.Sig (2-tailed) > $\alpha 0,05$).

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen menurut Julianti (2015, hal. 161). Data ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Variabel independen dinyatakan terbebas dari masalah multikolinearitas bila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas menurut Juliandi (2015, hal. 161).

2. Uji Hipotesis

a. uji t (uji persial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) Menurut Sugiyono (2014, hal. 187). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji t rumus uji t adalah sebagai berikut:

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

Sumber :Sugiyono(2014, hal. 187)

Keterangan :

T = nilai hitung

r = korelasi yang ditemukan

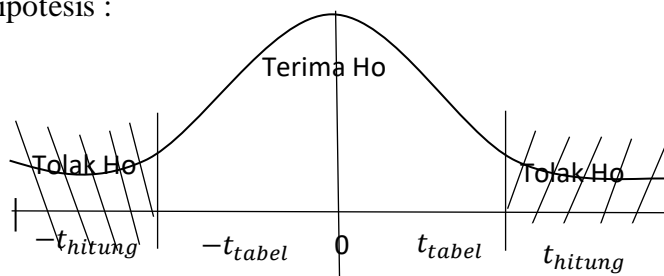
n = jumlah sampel

Bentuk pengujian:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen .

Kriteria Penguji Hipotesis :



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis T

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- 1) Jika $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- 2) Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_o ditolak, artinya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

b. Uji F

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya $> 0,005$ maka H_o diterima.

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

Sumber : Sugiono (2014, hal. 192)

Keterangan :

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Anggota Sampel

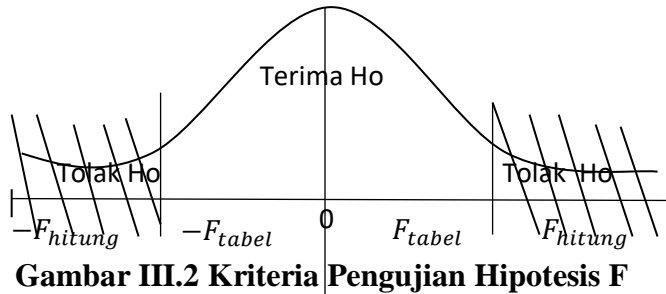
F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Kriteria pengujian hipotesis yaitu :

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengujian Hipotesis :



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

- 1) Jika $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Jika $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara 0-1. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS 16.0). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

Juliandi dan Irfan (2013, hal. 174) menyatakan untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel berikut:

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

Sumber : Juliandi dan Irfan (2013, hal. 174)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = R-Square

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 83 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian ketenagaan para medis yang bekerja di Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan. Pada penelitian ini penulis menggunakan angket sebagai alat untuk menganalisa data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan diisi oleh para responden.

Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam *skala likert*, responden memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. *Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel *skala likert* yang penulis gunakan pada penelitian ini:

Tabel IV.1
Skala likert

Pernyataan	Simbol	Bobot
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2

Sangat Tidak Setuju	STS	1
---------------------	-----	---

2. Karakteristik Responden 51

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 83 orang responden, tentu memiliki karakteristik baik secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

a. Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase jenis kelamin dari 83 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jeniskelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	15	18.1	18.1	18.1
	Perempuan	68	81.9	81.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian diolah (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden penelitian ini adalah perempuan yaitu sebanyak 68 orang karyawan (81,9%) dan laki-laki sebanyak 15 orang (18,1%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penerimaan karyawan proposinya lebih banyak diterima karyawan perempuan dibandingkan laki-laki.

b. Kelompok Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 83 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 tahun	72	86.7	86.7	86.7
	31 tahun	5	6.0	6.0	92.8
	41 tahun	5	6.0	6.0	98.8
	50 tahun	1	1.2	1.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian diolah (2017)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar usia responden dalam penelitian ini yaitu berusia antara 20-30 tahun sebanyak 72 orang karyawan (86,7%), yang memiliki usia 31-40 tahun sebanyak 5 orang karyawan (6,0%), yang memiliki usia 41-50 tahun sebanyak 5 orang karyawan (6,0%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia 50 tahun keatas sebanyak 1 orang karyawan (1,2%).

c. Berdasarkan Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 83 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	D3	78	94.0	94.0	94.0
	S1	5	6.0	6.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian diolah (2017)

Dari tabel 4.4 diatas diketahui mayoritas pendidikan responden adalah pendidikan D3 yaitu sebanyak 78 orang karyawan (94,0%), dan pendidikan S1 yaitu sebanyak 5 orang karyawan (6,0%). Hal ini dikarenakan, instansi dalam melakukan penerimaan karyawan mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan yang baik.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

a. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel IV.5 Tabulasi Responden Kepuasan Kerja Variabel (Y)

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y-1	15	18,0	56	67,5	12	14,5	0	0	0	0	83	100%
2	Y-2	22	26,5	48	57,8	13	15,7	0	0	0	0	83	100%
3	Y-3	18	21,7	53	63,8	12	14,5	0	0	0	0	83	100%
4	Y-4	18	21,7	54	65,0	11	13,3	0	0	0	0	83	100%
5	Y-5	17	20,5	49	59,0	17	20,5	0	0	0	0	83	100%
6	Y-6	18	21,7	44	53,0	21	25,3	0	0	0	0	83	100%
7	Y-7	26	31,3	49	59,0	8	9,6	0	0	0	0	83	100%
8	Y-8	17	20,5	52	62,6	14	16,9	0	0	0	0	83	100%
9	Y-9	25	30,1	51	61,4	7	8,4	0	0	0	0	83	100%
10	Y-10	19	22,9	49	59,0	15	18,1	0	0	0	0	83	100%

Sumber: Data Penelitian diolah (2017)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang “saya puas dengan tingkat kesejahteraan (gaji) yang diberikan oleh perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 56 karyawan dengan persentase (67,5%).

2. Jawaban responden tentang "system pemberian gaji ditempat saya bekerja sudah sesuai " mayoritas menjawab setuju sebanyak 48 karyawan dengan persentase (57,8%).
3. Jawaban responden tentang "Kepuasan kerja karyawan meningkat dengan adanya kesempatan promosi yang diberikan perusahaan" mayoritas menjawab setuju sebanyak 53 karyawan dengan persentase (63,8%).
4. Jawaban responden tentang "Saya diberi kesempatan untuk promosi" mayoritas menjawab setuju sebanyak 54 karyawan dengan persentase (65,0%).
5. Jawaban responden tentang "Rekan kerja selalu mendukung dalam menjalankan aktifitas kerja" mayoritas menjawab setuju sebanyak 49 karyawan dengan persentase (59,0%).
6. Jawaban responden tentang "Hubungan kerja dengan atasan berjalan dengan harmonis" mayoritas menjawab setuju sebanyak 44 karyawan dengan persentase (53,0%).
7. Jawaban responden tentang "Saya puas terhadap sikap pimpinan yang mau mendengar saran dari bawahan" mayoritas menjawab setuju sebanyak 49 karyawan dengan persentase (59,0%).
8. Jawaban responden tentang "Saya puas terhadap pimpinan yang selalu mendiskusikan masalah dengan bijak" mayoritas menjawab setuju sebanyak 52 karyawan dengan persentase (62,6%).
9. Jawaban responden tentang "Saya merasa puas pengawasan yang dilakukan memberikan motivasi untuk meningkatkan hasil kerja" mayoritas menjawab setuju sebanyak 51 karyawan dengan persentase (61,4%).

10. Jawaban responden tentang “Saya puas dengan keamanan yang ada diperusahaan setiap melaksanakan pekerjaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 49 karyawan dengan persentase (59,0%).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwasannya gaya kepemimpinan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju dan responden yang menjawab tidak setuju bisa dijadikan sebagai pemicu permasalahan yang terjadi.

b. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Tabel IV.6 Tabulasi Responden Gaya Kepemimpinan Variabel (X₁)

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X ₁ -1	35	42,2	42	50,6	6	7,2	0	0	0	0	83	100
2	X ₁ -2	27	32,5	55	66,3	1	1,2	0	0	0	0	83	100
3	X ₁ -3	25	30,1	57	68,7	1	1,2	0	0	0	0	83	100
4	X ₁ -4	32	38,6	48	57,8	3	3,6	0	0	0	0	83	100
5	X ₁ -5	27	32,5	50	60,2	6	7,2	0	0	0	0	83	100
6	X ₁ -6	29	34,9	49	59,0	5	6,0	0	0	0	0	83	100
7	X ₁ -7	33	39,8	41	49,4	5	6,0	4	4,8	0	0	83	100
8	X ₁ -8	42	50,6	40	48,2	1	1,2	0	0	0	0	83	100
9	X ₁ -9	37	44,6	39	47,0	6	7,2	1	1,2	0	0	83	100
10	X ₁ -10	30	36,1	46	55,4	4	4,8	3	3,6	0	0	83	100

Sumber: DataPenelitian diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang “Pimpinan dapat mengatur setiap kegiatan operasional agar tujuan kerja terlaksana” mayoritas menjawab setuju sebanyak 42 karyawan dengan persentase (50,6%).
2. Jawaban responden tentang “Pimpinan mengawasi setiap pekerjaan karyawan secara rutin” mayoritas menjawab setuju sebanyak 55 karyawan dengan persentase (66,3%).
3. Jawaban responden tentang “Pimpinan selalu menunjukkan tanggung jawabnya dalam bekerja” mayoritas menjawab setuju sebanyak 57 karyawan dengan persentase (68,7%).

1	X ₂ -1	15	18,0	56	67,5	12	14,5	0	0	0	0	83	100
2	X ₂ -2	22	26,5	48	57,8	13	15,7	0	0	0	0	83	100
3	X ₂ -3	18	21,7	53	63,8	12	14,5	0	0	0	0	83	100
4	X ₂ -4	32	38,6	48	57,8	3	3,6	0	0	0	0	83	100
5	X ₂ -5	26	31,3	51	61,4	6	7,2	0	0	0	0	83	100
6	X ₂ -6	29	35,0	49	59,0	5	6,0	0	0	0	0	83	100
7	X ₂ -7	33	39,8	41	49,4	5	6,0	4	4,8	0	0	83	100
8	X ₂ -8	42	50,6	40	48,2	1	1,2	0	0	0	0	83	100
9	X ₂ -9	36	43,4	40	48,2	6	7,2	1	1,2	0	0	83	100
10	X ₂ -10	30	36,1	46	55,4	4	4,8	3	3,6	0	0	83	100

Sumber: Data Penelitian diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang “Saya selalu bekerja keras dalam melaksanakan tugas yang diberikan.” mayoritas menjawab setuju sebanyak 56 karyawan dengan persentase (67,5%).
2. Jawaban responden tentang “Orientasi masa depan bisa membantu anda untuk termotivasi dalam bekerja.” mayoritas menjawab setuju sebanyak 48 karyawan dengan persentase (57,8%).
3. Jawaban responden tentang “Kesuksesan akan memotivasi para pegawai” mayoritas menjawab setuju sebanyak 53 karyawan dengan persentase (63,8%).
4. Jawaban responden tentang “Keseriusan dalam bekerja merupakan bentuk motivasi karyawan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 48 karyawan dengan persentase (49,4%).
5. Jawaban responden tentang “Berusaha menjadi karyawan berpotensi tinggi” mayoritas menjawab setuju sebanyak 51 karyawan dengan persentase (61,4%).
6. Jawaban responden tentang “Saya selalu berkeinginan untuk maju” mayoritas menjawab setuju sebanyak 49 karyawan dengan persentase (59,0%).
7. Jawaban responden tentang “Saya selalu memandang pekerjaan hari ini untuk sukses dimasa depan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 41 karyawan dengan persentase (49,4%).

8. Jawaban responden tentang “Ketekunan dalam bekerja mampu memecahkan sesuatu masalah yang dihadapi ” mayoritas menjawab setuju sebanyak 40 karyawan dengan persentase (48.2%).
9. Jawaban responden tentang “Saya suka mencari rekan kerja yang berfikiran positif” mayoritas menjawab setuju sebanyak 40 karyawan dengan persentase (48.2%).
10. Jawaban responden tentang “S Saya memanfaatkan waktu luang untuk melaksanakan pekerjaan yang bisa saya lakukan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 46 karyawan dengan persentase (55,4%).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwasannya kepuasan kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju dan responden yang menjawab tidak setuju bisa dijadikan sebagai pemicu permasalahan yang terjadi.

4. Teknik Analisis Data

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka – angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Pengujian regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Asumsi Klasik

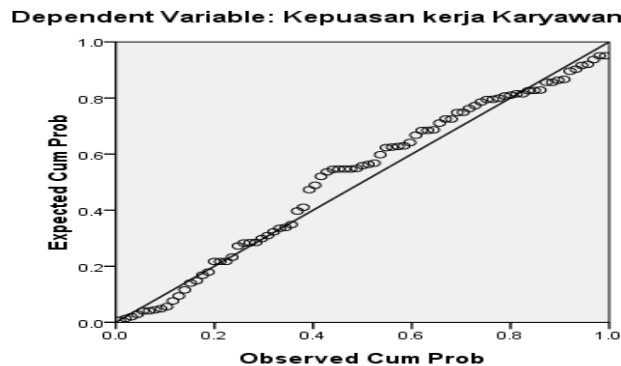
Sebelum melakukan analisis berganda, agar didapat perkiraan yang efisien dan tidak biasa maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Pengujian ini dimaksud untuk mendekati adanya penyimpangan asumsi klasik pada regresi berganda. Penggunaan model regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik antara lain:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya terdistribusikan secara normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal mendekati normal. Berikut gambar normal P-P Plot untuk mempelajari uji normalitas:

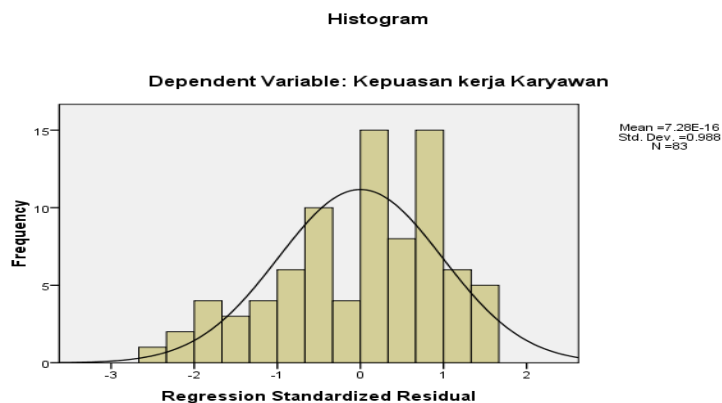
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 16 (2016)

Gambar IV.2 Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 16 (2016)

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar demikian pula dengan uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram. Pada grafik ini, memperlihatkan bahwa pada grafik histogram diatas distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng yang tidak condong ke kiri maupun condong ke kanan atau bisa disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

2) Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel dependen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya, dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai

Tolerance lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwasannya tidak terjadi multikolinearitas pada data yang akan diolah. Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinearitas dalam regresi dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel IV.8 Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.709	3.535		6.989	.000		
Gaya Kepemimpinan	-1.292	.152	-1.382	-8.478	.000	.220	4.552
Motivasi	1.694	.177	1.558	9.555	.000	.220	4.552

Variable: Kepuasan kerja Karyawan

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS versi 16 (2016)

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 4,552 variabel Motivasi (X_2)sebesar 4,552 demikian juga nilai Tolerance pada Gaya Kepemimpinan sebesar 0,220 variabel Motivasi sebesar 0,220 dari masing – masing variabel nilai tolerance lebih dari0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwasannya tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen dari nilai tolerance setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa analisis lebih lanjut dapat dilakukan dengan menggunakan model regresi berganda.

$$\text{VIF Gaya Kepemimpinan} = 4,552 < 10$$

$$\text{VIF Motivasi} = 4,552 < 10$$

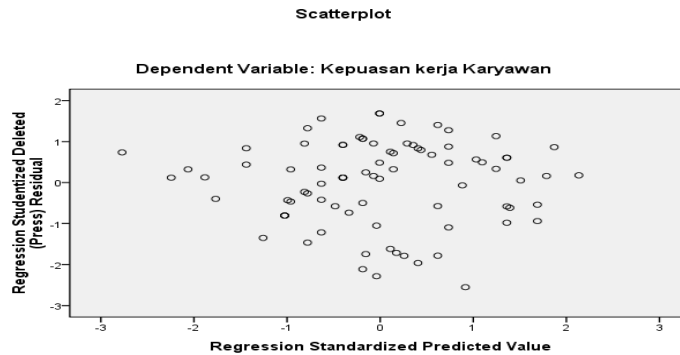
Dengan demikian penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam variabel bebasnya.

3) Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual pengamatan satu kepengamatan yang lain tetap. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heterokedastisitas dilakukan dengan melihat pada grafik Scatterplot.Bila data menyebar

tanpa membentuk pola tertentu dan berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dinyatakan bebas dari masalah Heterokedastitas.

Gambar IV.3 Heterokedastitas



Sumber : Hasil pengolahan data SPSS versi 16 (2016)

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heterokedastitas” pada model regresi.

b. Regresi Linier Berganda

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

Sumber: Azuar dan Irfan (2015, hal. 157)

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

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

α = Konstanta

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing – masing variabel

X₁ = Gaya kepemimpinan

X₂ = Motivasi

e = Erro

Berikut ini hasil dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 16.00.

Tabel IV.9 Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.709	3.535		6.989	.000
	Gaya Kepemimpinan	-1.292	.152	-1.382	-8.478	.000
	Motivasi	1.694	.177	1.558	9.555	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS versi 16 (2016)

Dari tabel diatas maka diketahui nilai-nilai sebagai berikut:

- a. Konstanta = 24,709
- b. Gaya Kepemimpinan = -1,292
- c. Motivasi = 1,694

Hasil tersebut dimasukan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 24,709 - 1,292 X_1 + 1,694 X_2$$

Keterangan :

- a) Nilai α : 24,709 menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kepuasan Kerja

(Y) adalah sebesar 24,709

- b) Nilai Gaya Kepemimpinan :-1,292 menunjukkan nilai Gaya Kepemimpinan menurun 100% maka Kepuasan Kerja Karyawan mengalami penurunan. Kontribusi yang diberikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar -1,382 dilihat dari Standardized Coefficients.
- c) Nilai Motivasi :1,694 menunjukkan nilai Motivasi ditingkatkan 100% maka Kepuasan Kerja Karyawan mengalami kenaikan. Kontribusi yang diberikan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 1,558 dilihat dari Standardized Coefficients.

c. Uji Hipotesis

1) 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). Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistic t.

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

sumber: sugiyono (2014, hal. 187)

Dengan taraf signifikan 5 % dan dk= n-2 diperoleh t_{tabel} 81 sebesar 1,664

Ketentuan: Terima H_a jika nilai $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

Terima H_o jika nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS 16.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.10 Uji t Coefficients^a

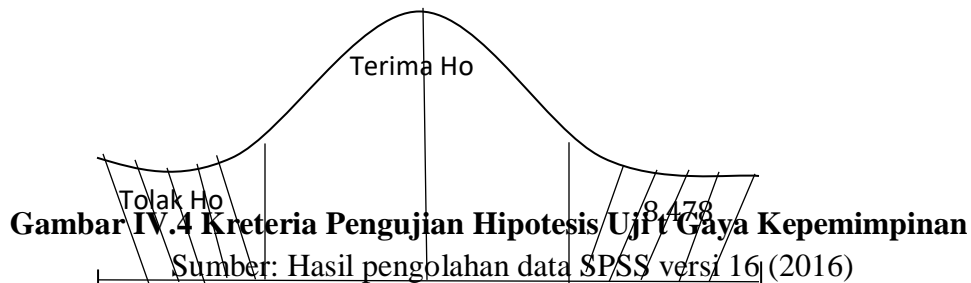
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.709	3.535		6.989	.000
	Gaya Kepemimpinan	-1.292	.152	-1.382	-8.478	.000
	Motivasi	1.694	.177	1.558	9.555	.000

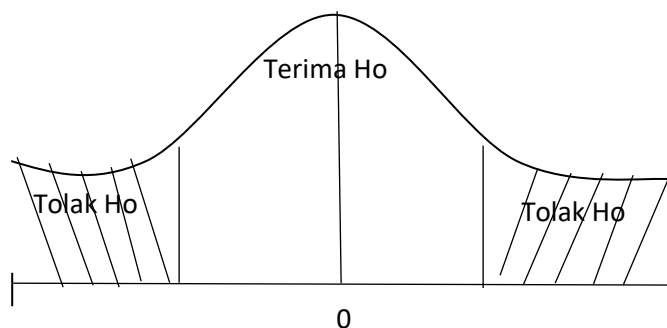
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 16 (2016)

Dari tabel tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diperoleh hasil $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $-8,478 < 1,664$ H_0 diterima (H_a ditolak), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis 1 (satu) tidak diterima dan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) secara persial tidak mempunyai pengaruh namun signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Melati (RSUM) Perbaungan.



Dari tabel tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diperoleh hasil $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ yaitu $9.555 > 1,664$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_a diterima (H_0 ditolak), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis 2 (dua) diterima dan dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_2) secara persial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Melati (RSUM) Perbaungan.



-9,555 -1,664 1,664 9,555

Gambar IV.5 Kreteria Pengujian Hipotesis Uji t Motivasi

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 16 (2016)

2) Uji Secara Simultan (uji f)

Uji statistik f (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan significance level taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya $\text{sig} > 0,005$ maka H_0 diterima.

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

Sumber :Sugiono (2014, 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}

Kreteria Penguji :

- 1) Jika $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- 2) Jika $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel IV.11 Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	601.279	2	300.640	45.654	.000 ^a
	Residual	526.817	80	6.585		
	Total	1128.096	82			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: KepuasanKerjaKaryawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 16 (2016)

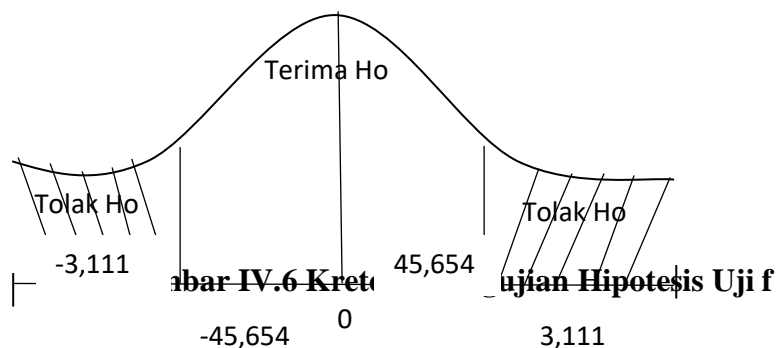
$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 83 - 2 - 1 = 80$$

$$F_{\text{hitung}} = 45,654$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,111$$

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar 0,000 sig < dari 0,05 artinya bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan.

Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah k-1, sehingga diketahui nilai df pembilang adalah 3-1= 2, sedangkan nilai df penyebut adalah n-k-1, sehingga diketahui nilai df penyebut 83-2-1=80 diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,111 jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $45,654 > 3,111$ dan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan.



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 16 (2016)

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel diatas diperoleh nilai $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ yaitu 45,654 > 3,111 kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Dari hasil perhitungan SPSS diatas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan.

d. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara 0-1. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS 16.0). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian statistiknya:

Tabel IV.12 Nilai R-Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.521	2.56617

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 16 (2016)

Pada tabel diatas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R sebesar 0,533 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan kepuasan kerja (variabel dependen) dengan gaya kepemimpinan dan motivasi (variabel independen) mempunyai tingkat hubungan yang sedang yaitu sebesar:

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

$$D = 0,533 \times 100\%$$

$$D = 53,3\%$$

Nilai R Square diatas diketahui adalah 0,533 atau 53,3% menunjukan sekitar 53,3% variabel Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2), sisanya 46,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Setelah penulis mendapatkan data penelitian dan responden dan kemudian mendapatkan hasilnya melalui pengelolaan data menggunakan SPSS, maka analisis temuan penelitian mengenai variabel – variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan yang menyatakan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $-8,478 < 1,664$ dan $-t_{hitung}$ didaerah penolakan H_a sehingga H_a ditolak H_o diterima, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan.

Menurut Purwanto(2011, hal. 29), gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu cara bagaimana seseorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahannya dengan cara-cara

tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Supriyono (2010) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dan langsung yang paling dominan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Raharjo dan Nafisah (2006) variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh namun signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan. Artinya jika gaya kepemimpinan semakin menurun maka kepuasan kerja karyawan juga akan ikut menurun dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan semakin meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan ikut meningkat. Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil responden untuk variabel gaya kepemimpinan yang mayoritas menjawab setuju untuk seluruh indikator yang ditanyakan bahwa gaya kepemimpinan pada Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan sudah cukup baik dengan demikian dapat dikatakan bahwa para pegawai telah puas dengan kemampuan dalam pengawasan, kebutuhan akan berprestasi dalam bekerja, dan kecerdasan, tetapi masih ada beberapa karyawan kurang setuju dalam hal ketegasan, kepercayaan diri dan inisiatif.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diatas mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang menyatakan bahwa $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ yaitu $9,555 > 1,664$ dan $-t_{hitung}$ berada didaerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak H_a diterima, hal ini menyatakan bahwa motivasi ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 110) motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mau mereka bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Hal ini juga diperkuan oleh penelitian Virgana (2011) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian berdasarkan penelitian Suryawan (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan. Artinya jika motivasi yang didapat oleh karyawan itu meningkat maka kepuasan kerja akan ikut meningkat.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpin Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diatas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang menyatakan bahwa $-F_{hitung} > -t_{tabel}$ yaitu $45,654 > 3,111$ dan $-F_{hitung}$ berada didaerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak H_a diterima, hal ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan.

Sutrisno (2009, hal. 79) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawannya terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Sedangkan factor yang membentuk kepuasan kerja berdasarkan temuan ditempat penelitian adalah kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Pariaribo (2014) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Gaya kepemimpinan dan motivasi harus lebih ditingkatkan lagi dan dibangun agar mendapatkan kepuasan kerja karyawan yang maksimal sehingga cepat tercapainya tujuan perusahaan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan. Artinya jika gaya kepemimpinan dan motivasi pada Rumah Sakit Umum Melati Perbaungan semakin baik dan dapat dilakukan dengan baik maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Sedangkan dari hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai R-Square 53,3%, sedangkan sisanya sebesar 46,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Secara persial, pengolahan data tentang gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh $-t_{hitung} -8,478 < -t_{tabel} 1,664$. Jika gaya kepemimpinan didalam perusahaan itu menurun maka kepuasan kerja didalam perusahaan juga ikut menurun dan tujuan perusahaan juga akan sulit untuk terlaksana dengan cepat.
2. Secara persial, pengolahan data tentang motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan diperoleh $-t_{hitung} 9,555 > -t_{tabel} 1,664$. Semakin tinggi tingkat motivasi dari perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat dan tujuan perusahaan juga akan cepat terlaksana dengan baik.
3. Secara simultan, $-F_{hitung}$ adalah $45,654 > -F_{tabel} 3,111$ maka secara bersamaan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan lebih ditingkatkan secara bersamaan agar berjalan sesuai yang di inginkan oleh perusahaan.

4. Nilai R Square diketahui adalah 0,533 atau 53,3% menunjukkan sekitar 53,3% variabel kepuasan kerja dipengaruhi gaya kepemimpinan dan motivasi sisanya 46,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Adapun saran yang bisa diberikan pada penelitian ini untuk pihak perusahaan adalah :

1. Harus selalu menjaga komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan maupun sesama antar karyawan, sehingga selalu terjalin hubungan yang harmonis dan terhindar dari konflik yang dapat mengganggu pekerjaan dan juga dapat merugikan pihak perusahaan.
2. Pimpinan juga harus selalu memberikan motivasi kepada setiap karyawannya sehingga karyawan selalu merasa senang dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Perusahaan lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan bisa mendapatkan hasil kerja yang maksimal dari karyawan untuk kemajuan atau kelancaraan prosedur kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Praabu Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-II. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Bangun, Wilson (2012) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jakarta, Erlangga
- Djoko Purwanto. (2011). *Komunikasi Bisnis*. Edisi Keempat. Erlangga. Jakarta
- Fahmi, Irham (2013) *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung
- Hasibuan, Malayu S.P (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Harianja, Marihot Tua Effendi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Kepuasan kerja Karyawan*, Jakarta: PT Grasindo
- Juliandi, azuar & Irfan, (2014) *Metode Penelitian*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis
- Kartono, Kartini (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Karisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Miftha Thoha. (2011) *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada. Edisi Kesatu. Jakarta. Rajawali Pers.
- Miftha Thoha. (2013) “*Kepemimpinan Dalam Manajemen* “ Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moenir. (2008). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*: PT. Bumi Aksara
- Pariaribo (2014) “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Dearah Kabupaten Sipiori*”. Jurnal Pasca Sarjana Universitas Atmajaya Yogyakarta, Yogyakarta.

- Ria et al (2011) “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja*”.
Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 2, Nomor 1, Februari 2014.
- Rivai, Veithzal, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Raharjo, Susilo dan Nafisah (2006) “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Pada Departemen Agama Kota Semarang*”. Jurnal Universitas Diponegoro, Semarang
- Soekarso DKK. (2010). *Teori Kepemimpinan*. Mitra Wacana Media. Edisi Kesatu Jakarta
- Sugiyono, (2011) *Metodologi Penelitian*, Alfabeta Baandung
- Sutrisno, Edy, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manajemen. Cetakan ke-1*
Kencana Pranadamedia Group. Jakarta
- Supryono (2010) “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja*”.
Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 2, Nomor 1, Februari 2014
- Suryawan (2013) “*Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja*” Jurnal Universitas Tarumanegara, Jakarta
- Thoha, Prabundu (2010) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Tampubolon, Manahan P. (2007). *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Virgana (2011) “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan DKI Jakarta*” Jurnal Pascasarjana UNJ, Jakarta

