**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA**

**PT. ASAM JAWA MEDAN**

**SKRIPSI**

***Diajukan Guna Memenuhi Syarat***

***Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)***

***Program Studi Manajemen***



**Oleh:**

**NAMA : SARAH FARADILLA**

**NPM : 1605160248**

**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

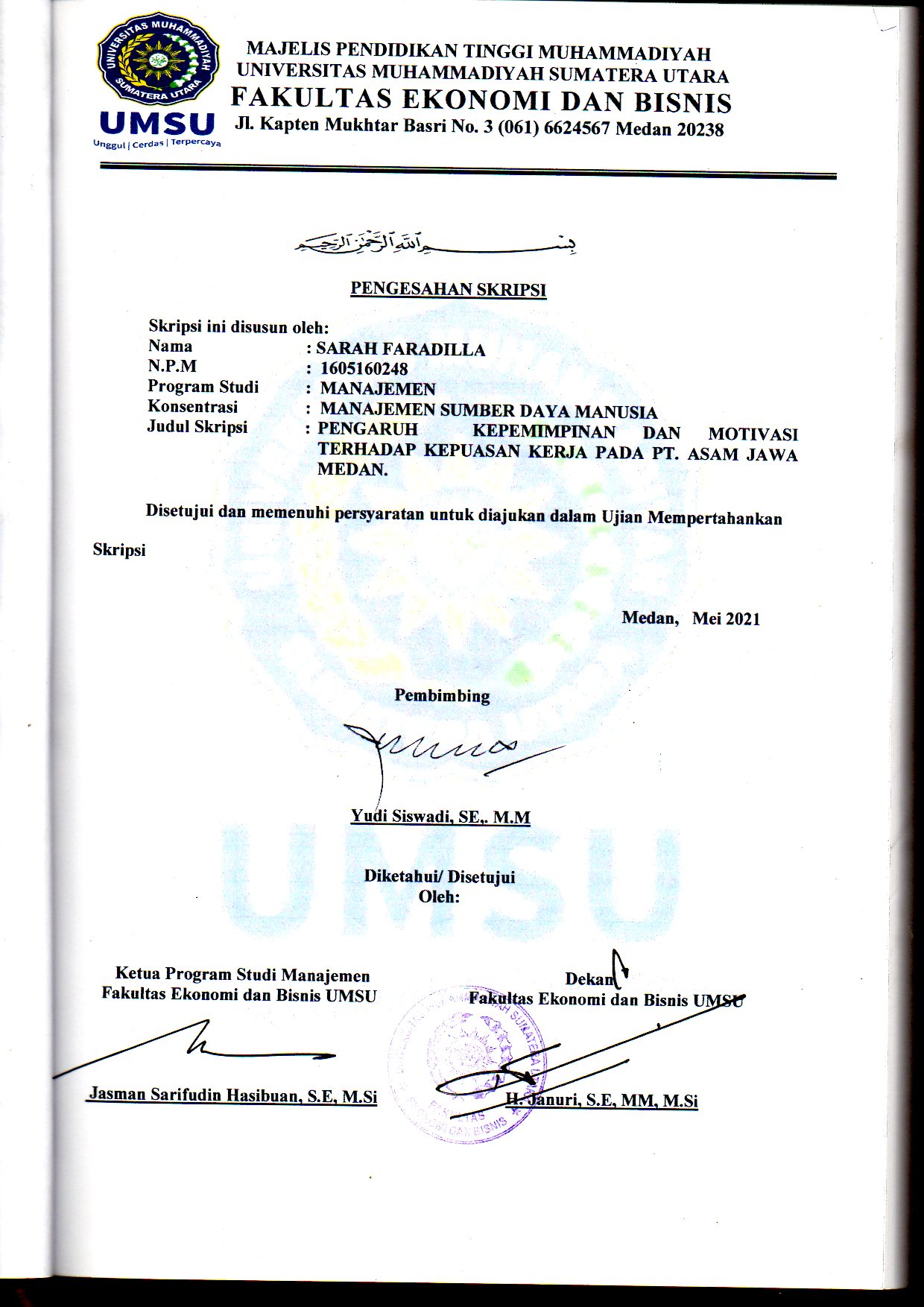
**KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

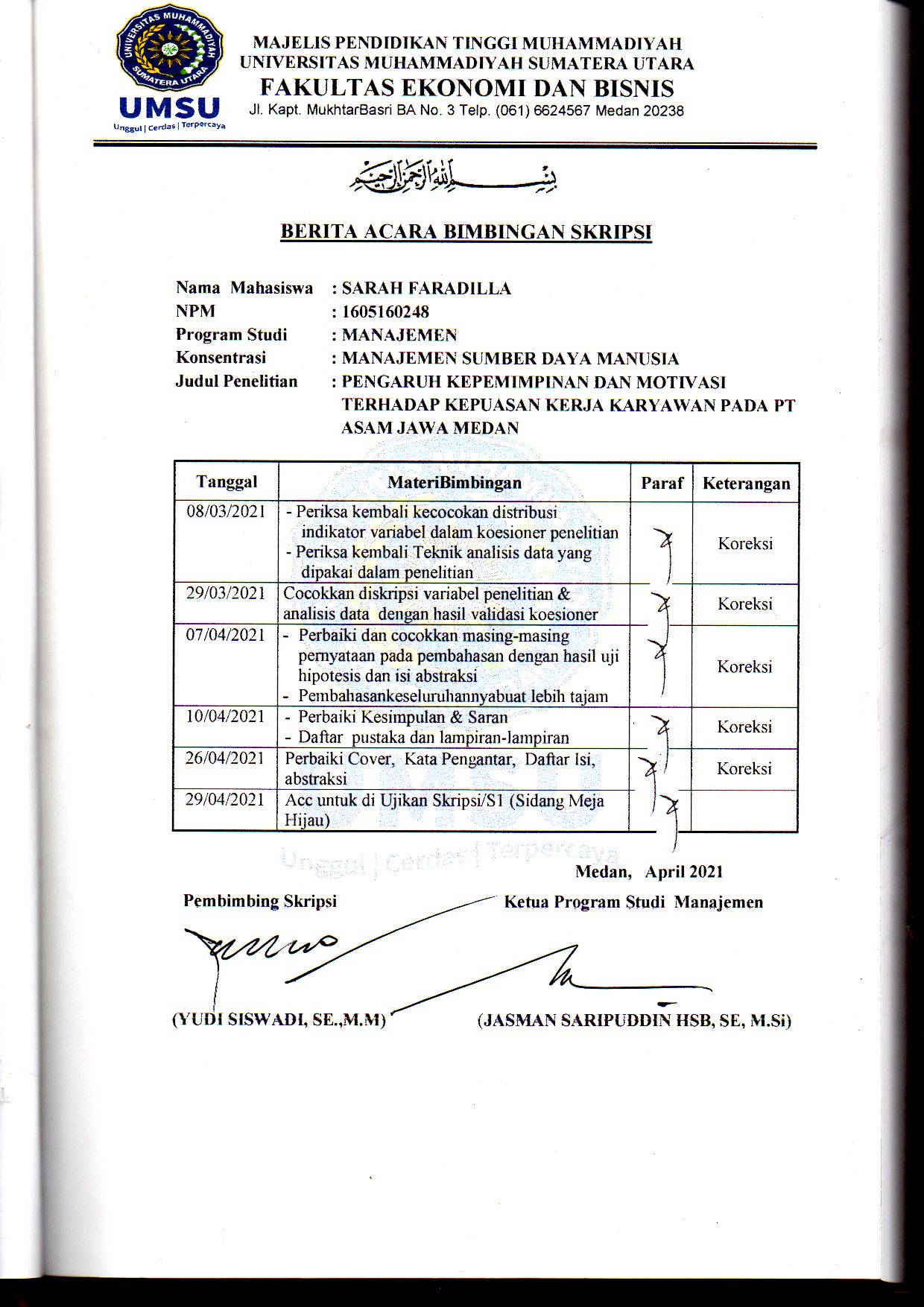
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

**MEDAN**

**2020**

****

****

****

**ABSTRAK**

**Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

**Karyawan pada PT. Asam Jawa Medan**

**Sarah Faradilla**

Manajemen

[Sarahfaradilla33@gmail.com](mailto:Sarahfaradilla33@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerya karyawan pada PT. Asam Jawa Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian assosiatif dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Asam Jawa Medan sebanyak 50 orang. Sampel yang diambil menggunakan metode sampling jenuh*,* sehingga seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Dan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas, metode analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t (uji parsial), uji f (uji simultan). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepemimpinanberpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan secara simultan Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan secara bersama – sama terhadap Kepuasan Kerja PT. Asam Jawa Medan

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

## ABSTRACT

**The Influence of Leadership and Motivation on Employee**

**Job Satisfaction of PT. Asam Jawa Medan**

**Sarah Faradilla**

Management

## [Sarahfaradilla33@gmail.com](mailto:Sarahfaradilla33@gmail.com)

## This study aims to determine whether there is an influence of leadership and motivation on employee satisfaction of PT. Asam Jawa Medan. This type of research is associative research using quantitative methods. The population in this study were permanent employees of PT. Asam Jawa Medan as many as 50 people. Samples were taken using a saturated sampling method, so that the entire population in this study was sampled. And using the validity test and reability test, multiple linear regression analysis method, classical assumption test, tt test (partial test), f test (simultaneous test). Basd on the research results it can be concluded that partially leadership has a significant effect on job satisfaction, motivation has a significant effect on job satisfaction and simultaneously leadership and motivation have a significant effect together on job satisfaction at PT. Asam Jawa Medan.

## Keywords: Leadership, Motivation and Job Satisfaction

**KATA PENGANTAR**



Assalamu’alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan Rahmat-Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan akademik untuk menyelesaikan studi program Manajemen. Serta tidak lupa Sholawat dan Salam kepada Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi kita semua. Skripsi ini disusun berdasarkan hasil yang dilaksanakan pada PT. Asam Jawa Medan.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada banyak pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Teristimewa untuk kedua orang tua saya Ayahanda Riadi dan Ibunda Supiyana, serta abang saya BRIPTU. Roeri Andika, SH, yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian, pengorbanan, bimbingan serta Doa yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan yang keras dan bertanggung jawab. Semoga Allah SWT selalu melindungi, memberi kesehatan, kemudahan serta memberikan tempat yang tertinggi untuk kalian di Surga-Nya kelak, Aamiin Allahumma Aamiin.
2. Bapak Drs. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si, selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unviesitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan., SE, M.Si., selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si., selaku Sekretariat Jurusan Manajemen dan Penasehat Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Yudi Siswadi, S.E, M.M., selaku Dosen Pembimbing Proposal yang telah rela mengorbankan waktu membimbing, mengarahkan dan membina sehingga tersusunnya skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU yang telah memberikan banyak ilmu yang sangat bermanfaat dari awal penulis kuliah hingga sekarang ini.

10 Bapak / Ibu Pimpinan PT. Asam Jawa Medan beserta seluruh karyawan yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.

11.Kepada teman – teman seperjuangan saya, Rizka Faradilla, S.Ak, Nanda Adella S.Ak, dan Nurmahyuni Lubis terimakasih telah membantu dan memberikan dukungan moral dan moril, semoga Allah membalas kebaikan kalian semua, Aamiin Allahumma Aamiin.

12. Sahabat saya Rizky Wahyu Ningsih S.Kep dan Namirah Putri Dhea S.Ak,. S.Pd, yang telah memberikan Doa dan dukungan, serta membantu dalam penulisan skripsi ini, semoga Allah membalas kebaikan kalian semua, Aamiin Allahumma Aamiin.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan – rekan mahasiswa dan juga para pembaca. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan Hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Aamiin Allahumma Aamiin.

*Wassalamu’alaikum Wr. Wb.*

Medan, Agustus 2020

Penulis

**SARAH FARADILLA**

**NPM: 1605160248**

**DAFTAR ISI**

**ABSTRAK i**

**ABSTRACT ii**

**KATA PENGANTAR iii**

**DAFTAR ISI vi**

**DAFTAR TABEL ix**

**DAFTAR GAMBAR x**

**BAB 1 PENDAHULUAN 1**

1.1. Latar Belakang Masalah 1

1.2. Identifikasi Masalah 8

1.3. Batasan Masalah 8

1.4. Rumusan Masalah 8

1.5. Tujuan Penelitian 9

1.6. Manfaat Penelitian 9

**BAB 2 KAJIAN PUSTAKA 10**

2.1. Landasan Teori 10

2.1.1.Kepuasan Kerja 10

2.1.1.1. Definisi Kepuasan Kerja 10

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja 12

2.1.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 13

2.1.1.4. Indikator Kepuasan Kerja 15

2.1.2. Kepemimpinan 18

2.1.2.1. Definisi Kepemimpinan 18

2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan 19

2.1.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

20

2.1.2.4. Indikator Kepemimpinan 21

2.1.3.Motivasi 23

2.1.3.1. Definisi Motivasi 23

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi 25

2.1.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi 26

2.1.3.4. Indikator Motivasi 30

2.2. Kerangka Berpikir 31

2.3. Hipotesis 34

**BAB 3 METODE PENELITIAN 35**

3.1. Jenis Penelitian 35

3.2. Defenisi Operasional 35

3.2.1.Gaya Kepmimpinan 35

3.2.2.Motivasi 36

3.2.3.Kepuasan Kerja 36

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian 37

3.4. Teknik Pengambilan Sampel 38

3.5. Teknik Pengumpulan Data 39

3.6. Teknik Analisis Data 41

**BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**  53

4.1 Hasil Penelitian 53

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian 53

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian 56

4.2 Analisis Data 63

4.2.1 Uji Asumsi Klasik 63

4.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda 69

4.3 Pengujian Hipotesis 71

4.3.1 Uji Secara Parsial (Uji t) 71

4.3.2 Uji Secara Simultan (Uji f) 74

4.3.3 Uji Koefisien Derterminasi 76

4.4 Pembahasan 77

**BAB 5 PENUTUP 81**

5.1 Kesimpulan 81

5.2 Saran 82

5.3 Keterbatasan Penelitian 82

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR TABEL**

Tabel 3.1 Indikator Kepemimpinan 36

Tabel 3.2 Indikator Motivasi 36

Tabel 3.3 Indikator Kepuasan Kerja 37

Tabel 3.4 Waktu Penelitian 37

Tabel 3.5 Rincian Data Jumlah Karyawan Tetap PT Asam Jawa

Medan 38

Tabel 3.6 Skala Likert 44

Tabel 3.7 Uji Validitas Kepuasan Kerja 46

Tabel 3.8 Uji Validitas Kepemimpinan 46

Tabel 3.9 Uji Validitas Motivasi 46

Tabel 3.10 Pengujian Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja 48

Tabel 3.11 Pengujian Reabilitas Variabel Kepemimpinan 48

Tabel 3.12 Pengujian Reabilitas Variabel Motivasi 48

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 53

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 54

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 55

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 56

Tabel 4.5 Pengukuran Skala Likert 57

Tabel 4.6 Tabulasi Responden Variabel Kepuasan Kerja 57

Tabel 4.7 Tabulasi Responden Variabel Kepemimpinan 59

Tabel 4.8 Tabulasi Responden Variabel Motivasi 61

Tabel 4. 9 Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov) 64

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas 66

Tabel 4. 11 Uji Autokorelasi 69

Tabel 4.12 Uji Regresi Linier Berganda 70

Tabel 4.13 Hasil Uji Signifikan t 72

Tabel 4.14 Uji f 75

Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi 77

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan

Kerja 32

Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja 33

Gambar 2.3 Paradigma Penelitian 34

Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t 43

Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F 44

Gambar 4.1 Grafik Histogram 63

Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized

Residual 65

Gambar 4.3 Grafik Scatterplot 67

Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t 71

Gambar 4.5 Pengujian Hipotesis 1 72

Gambar 4.6 Pengujian Hipotesis 2 72

Gambar 4.7 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F 74

Gambar 4.8 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F 76

**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya surau organisasi dan proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan- perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan (Sutrisno, 2009).

Sumber daya manusia merupakan satu- satunya sumber daya yang memiliki akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (raiso, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mecapai tujuan (Sutrisno, 2009). Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Sumber daya manusia adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan yang bersana unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/ teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran berupa barang atau jasa

dalam usaha mencapai tujuan perusahaan (Rivai, 2016). Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mengatur tentang cara pengadaan sumber daya manusia, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui pelaksanaa kegiatan manejerial dalam rangka mencapai tujuan organisasi (penulis) (Khair, 2017).

Permasalahan yang berkaitan denga sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan hal paling penting dalam pergerakan operasional suatu organisasi, sebab secanggih apapun tekonologi dan berkembangnya media informasi baik cetak maupun elektronik dalam suatu perusahaan, tetap perusahaan juga membutuhkan karyawan, dan untuk mendapatkan kinerja yang maksimal tentunya karyawan membutuhkan kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri, sehingga mereka bisa memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawan dengan sebaik mungkin dalam segala aspek yang dilakukannya.

Berdasarkan hasil Pra Riset yang dilakukan pada PT. Asam Jawa Medan, terdapat berbagai permasalahan yang ditemukan melalui observasi dan wawancara yang penulis lakukan pada objek penelitian, diantaranya kurangnya arahan seorang pemimpin terhadap karyawan dan juga pemimpin masih kurang memperhatikan proses kerja karyawan sehingga pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan, selain itu pemimpin juga kurang dapat menyelesaikan persolan yang terjadi di dalam perusahaan, serta kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahan karena dapat dilihat masih ada beberapa karyawan yang kurang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan benar, dan karyawan juga kurang maksimal dalam bekerja dan beberapa karyawan kurang teliti dalam melakukan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan – kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

PT. Asam Jawa Medan merupakan perusahaan besar swasta yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan industri pengolahan hasil perkebunan berupa Tandan Buah Segar ( TBS ) untuk menghasilkan minyak kelapa sawit ( CPO ) dan inti sawit ( Kernel ), yang berlokasi di Jl. Gajah Mada No. 40 Medan.

Berbagai permasalahan pada PT. Asam Jawa Medan, menjadi dasar peneliti untuk menganalisis sebab atau faktor yang muncul dalam penelitian ini, sehingga dijadikan sebagai bahan perbaikan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat berbagai permasalahan yang terjadi pada objek penelitian tentu memerlukan beberapa penelitian agar ditemukan penyelesaian secara komprehensif, namun disebabakan keterbatasan waktu dan lainnya maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbin mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mareka yakini seharusnya mareka terima. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (Robbin., 2017). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memangdang pekerjaan mareka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Handoko, 2009).

Menurut (Lubis et al., 2020)kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar perkerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap organisasi karena kinerja karyawan tersebut menurun dan akibatnya kinerja karyawan akan terganggu. Faktor yang membentuk kepuasan kerja berdasarkan temuan ditempat penelitian adalah kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawannya terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan (Sutrisno, 2009).

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Menurut (Mujiatun et al., 2019) sikap karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapati tujuannya. Namun sebaliknya, jika karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya akan dapat merugikan organisasi bahkan akan menghambat tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin & Guritno., 2016). Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya pegawai dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Suranta., 2016). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Siagian & Khair, 2018). Gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama (Yukl, 2019).

Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan seperti, Kepribadian (*personality*), harapan dan prilaku atasan, karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan, kebutuhan tugas, iklim dan kebijakan organisasi (Setiawan & Muhith, 2019). Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimp initulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda- beda, bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efesien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan (Sutrisno, 2009).

Motivasi adalah suatu proses yang menerangkan intensif, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan (Hamalik, 2019). Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan (Sardiman, 2019). Menurut (Farisi et al., 2020)motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kepampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Pada prinsipnya motivasi yang diberikan pimpinan dengan maksimal kana berdampak positif bagi kerja setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas, bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai keterkaitan yang memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk meneliti tentang gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk itu penulis menetapkan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Asam Jawa Medan”.**

* 1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ditemukan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Asam Jawa Medan.

1. Kurangnya arahan seorang pemimpin terhadap karyawan dan pemimpin kurang memperhatikan proses kerja karyawan.
2. pimpinan kurang dapat menyelesaikan persoalan yang terjadi di dalam perusahaan.
3. Kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan.
4. Kurang maksimalnya karyawan dalam bekerja, sehingga masih ada karyawan yang kurang teliti dalam pekerjaannya dan menimbulkan masalah dalam menyelesaikan pekerjaan.
   1. **Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan hanya pada ruang ruang lingkup gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja karyawan PT. Asam Jawa Medan.

* 1. **Rumusan Masalah**

Untuk lebih memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini maka dirumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Asam Jawa Medan ?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan ?
3. Apakah ada pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Asam Jawa Medan ?
   1. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja PT. Asam Jawa Medan.
2. Untuk mengetahui motivasi terhadap kepuasan kerja PT. Asam Jawa Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja PT. Asam Jawa Medan.
   1. **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis: Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi mahasiswa dalam penyusunan skripsi untuk penelitian selanjutnya agar menjadi lebih baik lagi, dan dapat menjai referensi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis khususnya prodi Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia.
2. Manfaat Praktis: Dari hasil penulisan ini diharapkan menjadi suatu bahan pustaka, referensi, serta dapat membantu pembaca, khususnya mahasiswa/i yang akan melakukan penelitian dengan judul atau objek yang sama.
3. Manfaat bagi perusahaan yang diteliti: Dari hasil penulisan ini diharapkan menjadi pedoman atau sebagai bahan evaluasi bagi manajemen prushaan agar dapat dijadikan masukan dan dasar dalam pengambilan keputusan.

**BAB 2**

**KAJIAN PUSTAKA**

**2.1 Landasan Teori**

**2.1.1 Kepuasan Kerja**

**2.1.1.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mareka (Handoko, 2006, hal. 193). Kepuasan kerja adalah cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya. Seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya menguntungkan atau merugikan dirinya, tergantung pada presepsi mareka apakah pekerjaannya memberikan kepuasan atau ketidakpuasan. Ketika karyawan menilai suatu pekerjaan menyenangkan untuk dikerjakan, mareka mengatakan bahwa pekerjaan itu memberikan kepuasan kerja. Keadaan itu dapat dilihat dari hasil pekerjaannya,kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja mareka (Bangun, 2012, hal. 11-12).

Menurut (Luthans, 2014, hal. 23-24) kepuasan kerja adalah sikap yang dikembangkan oleh para karyawan sepanjang waktu mengenai berbagai segi pekerjaan, seperti upah, gaya penyeliaan, rekan sekerja, promosi dan pekerjaan itu sendiri. Bagi banyak orang yang berpendidikan dan berkemampuan baik, salah satu tujuan bekerja adalah untuk memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mareka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam- macam aspek situasi pekerjaaan dari organisasi tempat mareka bekerja. Jadi,

kepuasan kerja menyangkut psikologis individu di dalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya (Tangkilisan, 2005, hal. 164).

Menurut (Handoko, 2016, hal. 37) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mareka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi.

Menurut (Saripuddin., 2020, hal 48-49), Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mareka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mareka yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal- hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut (Jex, 2016, hal. 302), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekrjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kogmitif dan aspek prilaku. Aspek kogmitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Menurut (Wexley & Yukl., 2017, hal. 38) teori- teori kepuasan kerja ada 3 macam yang lazim dikenal yaitu:

1. Teori Perbandingan Intrapersonal *(Discrepancy Theory)*

Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya.

1. Teori Keadilan *(Equity Theory)*

Seorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia meraakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan equity atau inequity atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun ditempat lain.

1. Teori Dua- Faktor *(Two Factor Theory)*

Prinsip dari teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karaakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan *dissatisfier* atau *hygiene factors* dan yang lain dinamakan *satisfier* atau *motivators.*

**2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat besar manfaatnya baik untuk kepentingan individu, industri, dan masyarakat (Sutrisno, 2009, hal. 82).

Manfaat kepuasan kerja terkait dengan prestasi kerja yang dihasilkan para karyawan dan pada akhirnya pada kinerja yang dicapai perushaan. Semakin tinggi prestasi yang dicapai karyawan, maka semakin tinggi pula keuntungan yang akan menjadi milik perusahaan. Kepuasan kerja juga mengarah pada pembentukan prilaku yang timbul dalam lingkungan perusahaan. Tindakan undisipliner berkurang sebagai akibat telah terpenuhinya kebutuhan dan adanya sikap loyal terhadap perusahaan. Kepuasan kerja dapat merangsang semangat kerja dan loyalitas karyawan, setidaknya tanpa ada kepuasan kerja maka karyawan akan cepat mengalami kebosanan, tidak bersemangat dalam bekerja, dan pindah pekerjaan (Robbins, 2006, hal. 98).

**2.1.1.3 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 (Luthans, 2018, hal 69-70) ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang telah diukur dengan *Job Descriptive Index* (JDI), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri. Sejauh mana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab.
2. Gaji. Kepuasan kerja merupakan fungsi dari sebuah absolute dari gaji memenuhi harapan- harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikaan terhadap kepuasan kerja.
3. Kesempatan atau Promosi. Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.
4. Sepervisor. Kemapuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan.
5. Rekan Kerja. Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan, makan akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut (Blum, 2016, hal. 77), faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadapan kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlukak adil baik menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut (Burt, 2016), mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. *Faktor hubungan antar pegawai*, antara lain hubungan antara manajer dengan pegawai; faktor fisik dan kondisi kerja; hubungan sosial diantara pegawai; sugesti dari teman kerja; emosi dan situasi kerja.
2. *Faktor individu*, yaitu yang berhubungan dengan sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, dan jenis kelamin.
3. *Faktor luar (external),* yang berhubungan dengan keadaan keluarga pegawai, rekreasi, pendidikan *(training, up grading)*.

Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Sisca et al., 2020, hal. 27) adalah:

1. Dari sudut pandang kemanusiaan, setiap manusia punya hak untuk diperlakukan secara adil dan hormat. Perluasan refleksi dari perlakuan yang baik sangat menentukan kepuasan kerja. Perusahaan juga harus memperhatikan kondisi emosional dan kesehatan psikologis pegawainya.
2. Dari sudut pandang kemanfaatan, fungsi- fungsi perusahaan dapat diciptakan dari perilaku yang ditimbulkan melalui kepuasan kerja.

Menurut (Hartatik, 2018, hal 229) kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor – faktor berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing – masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta persasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan (supervision), atasan yang abaik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja *(woker’s)*, merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaanya.
4. Promosi *(promotion)*, merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
5. Gaji/upah *(pay)*, merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

**2.1.1.4 Indiktor Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja yang efektif menunjukan peranan penting. Kepuasan kerja akan sangat berpengaruh didalam jalannya kinerja didalam suatu perusahaan.

Menurut(Tegar, 2019, hal. 67-68), ada beberapa indikator kepuasan kerja, diantaranya:

1. Menyenangi pekerjaannya.
2. Mencintai pekerjaannya.
3. Moral kerja yang positif.
4. Disiplin kerja
5. Prestasi kerja

Berikut ini adalah penjelasan mengenai indikator tentang kepuasan kerja.

1. Mencintai pekerjaannya.

Dalam hal ini karyawan bukan hanya menyukai pekerjaannya, tapi karyawan juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

1. Disiplin kerja.

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunukkan nilai- nilai ketaatan, kepatuhan, dan kesetiaan karyawan terhadap (dengan) tempat bekerjanya.

1. Prestasi kerja.

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

Menurut (Smith, Kendall & Hullin, 2017, hal. 126) indikator kepuasan kerja diukur dengan beberapa hal, yaitu:

1. Kerja
2. Pengawasan
3. Upah
4. Promosi
5. Rekan kerja

Berikut adalah penjelasan mengenai indikator kepuasn kerja.

1. Kerja

Sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak peneliti adalah pekerjaan yang memberi status. Lebih lanjut, pegawai cenderung lebih menyukainpekerjaan yang memberi mareka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai seberapa baik mareka bekerja.

1. Pengawasan

Kemampuan pengawasan oleh atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi mareka. Demikian pula iklim partisipatif yang diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja pegawai.

1. Upah

Dengan upah yang diterima, orang dapat memenhi kebutuhan hidup sehari- hari, dan melihat tingkat upah yang diterimanya, orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi seseorang di organisasi tempat kerjanya. Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan pengharapannya. Apabila sistem upah diperlakukan secara adil dan didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan, maka kemungkinan besar akan diperoleh kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan banyak orang yang bersedia menerima upah yang lebih kecil untuk bekerja pada lokasi sesuai, misalnya dekat dengan tempat tinggalnya.

1. Promosi

Kesempatan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi menggunakan berbagai cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdaarkan tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kepuasan kerja, dll. Kebijakan promosi yang adil dan transparan semua pegawai dapat memberikan dampak kepada mareka yang memperoleh kesempatan dipromosikan, seperti perasaan senang, bahagia, dan memperoleh kepuasan atas kerjanya.

1. Rekan kerja

Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai karena pegawai merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya. Sifat kelompok kerja akan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Bersama dengan rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat menjadi sumber kepuaan bagi pegawai secara individu.

Menurut (A. . Mangkunegara, 2017, hal. 116) indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Gaji

Senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.

1. Promosi

Senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan oleh perusahaan tersebut.

1. Rekan kerja

Sikap senang atau tidak senangnya karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.

1. Pengawasan

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

1. Pimpinan

Sikap senang atau tidak senangnya karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

Menurut (Veitzhal, 2009, hal. 45) indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

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.

1. Supervisi

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

1. 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.

1. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan utnuk memperoleh dan peningkatan kemampuan selama bekerja dan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaanya.

1. Gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti adanya insentif

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

1. Rekan kerja

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

1. Kondisi kerja

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

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator – indikator kepuasan kerja yaitu mencintai pekerjaannya, upah, isi pekerjaan, kesempatan untuk maju dan rekan kerja.

**2.1.2 Kepemimpinan**

**2.1.2.1 Definisi Kepemimpinan**

Kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam- macam sudut pandangan. Perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demoratik oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut. Gaya artinya sikap, gerakan tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang baik, kekuatan kesanggupan untuk berbuat yang lebih baik. Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau pola perilaku atau strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin.

Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil dari falsafah, keterampilan dan sikap yang sering diterapkan pemimpinan ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Schmidt & Tannembaun, 2018, hal. 19-20)

Menurut (Anoraga, 2009, hal. 214), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakan orang- orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan kesenangan hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun tidak nampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang (Marsam,2020, hal. 10).

Kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja mencapai tujuan. Faktor manusialah yang mempertautkan kelompok dan memotivasinya untuk mencapai tujuan (Bismala et al., 2017, hal. 83). Kepemimpinan adalah sebuah proses mempengaruhi aktivitas individu dan kelompok untuk mencapai tujuan (Mosley, 2017, hal. 83).

Gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, mementingkan hubungan kerja sama, dan mementingkan hasil yang dapat dicapai (Zainal & Mulyasa, 2018, hal. 144)

* + - 1. **Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan**

Tujuan dari kepemimpinan hendaklah sejalan dengan tujuan dari organisasi

yang dipimpinnya, sebagai seorang pemimpin tentunya mampu untuk membimbing, mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan, oleh karena itu tujuan kepemimpinan adalah sebagai pemegang kendali dalam sebuah organisasi (Hidayat, 2019, hal. 6)

Menurut (Larsson & Vinberg, 2017, hal. 78) manfaat gaya kepemimpinan adalah dapat membuat perencanaan strategis dengan baik, dapat mengembangkan dan memasarkan produk, mendapatkan karyawan yang kompeten dibidangnya.

* + - 1. **Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Gaya Kepemimpinan salah satu respon positif serta memiliki faktor yang dapat mempengaruhi. Menurut (Kartono & Kartini, 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 atau gelar keserjanaan perolehan dalam olahraga dan atletik lainnya.
3. Tanggung jawab. Pemimpin harus mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif dan punya cara untuk unggul.
4. Partisipasi. Pemimpin harus aktif, memiliki sosialbilitas tinggi, mampu bergaul, koperatif atau suka bekerja sama mudah beradaptasi dan memiliki rasa humor.
5. Status. Meliputi kedudukan sosial ekonomi yang cukup tinggi, populer atau tenar.

Menurut (Chapman, 2015, hal. 31) beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dalam suatu perusahaan yaitu:

1. Cara berkomunikasi.

Setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar.

1. Pemberian motivasi.

Seorang pemimpin selain mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi yang baik dan lancar tentu saja mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan- dorongan atau memberi motivasi kepada bawahannya, baik motivasi secara finansial atau non finansial.

1. Kemampuan memimpin.

Tidak setiap orang atau pemimpin mampu memimpin, karena yang berkenan dengan bakat seseorang untuk mempunyai kemampuan memimpin adalah berbeda- beda.

1. Pengambilan keputusan.

Seseorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku diperusahaan serta keputusan yang diambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik bahkan mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan produktifitas kerja.

1. Kekuasaan yang positif.

Seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi atau perushaan walaupun dengan gaya kepemimpinan yang berbeda beda tentu saja harus memberikan rasa aman bagi karyawan.

Menurut (Prasetio & Putri, 2018, hal. 106) faktor – faktor yang mempengaruhi timbulnya gaya kepemimpinan disebuah organisasi salah satu faktornya adalah karena adanya tradisi atau warisan turun temurun dari leluhur. Faktor kedua, dipilih oleh sekelompok orang faktro terakhir adalah genetis atau sudah mempunyai bakat menjadi pemimpin sejak lahir, hal tersebut tidak dapat dibuat atau dibentuk oleh siapapun.

(Kanto & Rappana, 2018, hal. 98) mengemukaan faktor gaya kepemimpinan dalam konvensial yaitu, kekuasaan dan kewenangan, kewibawaan yang berbagai keunggulan, kamampuan. Sedangkan menurut (Kiswanto, 2010) menyatakan faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan diantaranya adalah kemampuan, kepribadian, pengalaman, intelektual dan lingkungan kerja.

* + - 1. **Indikator Kepemimpinan**

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

Menurut (Kartono & Kartini, 2014, hal. 34), gaya kepemimpinan memiliki 5 indikator yaitu:

1. Sifat.
2. Kebiasaan.
3. Tempramen.
4. Watak.
5. Kepribadian.

Berikut adalah penjelasan mengenai indikator gaya kepemimpinan.

1. Sifat.

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemudian pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri- ciri didalamnya.

1. Kebiasaan.

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu penggerak perilaku seseorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

1. Tempramen.

Tempramen adalah gaya perilau seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukan adanya variasi tempramen.

1. Watak.

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan, keberanian.

1. Kepribadian.

Kepribadian seorang pemimpin menentukan kebrhasilan yang ditentukan oleh sifat- sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Menurut (Toha & Miftah, 2011, hal. 34) indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan.
2. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial.
3. Motivasi diri dan dorongan prestasi.
4. Pimpinan- pimpinan yang berhasil mau mengakui kesalahan

Berikut adalah penjelasan mengenai indikator gaya kepemimpinan.

1. Kecerdasan.

Seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggidibandingkan dengan yang diinginkannya.

1. Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial.

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

1. Motivasi diri dan dorongan prestasi.

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

1. Pimpinan- pimpinan yang berhasil mau mengakui kesalahan. Saling menghormati pengikutnya dan mampu berpihak kepada yang benar.

Menurut (Yancomala, 2014, hal. 538) indikator dari gaya kepemimpinan yaitu menyusun rencana kerja, memberikan petunjuk/pengarahan kepada pegawai, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai, memberikan motivasi kepada bawahan, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, mengembangkan hubungan yang bersahabat, kecerdasan, kedewasaan dan keluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan berprestasi, sikap – sikap hubungan kemanusiaan.

Sementara itu indikator gaya kepemimpinan antara lain, mengorganisasikan kerja, hubungan kerja, tujuan, saling percaya, menghargai gagasan dan bawahan, memperhatikan perasaan, tingkat kepedulian yang tinggi (Busro, 2018, hal. 154)

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa indikator – indikator gaya kepemimpinan yaitu, sikap – sikap hubungan kemanusiaan, kecerdasan, kedewasaan dan keluasan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan prestasi dan tingkat kepedulia yang tingggi.

**2.1.3 Motivasi**

**2.1.3.1 Definisi Motivasi**

Perilaku kerja seseorang itu pada hakekatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mareka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan perusahaan.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Suprihanto., 2010, hal. 37).

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi prilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan- kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara- cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal (Jufrizen, 2019, hal. 218).

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) (Bismala et al., 2017, hal. 105).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mareka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi denagn segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2009, hal. 111)

Menurut (Hasibuan, 2012, hal. 88), motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi.

Menurut (Soeroso, 2019, hal. 218), Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang memperlihatkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada seseorang. Dan motivasi sebagai proses psikologis timbul dari faktor dalam diri orang- orang itu sendiri yang disebut *faktorintrinsik* atau faktor yang dari luar diri disebut *factor ekstrinsik.*

**2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi**

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

Menurut (Pianda, 2018, hal. 59), manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang- orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan, sertaorang senang melakukan pekerjaannya.

Secara umum tujuan motivasi menurut (Iskandar & Yuhansyah, 2018, hal. 34) adalah untuk menggerakan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan.

Menurut (Hasibuan, 2018, hal. 34) menerangkan tujuan motivasi antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan.
2. Mempertahankan kestabilan karyawan.
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreaktifitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadan tugas- tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat- alat dan bahan baku.

Motivasi yang diberikan kepada seseorang memiliki beberapa tujuan. Adapun tujuan pemberian motivasi menurut (Bismala et al., 2017, hal. 108) adalah:

1. Meningkatkan, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu.
2. Meningkatkan produktivitas.
3. Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan.

**2.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Dalam meningkatkan kepuasan kerja ada beberapa faktor yang mempengaruhinya termasuk salah satunya adalam motivasi.

Manajemen perlu mengidentifikasi faktor- faktor yang mungkin mempengaruhi motivasi para karyawan sehingga mareka dapat memotivasi para pegawai. (Stoner, 2017, hal. 106-107), menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi motivasi, antara lain:

1. Karakteristik individu.

Didefinisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karakteristik individu meliputi minat, dirinya, pekerjaannya, dan kebutuhan yang diinginkannya.

1. Karakteristik pekerjaan.

Suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang, dari pekerjaan yang tidak memuaskan.

1. Karakteristik situasi kerja.

Faktor karakteristik situasi kerja terdiri atas lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai satu kesatuan. Sedangkan faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi merupakan kondisi kerja yang baikdilihat dari lingkungan kerja, perasaan diikutsertakan dalam proses administrasi dan manajemen, cara mendisiplinkan yang manusiawi, pemberian penghargaan atas dilaksanakannya tugas yang baik, kesetiaan bawahan terhadap pimpinan yang didasarkan dari segi pembentukan perilaku yang diinginkan, promosi dan perkembangan organisasi, pengertian dan simpati pada masalah pribadi bawahan.

Menurut (Sutrisno, 2009, hal. 116-120), motivasi sebagai proses psikologisdalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor inter dan ekster yang berasal dari karyawan.

1. Faktor intern.

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

1) 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.

2) Keinginan untuk dapat memiliki. Keinginan untuk dapat memiliki benda mendorong seseorang untuk 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.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras.

4) 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 dan (5) Keinginan untuk berkuasa.

1. Faktor ekstern.

Faktor- faktor ekstern terdiri dari :

1. 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 ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari lingkungan dan gangguan, jelas akan memotivasi bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan yang baik.
2. Kompensasi yang memadai.Kompensasi merrupakan 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.Supervisi yang baik.Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
3. Adanya jaminan pekerjaan.Setiap orang akan mau mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perushaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mareka bekerja bukan hanya untuk hari ini saja, tetapi mareka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.
4. Status dan tanggung jawab.Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mareka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mareka 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.
5. 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.

Menurut(Rahmawati, 2013, hal. 6)faktor – faktor motivasi adalah terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup yaitu makan, minum, tempt tinggal dan sejenisnya. Sedangkat menurut (Afandi, 2016, hal. 13)faktor – faktor motivasi adalah kebutuhan hidup, kebutuhan masa depen, kebutuhan harga diri dan kebutuhan pengakuan prestasi kerja.

**2.1.3.4Indikator Motivasi**

Menurut (Mohtar, 2019, hal. 76) adapun indikator- indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Motivasi dari dalam diri.
2. Motivasi dari luar diri.

Berikut adalah penjelasan mengenai indikator motivasi.

1. Motivasi dari dalam diri, meliputi:

(1) dorongan untuk meningkatkan, (2) dorongan untuk menghindari kegagalan, (3) dorongan untuk bekerja keras, dan (4) dorongan untuk mengaktualisasikan diri.

1. Motivasi dari luar diri, meliputi

(1) Pujian, (2) hukuman, dan (3) aturan.

Motivasi kerja adalah faktor- faktor yang ada didalam maupun di sekitar pegawai dinas perindustrian, perdagangan, dan pasar yang mempengaruhi dalam pekerjaan.

(Mc. Celland, 2010, hal. 112) membagi tiga kebutuhan manusia yang menjadi indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan akan Prestasi.
2. Kebutuhan akan Afliasi.
3. Kebutuhan akan Kekuasaan

Berikut adalah penjelasan mengenai indikator motivasi.

1. Kebutuhan akan Prestasi.

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya pegerak yang memotivasi tu semangat kerja seseorang. Karena itu akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimiliki demi mencapai prestasi kerja.

1. Kebutuhan akan Afliasi.

Kebutuhan akan afliasi ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang karena itu akan merangsang gairah kerja seseorang karyawan.

1. Kebutuhan akan Kekuasaan.

Kebutuhan akan kekuasaan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang kayawan. Karena itu akan merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

Menurut (Hamdu & Agustina, 2011, hal. 83) indikator motivasi sebagai berikut, durasi kegiatan, frekuensi kegiatan, presistensinya pada tujuan kegiatan, ketabahan, keuletan dan kemampuannya dalam menghadapi kegiatan dan kesulitan untuk mencapai tujuan, pengabdian dan pengorbanan untuk mencapai tujuan, tingktan aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan, peningkat kualifikasi pristasi, arah sikapnya terhadap sasaran kegiatan.

Menurut (M. Mangkunegara & Anwar, 2017, hal. 111) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kerja keras

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

1. Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarka atas wawasan yang luas memiliki pendangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

1. 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.

1. Usaha untuk maju

Usaha untuk majuu didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

1. Ketekunan

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

1. 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.

1. Pemanfaatan waktu

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

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan indikator – indikator motivasi yaitu kebutuhan akan prestasi, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi kegiatan, kerja kerasa dan tingkat cita – cita yang tinggi.

* 1. **Kerangka Konseptual**

Kerangka Berpikir adalah sebuah model atau gambaran yang berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan varibel yang lainnya. Berdasarkan uraian teoritis yang dikemukakan sebelumnya maka dapat diberikan gambaran kerangkan konseptual penelitian ini yaitu:

1. **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**

Setiap pemimpin dari organisasi atau perusahaan yang satu dengan yang lain mempunyai perbedaan dalam menerapkan gaya kepemimpinan, yang mana penerapan gaya itu memberikan pengaruh kepada para bawahan terutama terhadap kepuasan kerja yang dinyatakan dengan sikap bawahan terhadap pekerjaannya.

Menurut (Wijono, 2018, hal. 4) pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tyas et al., 2016), (Siagian & Khair, 2018), (Qarismail, 2020), (Azhar et al., 2020), (Arianty, 2016), (Harahap & Khair, 2019), (Andriany, 2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Gambar 2.1 Kepemimpinan Terhadap Kepuasan**

1. **Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Dalam usaha memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat optimal, perusahaan perlu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan memberikan dorongan agar prestasi kerja dapat meningkat sesuai dengan harapan perusahaan. Pelaksanaa motivasi kepada seluruh karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Menurut (Dewi, 2017, hal. 21) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang kearah suatu tujuan. Motivasi yang ada pada setiap orang berbeda- beda antara satu dengan yang lainnya. Untuk itu diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi atau dorongan bagi mareka untuk berbuat dan berperilaku sesuai apa yang dikehendaki oleh individu lain atau organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017), (Harahap & Khair, 2019), (Citra & Fahmi, 2019), (Azhar et al., 2020), (Ratnaningsih & Nining, 2017), (S. Bahri & Nisa, 2017), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadapkepuasan kerja.

**Gambar 2.2 Gaya Motivasi Terhadap Kepuasan**

1. **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Kepemimpinan sangat penting dalam perusahaan sebab dengan adanya kepemimpinan yang baik sangat berpengaruh langsung pada karyawan dalam pencapaian kepuasan kerja. Di samping gaya kepemimpinan keberadaan motivasi juga sangat penting jika mendapatkan motivasi yang baik maka semangat karyawan dalam bekerja juga akan baik sebab motivasi yang baik dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan pekerjaan dengan baik sebagai bentuk kepuasan kerja. Hubungan antara motivasi berprestasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat kerangka berfikir sebagai berikut ini.

**Gambar 2.3 Paradigma Penelitian**

* 1. **Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018, hal. 70)

Prinsip atau kondisi untuk sementara waktu di anggap benar dan kemungkinan tanpa keyakinan, agar bisa ditarik untuk konsekuensi yang logis dan dengan cara ini di adakan pengujian tentang kebenaran dengan mempergunakan data empiris hasil penelitian.

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

1. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Asam Jawa Medan.
2. Ada pengaruh Motivasi tehadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Asam Jawa Medan.
3. Ada pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Asam Jawa Medan

**BAB 3**

**METODE PENELITIAN**

* 1. **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif menurut (Ratu 2016, hal.3)penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan. Sementara itu penelitian asosiatif ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada fulsafat positvisme, digunakan untuk menilai pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini desebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistic (Sugiyono, 2018 hal.7).

* 1. **Definisi Operasional**

Menurut(Sugiyono, 2012) “Defenisi operasional variabel penelitian diperlukan bagi peneliti untuk mempelajari serta mendapatkan informasi mengenai hal – hal yang berpengaruh dengan penelitian agar dapat mengambil kesimpulan penelitian”. Berikut definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun tidak nampak oleh bawahannya. Adapun indikator Kepemimpinan tersebut akan dijelaskan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 3.1**

**Indikator Kepemimpinan**

|  |  |
| --- | --- |
| **No** | **Indikator** |
| 1 | Sifat |
| 2 | Kebiasaan |
| 3 | Tempramen |
| 4 | Watak |
| 5 | Kepribadian |

Sumber: (Kartono & Kartini, 2014, hal. 34)

* + 1. **Motivasi**

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi. Adapun indikator Motivasi tersebut akan dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.2**

**Indikator Motivasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **No** | **Indikator** |
| 1 | Kebutuhan akan prestasi |
| 2 | Kebutuhan akan afiliasi |
| 3 | Kebutuhan akan kekuatan |

Sumber: (Mc. Celland, 2010, hal. 112)

* + 1. **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjukkan tingkat kegembiraan atau emosional yang dirasakan karyawan atau bagaimana cara mareka memandang dan melakukan pekerjaan dalam aktivitas mareka yang berhubungan

dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalanyang diterima dalam kerja kerja, dan hal- hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.Adapun indikator Kepuasan Kerja akan dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.3**

**Indikator Kepuasan Kerja**

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

Sumber: (Smith, Kendall & Hullin, 2017, hal. 126)

* 1. **Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat dilaksanakan penelitian yaitu PT. Asam Jawa Medan Jalan. Gajah Mada No. 40 Medan. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Agustus 2020 sampai bulan November 2020. Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada waktu penelitian berikut:

**Tabel 3.4**

**Waktu Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kegiatan** | **Agust**  **2020** | | | | **Sep**  **2020** | | | | **Okt**  **2020** | | | | **Nov**  **2020** | | | | **Des**  **2020** | | | | **Jan**  **2020** | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1 | Riset Awal |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Pengajuan Judul |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Penyusunan Proposal |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Bimbingan Proposal |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Seminar Proposal |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Pengumpulan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Penulisan Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | Bimbingan Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | Sidang Meja Hijau |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

* 1. **Populasi dan Sampel**

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2018 hal. 130)berpendapat bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian- bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018, hal. 131). Populasi dari penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan tetap PT. Asam Jawa Medan Medan adalah sebanyak 50 orang, dengan perincian sebagai berikut:

**Tabel 3.5**

**Rincian Data Jumlah Karyawan TetapPT.Asam Jawa Medan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NO** | **NAMA BAGIAN** | **JUMLAH** |
| 1 | General Manager (GM) | 1 |
| 2 | Bagian Keuangan, SDM | 24 |
| 3 | Dewan Komisaris | 5 |
| 4 | Direktur Utama | 1 |
| 5 | Seketaris | 1 |
| 6 | Staff Manager | 10 |
| 7 | Bagian Produksi | 8 |
|  | **Jumlah** | **50** |

Sumber: (Dokumen jumlah data karyawan tetap PT.Asam Jawa Medan (2020)

1. Sampel

Sementara itu, jenis pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling*, khususnya jenis sampling jenuh. Non probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel atau sampel jenuh maka semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel,(Sugiyono, 2018, hal. 136). Sementara itu, sampling jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh(Sugiyono, 2018, hal. 139). Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan tetap di PT. Asam Jawa Medan.

* 1. **Teknik Pengumpulan Data**

Untukmemperoleh data yang lengkap dan teliti maka dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut:

1. **Wawancara**

Wawancara menurut (Sugiyono, 2018, hal. 219) yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang di PT. Asam Jawa Medan.

1. **Kuesioner (Angket)**

Menurut (Juliandi et al., 2015) menyatakan angket adalah pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/ persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dalam penelitian angket ini dibagikan kepada karyawanPT. Asam Jawa Medan. Kuesioner ini menggunakan skala likert dan checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai sebagaimana yang dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 3.6**

**Skala *Likert***

|  |  |
| --- | --- |
| **Keterangan** | **Skor** |
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber :(Sugiyono, 2018, hal. 153)

1. **Pengujian Validitas**

Pengujian validitas berguna untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur untuk variabel penelitian(Juliandi et al., 2015, hal. 76). Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar. Rumus yang digunakan dalam pengujian validitas yaitu rumus kolerasi *product moment*adalah sebagai berikut:



(Sugiyono, 2018, hal. 272)

Dimana :

rxy = Item instrumen variabel dengan totalnya.

x = Jumlah butir pernyataan.

y = Skor total pertanyaan.

n = Jumlah sampel.

= Jumlah kuadrat pengamatan ).

Kriteria pengujian validitas suatu item instrument valid jika dinilai korelasi nya adalah “positif” dan lebih besar atau sama dengan r tabel. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai sig (2*tailed*) dan membandingkannya dengan taraf signifikan yang ditentukan peneliti. Bila nilai sig (2*tailed)* ≤ 0,05, maka butir instrument valid. Jika nilai sig (2*tailed*) ≥ 0,05 maka butir instrument tidak valid (Juliandi et al., 2015, hal. 77).

**Tabel 3.7**

**Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Nilai Korelasi | Nilai Probabilitas | Keterangan |
| 1 | 0,746 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 2 | 0,697 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 3 | 0,686 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 4 | 0,736 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 5 | 0,808 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 6 | 0,839 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 7 | 0,753 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 8 | 0,775 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 9 | 0,649 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 10 | 0,661 | 0,000 < 0,05 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)

**Tabel 3.8**

**Uji Validitas Kepemimpinan (X1)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Nilai Korelasi | Nilai Probabilitas | Keterangan |
| 1 | 0,416 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 2 | 0,720 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 3 | 0,83 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 4 | 0,758 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 5 | 0,479 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 6 | 0,596 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 7 | 0,566 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 8 | 0,693 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 9 | 0,730 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 10 | 0,631 | 0,000 < 0,05 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)

**Tabel 3.9**

**Uji Validitas Motivasi (X2)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Nilai Korelasi | Nilai Probabilitas | Keterangan |
| 1 | 0,635 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 2 | 0,734 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 3 | 0,748 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 4 | 0,831 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 5 | 0,661 | 0,000 < 0,05 | Valid |
| 6 | 0,713 | 0,000 < 0,05 | Valid |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan pada tabel diatas dari 26 item diatas dapat dilihat bahwa seluruh item terlihat valid.Dengan demikian 26 item boleh dilanjutkan kepada pengujian reabilitas instrument.

1. **Pengujian Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya, jika varaiabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi(Juliandi et al., 2015, hal. 80). Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Croanbach Alpha.



Dimana :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pertanyaan

∑ = Jumlah varians butir

= Varian total

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni alpha ≥ 0,60 maka reliabilitas cukup baik.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni alpha ≤ 0,60 maka reliabilitas kurang baik.

**Tabel 3. 10**

**Pengujian Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,902 | 10 |

*Sumber: Hasil SPSS (2021)*

Pada tabel diatas terlihat nilai *Cronbach’s Alpha* sebesar 0,902 dan lebih besar dari standar yang ditetapkan, 0,902 > 0,600, sehingga instrument variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel.

**Tabel 3. 11**

**Pengujian Reabilitas Kepemimpinan**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,815 | 10 |

*Sumber: Hasil SPSS (2021)*

Pada tabel diatas terlihat nilai *Cronbach’s Alpha* sebesar 0,815 dan lebih besar dari standar yang ditetapkan, 0,815 > 0,600, sehingga instrument variabel Kepemimpinan dinyatakan reliabel.

**Tabel 3. 12**

**Pengujian Reabilitas Motivasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,810 | 6 |

*Sumber: Hasil SPSS (2021)*

Pada tabel diatas terlihat nilai *Cronbach’s Alpha* sebesar 0,810 dan lebih besar dari standar yang ditetapkan, 0,810 > 0,600, sehingga instrument variabel Motivasi dinyatakan reliabel.

* 1. **Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program And Service Solution* (SPSS) adalah sebuah program pengolahan data yang berguna untuk pengambilan keputusan terutama dalam bidang penelitian analisis data(Juliandi et al., 2015, hal. 11). Berikut ini metode dan langkah-langkah untuk menganalisis data dengan SPSS pada penelitian ini:

1. **Persamaan Regresi Berganda**

Regresi linear berganda digunakan untuk meneliti hubungan antara variabel terikat dengan beberapa variabel bebas. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda :



(Sugiyono, 2018, hal. 282)

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b1 dan b2 = Koefisien regresi

X1 = Keselamatan Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

e = Standar Error

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisa apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisa regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis(Juliandi et al., 2015, hal. 160).

1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas(Juliandi et al., 2015, hal. 160).

Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau menceng kekanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya(Juliandi et al., 2015, hal. 160).

1. **Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (variance inflasi factor/VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5(Juliandi et al., 2015, hal. 161).

Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen(Juliandi et al., 2015, hal. 161).

Mengukur multikoliniearitas juga dapat diketahui dari besaran VIF *(Variance Inflation Factor)*. Mengukur VIF untuk koefisien dari variabel independen menggunakan rumus:

VIF = 1/(1-R2)

1. **Uji Heteroskedastiditas**

Uji Heteroskedastiditas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastiditas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastiditas(Juliandi et al., 2015, hal. 161).

Menurut (Juliandi et al., 2015, hal. 162) Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas atau homokedastisitas.
3. **Pengujian Hipotesis**
4. **Uji t (Parsial)**

Uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (Xi) apakah variabel Keselamatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat atau variabel Kinerja (Y). Untuk mengetahui tingkat signifikan hubungan, dapat dilakukan uji- t dengan rumus, yaitu :



(Sugiyono, 2018, hal. 275)

Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan table t

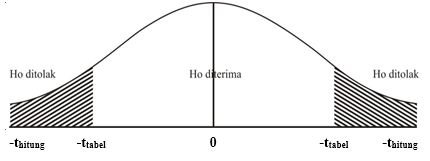
r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed*< taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed*> taraf siginifikan (α) sebesar 0,05 maka H0 ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel x dan y.

Pengujian hipotesis

****

**Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji t**

Kriteria pengujian :

1. H0 diterima apabila -ttabel ≤ thitung ≤ttabel, pada α = 5%. Dt = n-k
2. Ha ditolak apabila thitung ≥ ttabel atau - thitung ≤ ttabel
3. **Uji F (Simultan)**

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda digunakan Uji F, untuk mengujinya taat atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:



(Sugiyono, 2018, hal. 284)

Keterangan :

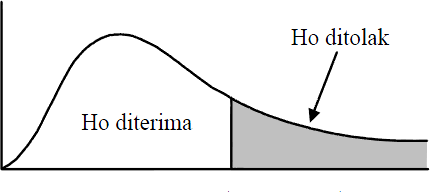
*F* = Tingkat signifikan

R2 = Koefisien korlasi berganda

*k* = Jumlah variabel independen

*n* = Jumlah anggota sampel

Pengujian hipotesis



**Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji -F**

Keterangan :

Fhitung = Hasil perhitungan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat

Ftabel = Nilai F dalam Ftabel berdasarkan *n* (sampel penelitian)

Kriteria pengujian:

1. H0 ditolak apabila Fhitung ≥ Ftabel.
2. Ha diterima apabila Fhitung≤Ftabel.
3. **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan rumus sebagai berikut:

D = R2x 100%

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100 % = Presentasi Kontribusi

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Hasil Penelitian**
2. **Deskripsi Hasil Penelitian**

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang karyawan PT. Asam Jawa Medan, yang terdiri dari beberapa karakteristik, yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja agar dapat memberikan informasi mengenai karakteristik responden. Berdasarkan informasi yang diperoleh berikut disajikan karakteristik responden yaitu:

1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan jenis kelamin responden, peneliti memperoleh hasil dan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

**Tabel 4. 1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Jenis\_Kelamin** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki - Laki | 16 | 32,0 | 32,0 | 32,0 |
| Wanita | 34 | 68,0 | 68,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber :Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel IV.1 diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 34 orang (68%) wanita dan laki – laki 16 orang (32%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas jenis kelamin wanita lebih banyak yang bekerja pada PT. Asam Jawa Medan, hal ini disebabkan karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan wanita dibandingkan

Karyawan laki – laki.

1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Usia** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 21 | 8 | 16,0 | 16,0 | 16,0 |
| 22 | 17 | 34,0 | 34,0 | 50,0 |
| 23 | 11 | 22,0 | 22,0 | 72,0 |
| 24 | 2 | 4,0 | 4,0 | 76,0 |
| 25 | 2 | 4,0 | 4,0 | 80,0 |
| 26 | 2 | 4,0 | 4,0 | 84,0 |
| 27 | 1 | 2,0 | 2,0 | 86,0 |
| 28 | 1 | 2,0 | 2,0 | 88,0 |
| 30 | 2 | 4,0 | 4,0 | 92,0 |
| 32 | 1 | 2,0 | 2,0 | 94,0 |
| 35 | 1 | 2,0 | 2,0 | 96,0 |
| 37 | 1 | 2,0 | 2,0 | 98,0 |
| 38 | 1 | 2,0 | 2,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

*Sumber:* Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat responden yang berusia 22 tahun sebanyak 17 orang atau (34%). Responden yang berusia 23 tahun sebanyak 11 orang atau (22%) responden yang berusia 21 tahun sebanyak 8 orang (16%). Responden yang berusia 24 tahun sebanyak 2 orang (4%).Responden yang berusia 25 tahun sebanyak 2 orang sebanyak (4%).Responden yang berusia 26 tahun sebanyak 2 orang (4%).Responden yang berusia 27 sebanyak 1 orang atau (2%).Responden yang berusia 28 sebayak 1 orang atau (2%).Responden yang berusia 30 sebanyak 2 orang atau (4%).Responden yang berusia 32 sebanyak 1 orang (2%).Responden yang berusia 35 sebanyak 1 orang atau (2%). Responden yang berusia 37 tahun sebanyak 1 orang atau (2%) dan responden yang berusia 38 tahun sebanyak 1 orang atau (2%). Dari hasil penelitian diatas terdapat lebih banyak karyawan yang berusia muda hal ini disebabkan karena usia karyawan yang lebih muda biasanya lebih berpengalaman dan dari segi fisik lebih cepat dan giat bekerja disbanding dengan yang berusia lebih tua, namun dengan usia yang lebih muda mereka lebih cekatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4. 3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pendidikan\_Terakhir** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SARJANA | 36 | 72,0 | 72,0 | 72,0 |
| SMA | 14 | 28,0 | 28,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

*Sumber:* Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Berdasarkan tabel IV.3 diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan terakhir responden dalam penelitian yaitu responden yang berpendidikan Sarjana berjumlan 36 orang atai (72%) dan responden yang berpendidikan SMA/Sederajat berjumlah 14 orang yaitu (28%). Hal ini disebabkan karena PT. Asam Jawa Medan lebih mengutamakan karyawan yang memiliki ijazah Strata-1 dengan tingkat pendidikan tersebut para karyawan tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Karakteristik berdasarkan masa bekerja dapat ditujunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4. 4**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Lama\_Bekerja** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 - 3 tahun | 17 | 34,0 | 34,0 | 34,0 |
| 1 tahun kebawah | 26 | 52,0 | 52,0 | 86,0 |
| 3 - 5 tahun | 2 | 4,0 | 4,0 | 90,0 |
| diatas 5 tahun | 5 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Dari tabel IV.4 diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat responden yang yang masa kerjanya 1 – 3 tahun sebanyak 17 orang atau (34%). Responden yang masa kerjanya 1 tahun kebawah sebanyak 26 orang atau (26%). Responden yang masa kerjanya 3 – 5 tahun sebanyak 2 orang atau (4%) dan responden yang masa kerjanya diatas 5 tahun sebanyak 5 orang atau (10%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa karyawan PT. Asam Jawa Medan mayoritas masa kerjanya 1 tahun kebawah.

1. **Deskripsi Variabel Penelitian**

Dalam hal ini penulis mengelola data berupa angket responden yang berjumlah 50 karyawan pada PT. Asam Jawa Medan, dengan menggunakan skala likert sebagai tolak ukur penilaian angket pada tabel berikut:

**Tabel 4. 5**

**Pengukuran Skala Likert**

|  |  |
| --- | --- |
| **Keterangan** | **Skor** |
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber :(Sugiyono, 2018, hal. 153)

Dalam ketentuan diatas, berlaku untuk menghitung variabel terikat (Y) yaitu Kepuasan kerja dan variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2).

1. **Variabel Kepuasan Kerja**

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kepuasa Kerja (Y) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 4. 6**

**Tabulasi Responden variabel Kepuasan Kerja (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Pernyataan | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Y\_1 | 30 | 60 | 17 | 34 | 3 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 100% |
| 2 | Y\_2 | 30 | 60 | 17 | 34 | 3 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 100% |
| 3 | Y\_3 | 31 | 62 | 14 | 28 | 3 | 6 | 2 | 4 | 0 | 0 | 50 | 100% |
| 4 | Y\_4 | 26 | 52 | 18 | 36 | 6 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 100% |
| 5 | Y\_5 | 29 | 58 | 14 | 28 | 5 | 10 | 2 | 4 | 0 | 0 | 50 | 100% |
| 6 | Y\_6 | 32 | 64 | 15 | 30 | 3 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 100% |
| 7 | Y\_7 | 30 | 60 | 17 | 34 | 3 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 100% |
| 8 | Y\_8 | 30 | 60 | 19 | 38 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 100% |
| 9 | Y\_9 | 31 | 62 | 16 | 32 | 3 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 100% |
| 10 | Y\_10 | 32 | 64 | 16 | 32 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 100% |

*Sumber: Data Penelitian diolah (2021)*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai beriut:

1. Jawaban responden tentang “ saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan persentase (60%).
2. Jawaban responden tentang “pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan persentase (60%).
3. Jawaban responden tentang “pimpinan selalu memberikan pengawasan kepada karayawan dalam setiap pekerjaan” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan persentase (62%).
4. Jawaban responden tentang “pimpinan memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang dengan persentase (52%).
5. Jawaban responden tentang” saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang dengan persentase (58%).
6. Jawaban responden tentang “gaji yang saya terima sesuai dengan ketentuan yang berlaku” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang dengan persentase (64%).
7. Jawaban responden tentang “ perusahaan memberikan kesempatan promosi kepada karyawan yang berprestasi” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan persentase (60%)
8. Jawaban responden tentang “promosi yang dilakukan perusahaan berdasarkan dengan penilaian prestasi dan hasil kerja karyawan” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan persentase (60%).
9. Jawaban responden tentang “saya senang memiliki team kerja yang membantu saya” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan persentase (62%).
10. Jawaban responden tentang “saya puas karena team saya mau bekerja sama dengan baik” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang dengan persentase (64%).
11. **Variabel Kepemimpinan (X1)**

Berikut adalah merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban dari penelitian variabel Kepemimpinan yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 4. 7**

**Tabulasi Responden Variabel Kepemimpinan (X1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Pernyataan | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | X1\_1 | 27 | 54 | 21 | 42 | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 100% |
| 2 | X1\_2 | 30 | 60 | 16 | 32 | 4 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 100% |
| 3 | X1\_3 | 25 | 50 | 18 | 36 | 6 | 12 | 1 | 2 | 0 | 0 | 50 | 100% |
| 4 | X1\_4 | 31 | 62 | 14 | 28 | 5 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 100% |
| 5 | X1\_5 | 25 | 50 | 9 | 18 | 8 | 16 | 4 | 8 | 4 | 8 | 50 | 100% |
| 6 | X1\_6 | 35 | 70 | 11 | 22 | 4 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 100% |
| 7 | X1\_7 | 32 | 64 | 14 | 28 | 4 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 100% |
| 8 | X1\_8 | 30 | 60 | 16 | 32 | 3 | 6 | 1 | 2 | 0 | 0 | 50 | 100% |
| 9 | X1\_9 | 32 | 64 | 14 | 28 | 3 | 6 | 1 | 2 | 0 | 0 | 50 | 100% |
| 10 | X1\_10 | 32 | 64 | 14 | 28 | 3 | 6 | 1 | 2 | 0 | 0 | 50 | 100% |

*Sumber: Data Penelitian diolah (2021)*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai beriut:

1. Jawaban responden tentang “ Pimpinan PT. Asam Jawa Medan tidak membeda – bedakan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase (54%).
2. Jawaban responden tentang “Pimpinan PT. Asam Jawa Medan tidak pernah bersikap kasar pada saat menegur karyawannya yang melakukan kesalahan” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan persentase (60%).
3. Jawaban responden tentang “pimpinan PT. Asam Jawa Medan memberikan teguran dan sanksi kepada setiap karyawan yang terlambat” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan persentase (50%).
4. Jawaban responden tentang “Pimpinan PT. Asam Jawa Medan selalu megoreksi hasil peerjaan yang dikerjakan oleh seluruh karyawannya” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan persentase (62%).
5. Jawaban responden tentang” Apabila ada karyawan yang berseteru pimpinan PT. Asam Jawa Medan menjadi penegah untuk mendamaikan kedua karyawan tersebut” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan persentase (50%).
6. Jawaban responden tentang “Ketika ada masalah dalam perusahaan, Pimpinan PT. Asam Jawa Medan selalu cepat dan tegas mengatasinya dalam mengambil keputusan” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang dengan persentase (70%).
7. Jawaban responden tentang “ Pimpinan PT. Asam Jawa Medan selalu bersikap tegas dalam mengambil setiap keputusan oerganisasi” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang dengan persentase (64%)
8. Jawaban responden tentang “Pimpinan PT. Asam Jawa Medan selalu mengawasi setiap karyawan dala menyelesaikan pekerjaannya” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan persentase (60%).
9. Jawaban responden tentang “Pimpinan PT. Asam Jawa Medan selalu berpenampilan rapid an menarik” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang dengan persentase (64%).
10. Jawaban responden tentang “dalam memberikan keteladanan kepada karyawannya, Pimpinan PT. Asam Jawa Medan selaldu datang tepat Waktu” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang dengan persentase (64%).
11. **Variabel Motivasi (X2)**

Berikut adalah merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban dari penelitian variabel Motivasi yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

**Tabel 4. 8**

**Tabulasi Responden Variabel Motivasi (X2)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Pernyataan | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | X2\_1 | 30 | 60 | 18 | 36 | 2 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 100% |
| 2 | X2\_2 | 33 | 66 | 12 | 24 | 5 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 100% |
| 3 | X2\_3 | 36 | 72 | 10 | 20 | 3 | 6 | 1 | 2 | 0 | 0 | 50 | 100% |
| 4 | X2\_4 | 34 | 68 | 12 | 22 | 4 | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 50 | 100% |
| 5 | X2\_5 | 31 | 62 | 16 | 32 | 3 | 6 | 0 | 0 | 4 | 8 | 50 | 100% |
| 6 | X2\_6 | 25 | 50 | 16 | 32 | 7 | 14 | 2 | 4 | 0 | 0 | 50 | 100% |

*Sumber: Data Penelitian diolah (2021)*

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai beriut:

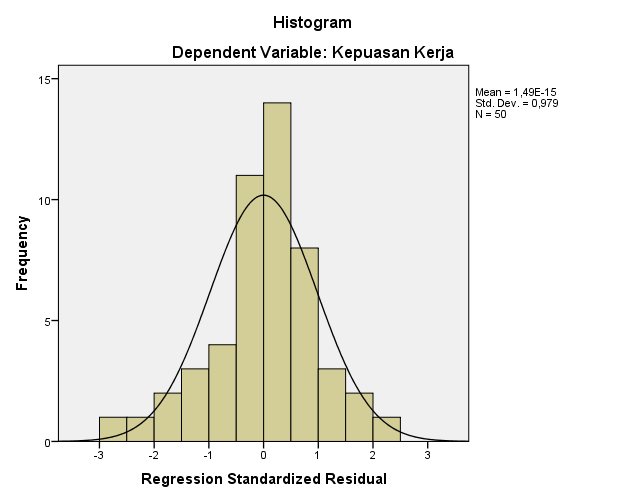
1. Jawaban responden tentang “ Perusahaan PT. Asam Jawa Medan memberikan penghargaan (bonus tambahan) kepada karyawan yang berprestasi” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang dengan persentase (60%).
2. Jawaban responden tentang “Perusahaan PT. Asam Jawa Medan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada semua karyawan yang memenuhi persyaratan” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang dengan persentase (66%).
3. Jawaban responden tentang “saya merasa senang karena karyawan di perusahaan PT. Asam Jawa Medan bisa menerima saya sebagai fatner yang baik” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang dengan persentase (72%).
4. Jawaban responden tentang “Apabila saya mengalami kesulitan, rekan kerja saya bersedia membantu menyelesaikannya” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang dengan persentase (68%).
5. Jawaban responden tentang” saya merasa sangat senang karena atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan persentase (62%).
6. Jawaban responden tentang “saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan” mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan persentase (50%).
7. **Analisis Data**

Dalam menghasilkan suatu model yang dapat dikatakan baik, analisis regresi ini memerlukan asumsi klasik yang sebelumnya melakukan pengujian hipotesis. Dan jika dalam pengujian asumsi klasik ini terjadi pengimpangan perlu dilakukan perbaikan terlebih dahulu.

1. **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah modal regersi yang didapat baik atau tidak. Dalam uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada modal berdistribusi normal atau tidak.Jika data menyebar digaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka modal regresi memenuhi asumsi normalitas. Tetapi jika tidak data akan menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka modal regresi tidak memenuhi syarat asumsi normalitas. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS versi 23.0 adalah sebagai berikut:

**Gambar 4. 1 Grafik Histogram**

*Sumber: Hasil SPSS (2021)*

Pada gambar diatas diketahui bahwa grafik histogramnya menununjukkan bahwa variabel cenderung normal dikatakan garis tengah atau titik nol dari diagram hampir mendekati tengah.

1. ***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test***

Uji *Kolmogorov Sminov* digunakan unutk uji statistik apakah data terdistribusi normal atau kah tidak terdistribusi normal.*Uji Kolmogorov Sminov* dengan ketentuan sebagai berikut : jika nilai signigikansi *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan maka terdistribusi secara normal. Uji Kolmogorov dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 4. 9**

**Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov)**

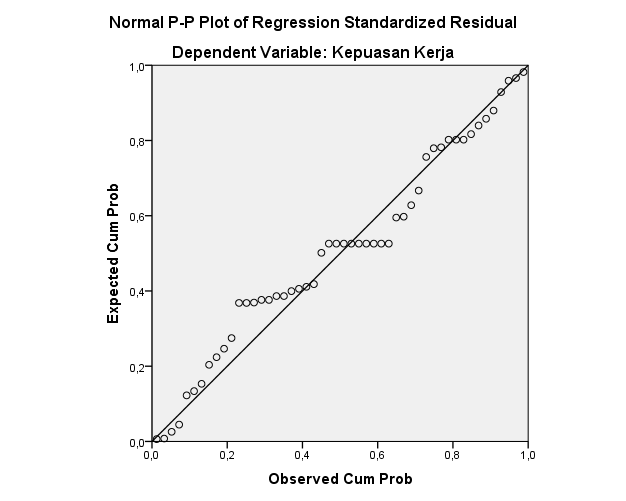
|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 50 |
| Normal Parametersa,b | Mean | ,0000000 |
| Std. Deviation | ,21770876 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,146 |
| Positive | ,114 |
| Negative | -,146 |
| Test Statistic | | ,146 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,010c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

*Sumber: Hasil SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel diatas, besarnya nilai nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,010. Syarat terpenuhinya uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* adalah nilai signifikan > 0,05. Dalam penelitian ini nilai signifikan sebesar 0,010 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.

1. ***Normal P-P Plot of Regresopm Stamdardized Residual***

Metode lain untuk mengetahui normalitas adalah dengan menggunakan metode analisis grafik, baik dengan melihat grafik secara histogram ataupun dengan melihat secara *Normal Probability Plot.* Normalitas data dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot atau dengan melihat Histogram dari residualnya.



**Gambar IV. 2 Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

*Sumber: Hasil SPSS (2021)*

Berdasarkan gambar diatas, terlihat penyebaran titik – titik data cenderung mendekati atau berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.Maka dapat disimpulkan modal regresi berdistribusi normal dan layak untuk dianalisis.

1. **Uji Multikolinearitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau tidak. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model. Regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF).

Uji Multikolinearitas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu :

1. Bila VIF > 10, maka terdapat multikolinearitas.
2. Bila VIF < 10, maka tidak terdapat multikolinearitas.
3. Bila *Tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas.
4. Bila *Tolerance <*0,1 maka terjadi Multikolinearitas.

Regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF) yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4. 10**

**Uji Multikolinearitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | |
| Model | | Collinearity Statistics | |
| Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) |  |  |
| Kepemimpinan | ,504 | 1,985 |
| Motivasi | ,504 | 1,985 |
| a. Dependent Variable:Kepuasan Kerja | | | |

*Sumber: Hasil SPSS (2021)*

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa :

Nilai VIF kepemimpinan = 1,985< 10 dan nilai tolerance Kepemimpinan = 0,504> 0,1

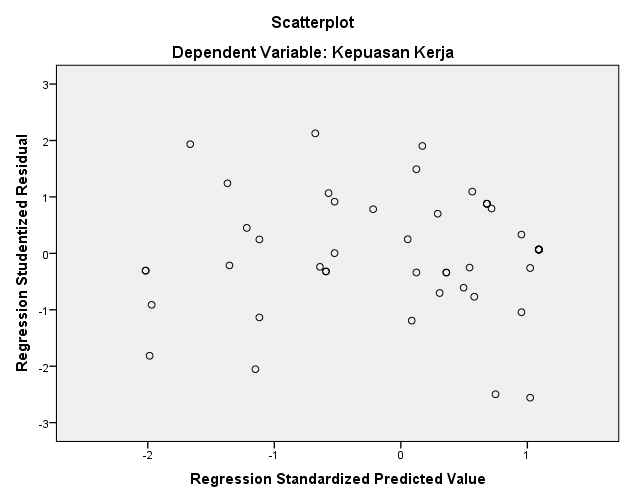
Nilai VIF Motivasi = 1,1985< 10 dan nilai tolerance Motivasi 0,504 > 0,1

Maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

1. **Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain berbeda. Sedangkan terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Deteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Dapat dilihat pada gambar dibawah yaitu, sebagai berikut :



**Gambar 4. 3 Grafik Scatterplot**

*Sumber: Hasil SPSS (2021)*

Dasar analisis untuk menetukan ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu:

1. Jika pola tertentu, seperti titik – titik yang akan membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit) maka menidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik – titik yang menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dari hasil output SPSS versi 23.0 (gambar scartterplot) diatas, didapat titik-titik yang menyebar dan tidak membentuk pola yang teratur dan titik tesebut menyebar diatas dan dibawah angka 0. Jadi, kesimpulannya adalah variabel bebas tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

1. **Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi.

Salah satu cara mengidentifikasinya adalah melihat nilai Durbin Waston (D-W) dalam hal ini ketentuannya adalah :

1. Jika D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif
2. Jika nilai D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada korelasi
3. Jika nilai D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif

**Tabel 4. 11**

**Uji Autokorelasi**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,890a | ,792 | ,784 | ,22229 | 2,020 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | | |

Sumber: *Hasil SPSS (2021)*

Dari data diatas diketahui bahwa nilai Durbin – Watson sebesar 2,020 yang berarti nilai Durbin – Watson diatas +2 (2,087 > +2) maka dapat disimpulkan bahwa ada autokorelasi negative didalam penelitian ini.

1. **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis linier berganda adalah regresi linier dimana sebuah variabel terikat (Y) dihubungkan dengan dua atau lebih dari variabel bebas (X). Dengan bantuan program SPSS versi 23.0.

Berikut regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

Dimana:

Y : Kepuasan Kerjaa

(X1) : Kepemimpinan

(X2) : Motivasi

: Nilai Konstanta

1,2 : Nilai Koefisien Regresi

: Error Term

**Tabel 4. 12**

**Uji Regresi Linier Berganda**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | ,290 | ,324 |  | ,895 | ,375 |
| Kepemimpinan | ,291 | ,095 | ,285 | 3,046 | ,004 |
| Motivasi | ,648 | ,091 | ,666 | 7,111 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | | | |

Sumber: Hasil SPSS (2021)

Dapat ditemukan persamaan regresinya berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien regresi tiap variabelnya. Jadi persamaan regresinya adalah sabagai berikut :

Y = 0,290 + 0,291X1 + 0,648X2

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta = 0,290, artinya jika variabel bebas yaitu Kepemimpinan dan Motivasibernilai konstanta nol, maka nilai Kepasan Kerja (Y) sebesar 0,290.
2. Nilai Kepemimpinan(X1) = 0,291 artinya setiap peningkatan 1% Kepemimpinan*,* maka akan menyebabkan peningkatan nilai Kepuasan Kerja sebesar 0,291 dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai konstan.
3. Nilai Motivasi(X2) = 0,648 artinya setiap peningkatan 1% Motivasi*,* maka akan menyebabkan peningkatan nilai Kepuasan Kerja sebesar 0,648 dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai konstan.
4. **Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis berguna untuk memerikasa atau menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan.Ada dua jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan yaitu dengan uji T dan uji F.

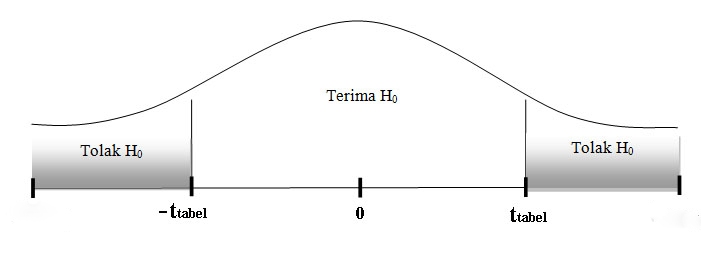
1. **Uji Secara Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat.

Bentuk pengujian:

Ho: rs= 0, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Ha:rs≠0, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

**Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t**

Ho diterima apabila –ttabel≤ thitung≤ ttabelpada α=5%, df=n-k

Ha diterima apabila thitung>ttabel atau –thitung<ttabel

Berikut adalah hasil uji t (uji parsial) yang diperoleh dalam penelitian yang dilakukan:

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji Signifikan t**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | ,290 | ,324 |  | ,895 | ,375 |
| Kepemimpinan | ,291 | ,095 | ,285 | 3,046 | ,004 |
| Motivasi | ,648 | ,091 | ,666 | 7,111 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | | | |

*Sumber :Hasil SPSS (2021)*

1. **Pengaruh Kepemimpinanterhadap Kepuasan Kerja**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kepemimpinansecara parsial mempunyai hubungan yang berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kepuasan Kerja. dilihat dari tabel IV.17, maka diperoleh:

thitung = 3,046

ttabel pada α = 5% atau 0,05 n-k= 50 – 3 = 47 adalah 2,011

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Ho diterima jika : -2,011 ≤ thitung ≤ 2,011

Ha diterima jika : thitung ≥ 2,011 atau -thitung ≤ 2,011

Berikut adalah hasil hipotesis Kepemimpinanterhadap Kepuasan Kerja yang diperoleh dalam penelitian:

Terima Ha Terima Ho Terima Ha

-2,011 -3,046 0 3,046 2,011

**Gambar 4.5 Pengujian Hipotesis 1**

*Sumber: Hasil SPSS (2021)*

Berdasarkan gambar diatas, secara parsial pengaruh Kepemimpinanterhadap Kepuasan Kerja diperoleh nilai thitung sebesar 3.046 lebih besar dari ttabel sebesar 2,011 (3,046 > 2,011) dan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari alpha 0,05 (sig 0,004 < 0,05) yang berarti Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Asam Jawa Medan.

1. **Pengaruh Motivasiterhadap Kepuasan Kerja**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi secara parsial mempuanyai hubungan yang berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kepuasan Kerja. dilihat dari tabel IV.17, maka diperoleh:

thitung = 7,111

ttabel pada α = 5% atau 0,05 n-k= 50 – 3 = 47 adalah 2,011

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Ho diterima jika : -2,011 ≤ thitung ≤ 2,011

Ha diterima jika : thitung ≥ 2,011 atau -thitung ≤ 2,011

Berikut adalah hasil hipotesis motivasi terhadap kepuasan kerja yang diperoleh dalam penelitian:

Terima Ha Terima Ho Terima Ha

-2,011 -7,111 0 7,111 2,011

**Gambar IV.6 Pengujian Hipotesis 2**

*Sumber: Hasil SPSS (2021)*

Berdasarkan gambar diatas, secara parsial pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai thitung sebesar 7,111 lebih besar dari ttabel sebesar 2,011 (7,111 > 2,011) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 (sig 0,000 < 0,05) yang berarti Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwavariabel motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Asam Jawa Medan.

1. **Uji Secara Simultan (Uji F)**

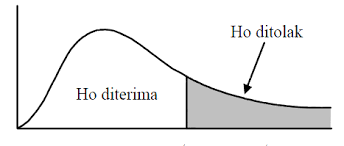
Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan pengaruh antara variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat digunakan uji F.

Bentuk Pengujian:

Ho = 0, tidak ada pengaruh antara X1,X2,terhadap Y

Ha≠0, ada pengaruh antara X1,X2,terhadap Y

Kriteria Pengambilan Keputusan:



**Gambar 4.7 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

Terima Ho apabila Fhitung< Ftabel

Terima Ha apabila Fhitung > Ftabel

Berikut adalah hasil uji F (uji simultan) yang diperoleh dalam penelitian yang dilakukan:

**Tabel 4. 14**

**Uji F**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 8,863 | 2 | 4,432 | 89,685 | ,000b |
| Residual | 2,322 | 47 | ,049 |  |  |
| Total | 11,186 | 49 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan | | | | | | |

*Sumber : Hasil SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel diatas, untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara kepemipinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja secara simultan dalam penelitian ini, maka digunakan uji F dengan taraf signifikan 0,05. Dilihat dari tabel IV.18 nilai Fhitung untuk n = 50 adalah sebagai berikut:

Fhitung = 89,685

Ftabel = n-k-1

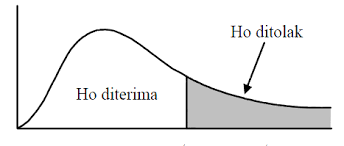
= 50 – 2 – 1 = 47 adalah 3,20

Kriteria pengambilan keputusan :

Tolak Ho apabila 89,685 > 3,20

Terima Ho apabila 89,685 < 3,20

Berikut adalah hasil uji hipotesis kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja secara simultan yang diperoleh dalam penelitian:



0 3,20 89,685

**Gambar 4.8 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

Sumber: Hasil SPSS (2021)

Berdasarkan gambar pengujian diatas secara simultan, diperoleh nilai Fhitung sebesar 89,685 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,20 (89,685> 3,27) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha (sig 0,000 < 0,05) yang berarti Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimmpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT. Asam Jawa Medan.

1. **Uji Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar varians variabel terikat dipengaruhi oleh varians variabel bebas, atau dengan kata lain seberapa besar variabel beabs mempengaruhi variabel terikat. Rumus umumnya adalah:

D = R2 x 100%

Keterangan:

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase Kontribusi

Berikut adalah hasil uji determinasi kepemimpinan dan motivasiterhadap kepuasan kerja yang diperoleh dalam penelitian:

**Tabel 4. 15**

**Uji Koefisien Determinasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,890a | ,792 | ,784 | ,22229 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan | | | | |
| b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | |

*Sumber Hasil SPSS (2021)*

Berdasarkan tabel IV.19 diketahui nilai R- Square sebesar 0,792, untuk melihat seberapa besar varians kepuasan kerja dipengaruhi oleh varians kepemimpinan dan motivasi atau dengan kata lain seberapa besar variabel bebas mempengaruhi vaiabel terikat dapat menggunakan rumus berikut:

D = R2 x 100%

D = 0,792 x 100%

D = 79,2%

Berdasarkan hasil uji determinasi diatas, maka kemampuan kepemimpinan dan motivasi dalam menjelaskan kepuasan kerja sebesar 79,2%, sedangkan sisanya sebesar 20,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

1. **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada hasil pengolahan data yang terkait dengan judul. Kesesuaian teori pendapat maupun penliitan terlebih dahulu yang dikemukakan sebelumnya. Berikut ada lima bagian utama yang akan dibahas dalam penelitian ini:

1. **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian yang diperoleh secara parsial mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kepuaan kerja pada PT. Asama Jawa Medan menunjukkan nilai thitung sebesar 3,046 dengan nilai signifikan sebesar 0,004 dan ttabel dengan α = 5% diketahui sebesar 2,011. Dengan demikian nilai thitung> ttabel (3,046 > 2,011) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,004 < 0,05) yang berarti Ho ditolak. Dengan arah hubungan yang signifikan artinya kenaikan variabel kepemimpinan diikuti dengan Kenaikan kepuasan kerja. berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Asam Jawa Medan.

Dalam hal ini hasil penelitian diatas didukung oleh hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh (Mandala, 2017, hal. 63) hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nanda, 2017, hal. 66) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Maka berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis serta teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas disimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian, teori dan pendapat terdahulunya yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Asam Jawa Medan.

1. **Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian yang diperoleh secara parsial mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Asam Jawa Medan menunjukkan nilai thitung sebesar 7,111 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan ttabel dengan α = 5% diketahui sebesar 2,011. Dengan demikian nilai thitung> ttabel (7,111 > 2,211) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000 > 0,05) yang berarti Ho ditolak. Dengan arah hubungan yang signifikan, artinya kenaikan variabel motivasi diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja. berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT. Asam Jawa Medan.

Dalam hal ini hasil penelitian diatas didukung oleh hsil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh (Mandala, 2017, hal. 62)hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yuanda, 2019, hal. 63) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Maka berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis serta teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas disimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian, teori dan pendapat terdahulunya yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Asam Jawa Medan.

1. **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian yang diperoleh secara simulkan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Asam Jawa Medan menunjukkan nilai Fhitung sebesar 89,685 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan Ftabel diketahui sebesar 3,20. Dengan demikian nilai Fhitung>Ftabel (89,685 < 3,20) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) yang berarti Ho diterima. Dengan arah hubungan yang signifikan, artinya kenaikan kepemimpinan dan motivasi diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja. berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Asam Jawa Medan

Dalam hal ini hasil penelitian diatas didukung oleh hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh (Mandala, 2017, hal. 64) hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nanda, 2017, hal. 67) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Maka berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis serta teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas disimpulkan bahwa ada kesesuaian antara hasil penelitian, teori dan pendapat terdahulunya yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Asam Jawa Medan.

**BAB V**

**PENUTUP**

**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruhkepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Asam Jawa Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Asam Jawa Medan
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Asam Jawa Medan.
3. Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Asam Jawa Medan.
4. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga perusahaan bisa mendapatkan hasil kerja yang maksimal dari karyawan untuk memajuan atau kelancaran prosedur kantor. Selain itu pimpinan juga harus selalu memberikan motivasi kepada setiap karyawannya sehingga karyawan selalu merasa senang dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya menambahkan variabel – variabel independen lain serta menambah sampel penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

**5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan dalam pelaksanaannya, adapun beberapa keterbatasan yang dihadapi:

1. Penulis tidak dapat membagikan kuesioner secara langsung kepada reponden, namun hal ini dapat diatasi dengan pendampingan dari pihak perusahaan.
2. Variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja karyawan yang digunakan oleh penulis masih terbatas dan pertanyaannya masih kurang memadai, namun hal ini dapat diatasi dengan memberikan penjelasan kepada responden mengenai pengisian kuesioner.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden terkadang tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya dikarenakan responden tidak memiliki banyak waktu untuk menjelaskan kepada penulis.
4. Waktu pada saat pembagian kuesioner membutuhkan waktu yang tidak sebentar dikarenakan bertabrakan dengan jam kerja diperusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, P. (2016). *Concept dan Indikator* (Pertama). Deepubish.

Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasinal (Licensse of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, *1*(1), 392–398. https://doi.org/http://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3642

Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, *4*(2), 400–410.

Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Perdana Publishing.

Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karywan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, *4*(1), 46–60.

Bahri, H. M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen* (Pertama). Jakad Publishing.

Bahri, S., & Nisa, Y. N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *18*(1), 1–12.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Penerbit Erlangga.

Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi (Sebuah Pengantar)* (Pertama).

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Prenadamedia Group.

Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 214–225. https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776

Dewi, S. K. (2017). *Konsep dan Pengembangan Kewirausahaan di Indonesia* (Pertama). Deepubish.

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disipln Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, *4*(15–33).

Hamdu, G., & Agustina, L. (2011). Pengaruh Motivasi Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar IPA di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan*, *1*(12), 81–86.

Handoko, T. H. (2006). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia* (Kedua). Fakultas Ekonomi UGM.

Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 69–88. https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2.i1.3404

Hartatik, I. P. (2018). *Buku Proktis Mengembangkan SDM* (Pertama). Laksana.

Hasibuan, H., & Malayu, S. . (2010). *Organisasi dan Motivasi* (Pertama). Bumi Aksara.

Hidayat, H. (2019). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* (Pertama). Yayasan Pendidikan dan Sosial.

Iskandar, I., & Yuhansyah, Y. (2018). *Pengaruh Motivasi ddan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja* (Pertama). Media Sahabat Cendikia.

Ismail, H., & Rahmawai, R. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Politeknik Tanah Laut di Kabupaten Tanah Laut). *Wawasan Manajemen*, *2*(1), 21–30.

Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *17*(1).

Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Riset Sains Manajemen*, *1*(1), 27–34. https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015a). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Pertama). Umsu Press.

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015b). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi* (Kedua). Umsu Press.

Kanto, M., & Rappana, P. (2018). *Filsafat Manajemen* (Pertama). Celebes Media Perkasa.

Kartini, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) di Politeknik LP3I Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, *6*(1), 75–84.

Kartono, K., & Kartini, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Pertama). Raja Grafindo Persada.

Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi (Suatu Konsep dan Praktis)* (Pertama).

Latunreng, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ketiga). IPPSDM-WIN Jakarta.

Lubis, C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)*, *2*(1), 43–54.

Mangkunegara, A. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Pertama). PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, M., & Anwar, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Remaja Rosdakarya.

Marsam, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor* (Pertama). C. Penerbit Qiara Media.

Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah* (Pertama). Uwais Inspirasi Indonesia.

Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dosen. Mix:*Jurnal Ilmiah Manajemen*, *9*(3), 447–465.

Mustapa, Z., & Mariadi, M. (2018). *Kepemimpinan Pelayan (Dimesi Baru Dalam Kepemimpinan)* (Pertama). Celebes Media Perkasa.

Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru (Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah)* (Pertama). CV. Jejak.

Prasetio, P. A., & Putri, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stress Kerja Anggota Polri Divisi PROPAM Polda Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana)*, *1*(2), 105–115.

Qarismail, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada The Westlake Resort Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *16*(2), 115–129.

Rahmawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian. *Jurnal Universitas Tulungagung*, *1*(2), 1–16.

Ratnaningsih, R., & Nining, N. (2017). Pengaruh Promosi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank BJB Se-Priangan Timur. *Jurnal Manajemen*, *1*(3), 12–15.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepempinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 59–70. https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)* (Pertama). PT. Bumi Aksara.

Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., Butarbutar, M., Hengki, M. P., Simarmata, S., Munsarif, M., & Silitonga, H. P. (2020). *Teori- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Yayasan Kita Menulis.

Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Pertama). Alfabeta.

Suntoyo, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia* (Pertama). Caps.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Kharisma Putra Utama.

Swarjana, I. K. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan* (Revisi). Andi.

Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen Publik* (Pertama). PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM Dan Karyawan (Strategi Pengelolaan SDM Dan Karyawan Dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis)* (Pertama). Quadrant.

Toha, T., & Miftah, M. (2011). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Pertama). Rajawali Pers.

Tyas, Y. I. W., Ngatimun, N., & Sutrisno, T. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kota Probolinggo. *Prosiding Seminar Nasional: Rabranding Keunggulan Kompetitif Berbasis Kearifan Lokal*, 258–273.

Utami, H. N., Hamid, D., & Wijaya, J. I. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja (Studi pada Kasubag di Lingkungan Universitas Brawijaya Malang ). *Ilmu Administasi Brawijaya (JAB)*.

Veitzhal, R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (pertama). PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo, U. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bawahan (Studi Empiris Pada Peguruan Tinggi Swasta DiKota Semarang). *Fokus Ekonomi*, *1*(2).

Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi* (Pertama). Kencana.

Yancomala, O. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, *1*(2), 535–831.

Zainal, V. R., & Mulyasa, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing)* (Pertama). Intrans Publishing.

**LAMPIRAN SPSS**

**Frequencies**

[DataSet0]

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Statistics** | | | | | | |
|  | | Nama | Jenis\_Kelamin | Usia | Pendidikan\_Terakhir | Lama\_Bekerja |
| N | Valid | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

**Frequency Table**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nama** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Ahmad Zubair Tanjung | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| Ali Akbar Rafsanzani | 1 | 2,0 | 2,0 | 4,0 |
| Amelia | 2 | 4,0 | 4,0 | 8,0 |
| Anggi citra | 1 | 2,0 | 2,0 | 10,0 |
| Bambang Yulianto | 1 | 2,0 | 2,0 | 12,0 |
| Cici Kumala | 1 | 2,0 | 2,0 | 14,0 |
| Dewi Indriani | 1 | 2,0 | 2,0 | 16,0 |
| Dian Mirza | 1 | 2,0 | 2,0 | 18,0 |
| Dinia | 1 | 2,0 | 2,0 | 20,0 |
| Doni Iskandar | 1 | 2,0 | 2,0 | 22,0 |
| Dyas Afdillah | 1 | 2,0 | 2,0 | 24,0 |
| Fakri Husaini | 1 | 2,0 | 2,0 | 26,0 |
| Faradilla | 1 | 2,0 | 2,0 | 28,0 |
| Fika Lestari | 1 | 2,0 | 2,0 | 30,0 |
| Fira Rizkyana | 1 | 2,0 | 2,0 | 32,0 |
| Gusti | 1 | 2,0 | 2,0 | 34,0 |
| Hafizh Aqil Ulayyah | 1 | 2,0 | 2,0 | 36,0 |
| Harnitia Nismi | 1 | 2,0 | 2,0 | 38,0 |
| Indah maharani | 1 | 2,0 | 2,0 | 40,0 |
| Indah Nuraini | 1 | 2,0 | 2,0 | 42,0 |
| Irfan Marpaung | 1 | 2,0 | 2,0 | 44,0 |
| Izmi Maghfirah | 1 | 2,0 | 2,0 | 46,0 |
| Lisa Fitriawati | 1 | 2,0 | 2,0 | 48,0 |
| Magira Fisabilla | 2 | 4,0 | 4,0 | 52,0 |
| Monica Balqis | 1 | 2,0 | 2,0 | 54,0 |
| Namirah putri dhea | 5 | 10,0 | 10,0 | 64,0 |
| nanda adella | 1 | 2,0 | 2,0 | 66,0 |
| Noni Nuraini | 1 | 2,0 | 2,0 | 68,0 |
| Putri Maharani | 1 | 2,0 | 2,0 | 70,0 |
| Rahmat Fauzy | 1 | 2,0 | 2,0 | 72,0 |
| Rialdi Supriyatna | 1 | 2,0 | 2,0 | 74,0 |
| Risandi | 1 | 2,0 | 2,0 | 76,0 |
| Rizky pratiwi at | 1 | 2,0 | 2,0 | 78,0 |
| Rizky wahyu | 1 | 2,0 | 2,0 | 80,0 |
| Robby Alwansyah | 1 | 2,0 | 2,0 | 82,0 |
| Roeri andika sh | 1 | 2,0 | 2,0 | 84,0 |
| Shofiya | 1 | 2,0 | 2,0 | 86,0 |
| Silvi anggung | 1 | 2,0 | 2,0 | 88,0 |
| Suci safitriani | 1 | 2,0 | 2,0 | 90,0 |
| Tassya Yolanda | 1 | 2,0 | 2,0 | 92,0 |
| Tri oktaviani | 2 | 4,0 | 4,0 | 96,0 |
| Tri Suci RahmaDini | 1 | 2,0 | 2,0 | 98,0 |
| Yusuf eri kusnandar | 1 | 2,0 | 2,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Jenis\_Kelamin** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki - Laki | 16 | 32,0 | 32,0 | 32,0 |
| Wanita | 34 | 68,0 | 68,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Usia** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 21 | 8 | 16,0 | 16,0 | 16,0 |
| 22 | 17 | 34,0 | 34,0 | 50,0 |
| 23 | 11 | 22,0 | 22,0 | 72,0 |
| 24 | 2 | 4,0 | 4,0 | 76,0 |
| 25 | 2 | 4,0 | 4,0 | 80,0 |
| 26 | 2 | 4,0 | 4,0 | 84,0 |
| 27 | 1 | 2,0 | 2,0 | 86,0 |
| 28 | 1 | 2,0 | 2,0 | 88,0 |
| 30 | 2 | 4,0 | 4,0 | 92,0 |
| 32 | 1 | 2,0 | 2,0 | 94,0 |
| 35 | 1 | 2,0 | 2,0 | 96,0 |
| 37 | 1 | 2,0 | 2,0 | 98,0 |
| 38 | 1 | 2,0 | 2,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pendidikan\_Terakhir** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SARJANA | 36 | 72,0 | 72,0 | 72,0 |
| SMA | 14 | 28,0 | 28,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Lama\_Bekerja** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1 - 3 tahun | 17 | 34,0 | 34,0 | 34,0 |
| 1 tahun kebawah | 26 | 52,0 | 52,0 | 86,0 |
| 3 - 5 tahun | 2 | 4,0 | 4,0 | 90,0 |
| diatas 5 tahun | 5 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

**Frequencies**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Y1** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3,00 | 3 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| 4,00 | 17 | 34,0 | 34,0 | 40,0 |
| 5,00 | 30 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Y2** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3,00 | 3 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| 4,00 | 17 | 34,0 | 34,0 | 40,0 |
| 5,00 | 30 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Y3** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2,00 | 2 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| 3,00 | 3 | 6,0 | 6,0 | 10,0 |
| 4,00 | 14 | 28,0 | 28,0 | 38,0 |
| 5,00 | 31 | 62,0 | 62,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Y4** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3,00 | 6 | 12,0 | 12,0 | 12,0 |
| 4,00 | 18 | 36,0 | 36,0 | 48,0 |
| 5,00 | 26 | 52,0 | 52,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Y5** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2,00 | 2 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| 3,00 | 5 | 10,0 | 10,0 | 14,0 |
| 4,00 | 14 | 28,0 | 28,0 | 42,0 |
| 5,00 | 29 | 58,0 | 58,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Y6** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3,00 | 3 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| 4,00 | 15 | 30,0 | 30,0 | 36,0 |
| 5,00 | 32 | 64,0 | 64,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Y7** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3,00 | 3 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| 4,00 | 17 | 34,0 | 34,0 | 40,0 |
| 5,00 | 30 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Y8** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3,00 | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| 4,00 | 19 | 38,0 | 38,0 | 40,0 |
| 5,00 | 30 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Y9** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3,00 | 3 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| 4,00 | 16 | 32,0 | 32,0 | 38,0 |
| 5,00 | 31 | 62,0 | 62,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Y10** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3,00 | 2 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| 4,00 | 16 | 32,0 | 32,0 | 36,0 |
| 5,00 | 32 | 64,0 | 64,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1\_1** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3,00 | 2 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| 4,00 | 21 | 42,0 | 42,0 | 46,0 |
| 5,00 | 27 | 54,0 | 54,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1\_2** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3,00 | 4 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| 4,00 | 16 | 32,0 | 32,0 | 40,0 |
| 5,00 | 30 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1\_3** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2,00 | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| 3,00 | 6 | 12,0 | 12,0 | 14,0 |
| 4,00 | 18 | 36,0 | 36,0 | 50,0 |
| 5,00 | 25 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1\_4** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3,00 | 5 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| 4,00 | 14 | 28,0 | 28,0 | 38,0 |
| 5,00 | 31 | 62,0 | 62,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1\_5** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1,00 | 4 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| 2,00 | 4 | 8,0 | 8,0 | 16,0 |
| 3,00 | 8 | 16,0 | 16,0 | 32,0 |
| 4,00 | 9 | 18,0 | 18,0 | 50,0 |
| 5,00 | 25 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1\_6** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3,00 | 4 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| 4,00 | 11 | 22,0 | 22,0 | 30,0 |
| 5,00 | 35 | 70,0 | 70,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1\_7** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3,00 | 4 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| 4,00 | 14 | 28,0 | 28,0 | 36,0 |
| 5,00 | 32 | 64,0 | 64,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1\_8** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2,00 | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| 3,00 | 3 | 6,0 | 6,0 | 8,0 |
| 4,00 | 16 | 32,0 | 32,0 | 40,0 |
| 5,00 | 30 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1\_9** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2,00 | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| 3,00 | 3 | 6,0 | 6,0 | 8,0 |
| 4,00 | 14 | 28,0 | 28,0 | 36,0 |
| 5,00 | 32 | 64,0 | 64,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X1\_10** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2,00 | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| 3,00 | 3 | 6,0 | 6,0 | 8,0 |
| 4,00 | 14 | 28,0 | 28,0 | 36,0 |
| 5,00 | 32 | 64,0 | 64,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X2\_1** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3,00 | 2 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| 4,00 | 18 | 36,0 | 36,0 | 40,0 |
| 5,00 | 30 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X2\_2** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3,00 | 5 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| 4,00 | 12 | 24,0 | 24,0 | 34,0 |
| 5,00 | 33 | 66,0 | 66,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X2\_3** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2,00 | 1 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| 3,00 | 3 | 6,0 | 6,0 | 8,0 |
| 4,00 | 10 | 20,0 | 20,0 | 28,0 |
| 5,00 | 36 | 72,0 | 72,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X2\_4** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3,00 | 4 | 8,0 | 8,0 | 8,0 |
| 4,00 | 12 | 24,0 | 24,0 | 32,0 |
| 5,00 | 34 | 68,0 | 68,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X2\_5** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 3,00 | 3 | 6,0 | 6,0 | 6,0 |
| 4,00 | 16 | 32,0 | 32,0 | 38,0 |
| 5,00 | 31 | 62,0 | 62,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **X2\_6** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2,00 | 2 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| 3,00 | 7 | 14,0 | 14,0 | 18,0 |
| 4,00 | 16 | 32,0 | 32,0 | 50,0 |
| 5,00 | 25 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| Total | 50 | 100,0 | 100,0 |  |

**Correlations**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | | | | | | |
|  | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Kepuasan Kerja |
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | ,674\*\* | ,382\*\* | ,533\*\* | ,687\*\* | ,565\*\* | ,403\*\* | ,516\*\* | ,375\*\* | ,338\* | ,746\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | ,000 | ,006 | ,000 | ,000 | ,000 | ,004 | ,000 | ,007 | ,016 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y2 | Pearson Correlation | ,674\*\* | 1 | ,255 | ,580\*\* | ,607\*\* | ,456\*\* | ,403\*\* | ,454\*\* | ,320\* | ,396\*\* | ,697\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 |  | ,074 | ,000 | ,000 | ,001 | ,004 | ,001 | ,023 | ,004 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y3 | Pearson Correlation | ,382\*\* | ,255 | 1 | ,495\*\* | ,541\*\* | ,513\*\* | ,424\*\* | ,485\*\* | ,405\*\* | ,389\*\* | ,686\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,006 | ,074 |  | ,000 | ,000 | ,000 | ,002 | ,000 | ,004 | ,005 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y4 | Pearson Correlation | ,533\*\* | ,580\*\* | ,495\*\* | 1 | ,420\*\* | ,594\*\* | ,438\*\* | ,510\*\* | ,324\* | ,510\*\* | ,736\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 |  | ,002 | ,000 | ,001 | ,000 | ,022 | ,000 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y5 | Pearson Correlation | ,687\*\* | ,607\*\* | ,541\*\* | ,420\*\* | 1 | ,619\*\* | ,607\*\* | ,610\*\* | ,353\* | ,386\*\* | ,808\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,002 |  | ,000 | ,000 | ,000 | ,012 | ,006 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y6 | Pearson Correlation | ,565\*\* | ,456\*\* | ,513\*\* | ,594\*\* | ,619\*\* | 1 | ,729\*\* | ,696\*\* | ,590\*\* | ,446\*\* | ,839\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 |  | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y7 | Pearson Correlation | ,403\*\* | ,403\*\* | ,424\*\* | ,438\*\* | ,607\*\* | ,729\*\* | 1 | ,640\*\* | ,483\*\* | ,454\*\* | ,753\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,004 | ,004 | ,002 | ,001 | ,000 | ,000 |  | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y8 | Pearson Correlation | ,516\*\* | ,454\*\* | ,485\*\* | ,510\*\* | ,610\*\* | ,696\*\* | ,640\*\* | 1 | ,419\*\* | ,438\*\* | ,775\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |  | ,002 | ,001 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y9 | Pearson Correlation | ,375\*\* | ,320\* | ,405\*\* | ,324\* | ,353\* | ,590\*\* | ,483\*\* | ,419\*\* | 1 | ,596\*\* | ,649\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,007 | ,023 | ,004 | ,022 | ,012 | ,000 | ,000 | ,002 |  | ,000 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Y10 | Pearson Correlation | ,338\* | ,396\*\* | ,389\*\* | ,510\*\* | ,386\*\* | ,446\*\* | ,454\*\* | ,438\*\* | ,596\*\* | 1 | ,661\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,016 | ,004 | ,005 | ,000 | ,006 | ,001 | ,001 | ,001 | ,000 |  | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Kepuasan Kerja | Pearson Correlation | ,746\*\* | ,697\*\* | ,686\*\* | ,736\*\* | ,808\*\* | ,839\*\* | ,753\*\* | ,775\*\* | ,649\*\* | ,661\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |  |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | | | | | | |
|  | | X1\_1 | X1\_2 | X1\_3 | X1\_4 | X1\_5 | X1\_6 | X1\_7 | X1\_8 | X1\_9 | X1\_10 | Kepemimpinan |
| X1\_1 | Pearson Correlation | 1 | ,163 | ,387\*\* | ,208 | -,040 | ,471\*\* | ,492\*\* | ,124 | ,125 | ,125 | ,416\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | ,257 | ,005 | ,148 | ,782 | ,001 | ,000 | ,390 | ,389 | ,389 | ,003 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1\_2 | Pearson Correlation | ,163 | 1 | ,456\*\* | ,582\*\* | ,157 | ,541\*\* | ,463\*\* | ,446\*\* | ,580\*\* | ,445\*\* | ,720\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,257 |  | ,001 | ,000 | ,275 | ,000 | ,001 | ,001 | ,000 | ,001 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1\_3 | Pearson Correlation | ,387\*\* | ,456\*\* | 1 | ,592\*\* | ,523\*\* | ,352\* | ,430\*\* | ,505\*\* | ,517\*\* | ,405\*\* | ,830\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,005 | ,001 |  | ,000 | ,000 | ,012 | ,002 | ,000 | ,000 | ,004 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1\_4 | Pearson Correlation | ,208 | ,582\*\* | ,592\*\* | 1 | ,265 | ,374\*\* | ,301\* | ,682\*\* | ,468\*\* | ,468\*\* | ,758\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,148 | ,000 | ,000 |  | ,063 | ,008 | ,033 | ,000 | ,001 | ,001 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1\_5 | Pearson Correlation | -,040 | ,157 | ,523\*\* | ,265 | 1 | ,045 | -,080 | ,077 | ,277 | ,058 | ,479\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,782 | ,275 | ,000 | ,063 |  | ,754 | ,581 | ,596 | ,051 | ,691 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1\_6 | Pearson Correlation | ,471\*\* | ,541\*\* | ,352\* | ,374\*\* | ,045 | 1 | ,581\*\* | ,341\* | ,285\* | ,194 | ,596\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,001 | ,000 | ,012 | ,008 | ,754 |  | ,000 | ,015 | ,045 | ,177 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1\_7 | Pearson Correlation | ,492\*\* | ,463\*\* | ,430\*\* | ,301\* | -,080 | ,581\*\* | 1 | ,314\* | ,264 | ,309\* | ,566\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,002 | ,033 | ,581 | ,000 |  | ,027 | ,064 | ,029 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1\_8 | Pearson Correlation | ,124 | ,446\*\* | ,505\*\* | ,682\*\* | ,077 | ,341\* | ,314\* | 1 | ,552\*\* | ,593\*\* | ,693\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,390 | ,001 | ,000 | ,000 | ,596 | ,015 | ,027 |  | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1\_9 | Pearson Correlation | ,125 | ,580\*\* | ,517\*\* | ,468\*\* | ,277 | ,285\* | ,264 | ,552\*\* | 1 | ,631\*\* | ,730\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,389 | ,000 | ,000 | ,001 | ,051 | ,045 | ,064 | ,000 |  | ,000 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1\_10 | Pearson Correlation | ,125 | ,445\*\* | ,405\*\* | ,468\*\* | ,058 | ,194 | ,309\* | ,593\*\* | ,631\*\* | 1 | ,631\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,389 | ,001 | ,004 | ,001 | ,691 | ,177 | ,029 | ,000 | ,000 |  | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Kepemimpinan | Pearson Correlation | ,416\*\* | ,720\*\* | ,830\*\* | ,758\*\* | ,479\*\* | ,596\*\* | ,566\*\* | ,693\*\* | ,730\*\* | ,631\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,003 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |  |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | | |
|  | | X2\_1 | X2\_2 | X2\_3 | X2\_4 | X2\_5 | X2\_6 | Motivasi |
| X2\_1 | Pearson Correlation | 1 | ,541\*\* | ,337\* | ,454\*\* | ,250 | ,295\* | ,635\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | ,000 | ,017 | ,001 | ,080 | ,038 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2\_2 | Pearson Correlation | ,541\*\* | 1 | ,418\*\* | ,530\*\* | ,313\* | ,393\*\* | ,734\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 |  | ,002 | ,000 | ,027 | ,005 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2\_3 | Pearson Correlation | ,337\* | ,418\*\* | 1 | ,798\*\* | ,414\*\* | ,318\* | ,748\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,017 | ,002 |  | ,000 | ,003 | ,024 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2\_4 | Pearson Correlation | ,454\*\* | ,530\*\* | ,798\*\* | 1 | ,428\*\* | ,432\*\* | ,831\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,001 | ,000 | ,000 |  | ,002 | ,002 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2\_5 | Pearson Correlation | ,250 | ,313\* | ,414\*\* | ,428\*\* | 1 | ,473\*\* | ,661\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,080 | ,027 | ,003 | ,002 |  | ,001 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2\_6 | Pearson Correlation | ,295\* | ,393\*\* | ,318\* | ,432\*\* | ,473\*\* | 1 | ,713\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,038 | ,005 | ,024 | ,002 | ,001 |  | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Motivasi | Pearson Correlation | ,635\*\* | ,734\*\* | ,748\*\* | ,831\*\* | ,661\*\* | ,713\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |  |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | |

**Reliability**

**Scale: ALL VARIABLES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Case Processing Summary** | | | |
|  | | N | % |
| Cases | Valid | 50 | 100,0 |
| Excludeda | 0 | ,0 |
| Total | 50 | 100,0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,902 | 10 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,815 | 10 |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,810 | 6 |

**Regression**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variables Entered/Removeda** | | | |
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | Motivasi, Kepemimpinanb | . | Enter |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | |
| b. All requested variables entered. | | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,890a | ,792 | ,784 | ,22229 | 2,020 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | | |

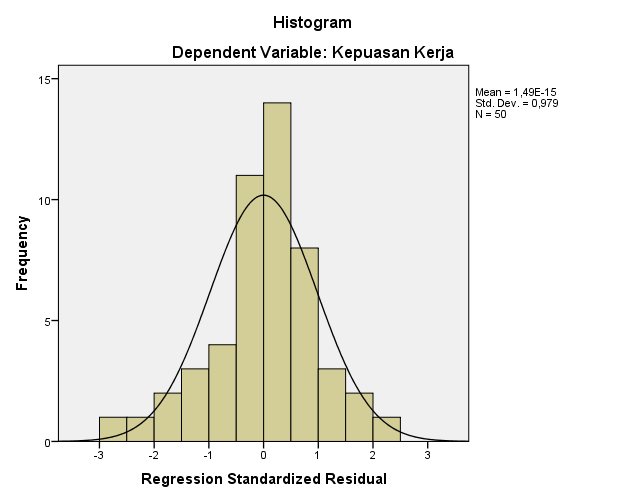
|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 8,863 | 2 | 4,432 | 89,685 | ,000b |
| Residual | 2,322 | 47 | ,049 |  |  |
| Total | 11,186 | 49 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan | | | | | | |

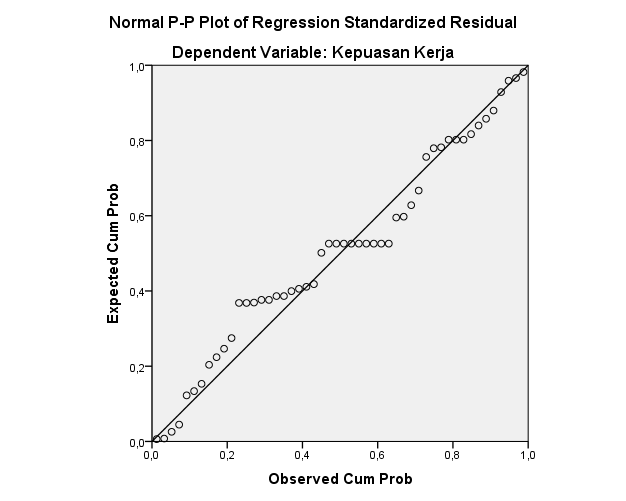
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | ,290 | ,324 |  | ,895 | ,375 |  |  |
| Kepemimpinan | ,291 | ,095 | ,285 | 3,046 | ,004 | ,504 | 1,985 |
| Motivasi | ,648 | ,091 | ,666 | 7,111 | ,000 | ,504 | 1,985 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | | | | | |

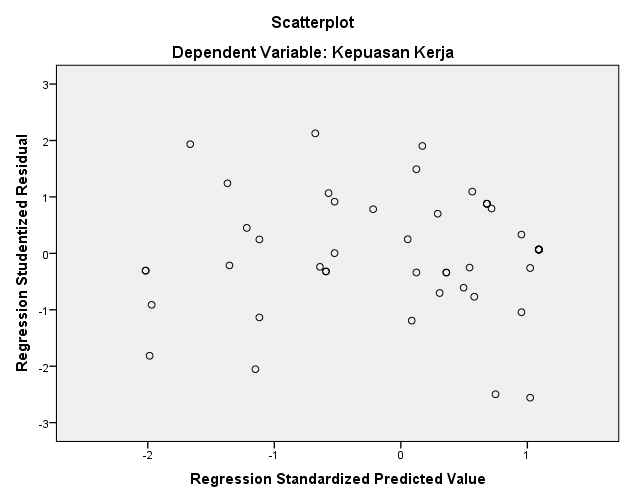
|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Collinearity Diagnosticsa** | | | | | | |
| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | |
| (Constant) | Kepemimpinan | Motivasi |
| 1 | 1 | 2,990 | 1,000 | ,00 | ,00 | ,00 |
| 2 | ,006 | 21,774 | ,99 | ,11 | ,19 |
| 3 | ,003 | 30,305 | ,01 | ,89 | ,81 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Residuals Statisticsa** | | | | | |
|  | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
| Predicted Value | 3,6642 | 4,9856 | 4,5220 | ,42531 | 50 |
| Std. Predicted Value | -2,017 | 1,090 | ,000 | 1,000 | 50 |
| Standard Error of Predicted Value | ,033 | ,098 | ,052 | ,016 | 50 |
| Adjusted Predicted Value | 3,6721 | 4,9849 | 4,5215 | ,42514 | 50 |
| Residual | -,55653 | ,46567 | ,00000 | ,21771 | 50 |
| Std. Residual | -2,504 | 2,095 | ,000 | ,979 | 50 |
| Stud. Residual | -2,558 | 2,126 | ,001 | 1,017 | 50 |
| Deleted Residual | -,58077 | ,47976 | ,00046 | ,23516 | 50 |
| Stud. Deleted Residual | -2,727 | 2,213 | -,003 | 1,047 | 50 |
| Mahal. Distance | ,129 | 8,525 | 1,960 | 1,892 | 50 |
| Cook's Distance | ,000 | ,300 | ,028 | ,055 | 50 |
| Centered Leverage Value | ,003 | ,174 | ,040 | ,039 | 50 |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja | | | | | |

**Charts**







**NPar Tests**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 50 |
| Normal Parametersa,b | Mean | ,0000000 |
| Std. Deviation | ,21770876 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,146 |
| Positive | ,114 |
| Negative | -,146 |
| Test Statistic | | ,146 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,010c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| 1. Lilliefors Significance Correction.   Afandi, P. (2016). *Concept dan Indikator* (Pertama). Deepubish.  Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasinal (Licensse of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, *1*(1), 392–398. https://doi.org/http://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3642  Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, *4*(2), 400–410.  Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Perdana Publishing.  Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karywan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, *4*(1), 46–60.  Bahri, H. M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen* (Pertama). Jakad Publishing.  Bahri, S., & Nisa, Y. N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *18*(1), 1–12.  Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Penerbit Erlangga.  Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi (Sebuah Pengantar)* (Pertama).  Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Prenadamedia Group.  Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(2), 214–225. https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776  Dewi, S. K. (2017). *Konsep dan Pengembangan Kewirausahaan di Indonesia* (Pertama). Deepubish.  Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disipln Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, *4*(15–33).  Hamdu, G., & Agustina, L. (2011). Pengaruh Motivasi Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar IPA di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan*, *1*(12), 81–86.  Handoko, T. H. (2006). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia* (Kedua). Fakultas Ekonomi UGM.  Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 69–88. https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2.i1.3404  Hartatik, I. P. (2018). *Buku Proktis Mengembangkan SDM* (Pertama). Laksana.  Hasibuan, H., & Malayu, S. . (2010). *Organisasi dan Motivasi* (Pertama). Bumi Aksara.  Hidayat, H. (2019). *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* (Pertama). Yayasan Pendidikan dan Sosial.  Iskandar, I., & Yuhansyah, Y. (2018). *Pengaruh Motivasi ddan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja* (Pertama). Media Sahabat Cendikia.  Ismail, H., & Rahmawai, R. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Politeknik Tanah Laut di Kabupaten Tanah Laut). *Wawasan Manajemen*, *2*(1), 21–30.  Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *17*(1).  Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Riset Sains Manajemen*, *1*(1), 27–34. https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809  Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015a). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Pertama). Umsu Press.  Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015b). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi* (Kedua). Umsu Press.  Kanto, M., & Rappana, P. (2018). *Filsafat Manajemen* (Pertama). Celebes Media Perkasa.  Kartini, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) di Politeknik LP3I Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, *6*(1), 75–84.  Kartono, K., & Kartini, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Pertama). Raja Grafindo Persada.  Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi (Suatu Konsep dan Praktis)* (Pertama).  Latunreng, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ketiga). IPPSDM-WIN Jakarta.  Lubis, C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi)*, *2*(1), 43–54.  Mangkunegara, A. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Pertama). PT. Raja Grafindo Persada.  Mangkunegara, M., & Anwar, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Remaja Rosdakarya.  Marsam, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor* (Pertama). C. Penerbit Qiara Media.  Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah* (Pertama). Uwais Inspirasi Indonesia.  Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dosen. Mix:*Jurnal Ilmiah Manajemen*, *9*(3), 447–465.  Mustapa, Z., & Mariadi, M. (2018). *Kepemimpinan Pelayan (Dimesi Baru Dalam Kepemimpinan)* (Pertama). Celebes Media Perkasa.  Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru (Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah)* (Pertama). CV. Jejak.  Prasetio, P. A., & Putri, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stress Kerja Anggota Polri Divisi PROPAM Polda Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana)*, *1*(2), 105–115.  Qarismail, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada The Westlake Resort Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *16*(2), 115–129.  Rahmawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian. *Jurnal Universitas Tulungagung*, *1*(2), 1–16.  Ratnaningsih, R., & Nining, N. (2017). Pengaruh Promosi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank BJB Se-Priangan Timur. *Jurnal Manajemen*, *1*(3), 12–15.  Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepempinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 59–70. https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241  Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)* (Pertama). PT. Bumi Aksara.  Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., Butarbutar, M., Hengki, M. P., Simarmata, S., Munsarif, M., & Silitonga, H. P. (2020). *Teori- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Yayasan Kita Menulis.  Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Pertama). Alfabeta.  Suntoyo, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia* (Pertama). Caps.  Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Kharisma Putra Utama.  Swarjana, I. K. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan* (Revisi). Andi.  Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen Publik* (Pertama). PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.  Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM Dan Karyawan (Strategi Pengelolaan SDM Dan Karyawan Dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis)* (Pertama). Quadrant.  Toha, T., & Miftah, M. (2011). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Pertama). Rajawali Pers.  Tyas, Y. I. W., Ngatimun, N., & Sutrisno, T. B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup (BLH) Kota Probolinggo. *Prosiding Seminar Nasional: Rabranding Keunggulan Kompetitif Berbasis Kearifan Lokal*, 258–273.  Utami, H. N., Hamid, D., & Wijaya, J. I. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja (Studi pada Kasubag di Lingkungan Universitas Brawijaya Malang ). *Ilmu Administasi Brawijaya (JAB)*.  Veitzhal, R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (pertama). PT. Raja Grafindo Persada.  Widodo, U. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bawahan (Studi Empiris Pada Peguruan Tinggi Swasta DiKota Semarang). *Fokus Ekonomi*, *1*(2).  Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi* (Pertama). Kencana.  Yancomala, O. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, *1*(2), 535–831.  Zainal, V. R., & Mulyasa, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing)* (Pertama). Intrans Publishing.  **LAMPIRAN 1**  **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**   1. **Data Pribadi**   Nama : Sarah Faradilla  Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 16 Mei 1999  Jenis Kelamin : Perempuan  Agama : Islam  Kewarganegaraan : Indonesia  Anak Ke : 2 (dua) dari 2 (dua) bersaudara  Alamat : Krakatau, jl Sidorukun  No. Telepon : 0821-6597-4240  Email : sarahfaradilla33@gmail.com   1. **Data Orang Tua**   Nama Ayah : Riadi  Nama Ibu : Supiana  Pekerjaan Ayah : Pegawai Negri Sipil  Pekerjaan Ibu : Wiraswasta  Alamat : Sekolah Polisi Negara, Jl. Dharana Lestarya.   1. **Data Pendidikan Formal**   Sekolah Dasar : SD NEGERI 064965  Sekolah Menengah Pertama : YPI AL-FATTAH Medan  Sekolah Menengah Atas : SMAS Dharmawangsa Medan  Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  Medan, 29 April 2021  **(Sarah Faradilla)**  **LAMPIRAN 2**  **INSTRUMEN PENELITIAN**  **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ASAM JAWA MEDAN**  Medan, 21 April 2021.  Kepada Yang Terhormat  Bapak/Ibu  Di Tempat  ***Assalamu’alaikum wr. wb.***  Dengan Hormat,  Saya adalah salah seorang mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan.Sehubungan untuk memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Asam Jawa Medan”Saya memohon kesediaan waktu Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. semata-mata bersifat ilmiah, dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan skripsi.  Melalui surat ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu penelitian ini dengan menjawab kuesioner yang saya lampirkan bersama surat ini sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu.  Atas segala partisipasinya yang Bapak/Ibu berikan, saya mengucapkan banyak terima kasih.  Hormat Saya  Sarah Faradilla  **KUESIONER PENELITIAN**  Kepada  Yth. Bapak/Ibu  Karyawan PT. Asam Jawa Medan  Dengan Hormat,  Saya yang bertanda tangan di bawah ini :  Nama : Sarah Faradilla  NPM : 1605160248  Program Studi : Manajemen  Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  Saya adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang sedang menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan”**. Oleh karena itu, mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan – pertanyaan kuesioner berikut ini.  Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata, dan tidak untuk dipublikasikan. Demikianlah, saya ucapkan terimakasih atas kesedian Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.  Medan, April 2021  Peneliti  Sarah Faradilla  **Profil Responden**  Berilah tanda *check list* (√) untuk setiap jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan diri anda   1. Nama :.............................................................................. 2. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan 3. Usia :.................... Tahun 4. Pendidikan Terakhir : SD SMP   SMA SARJANA   1. Lama Bekerja : 1 tahun kebawah 1 – 3 tahun   3 – 5 tahun di atas 5 tahun  Petunjuk Pengisian Kuesioner   1. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu membaca setiap butir pertanyaan dengan cermat. 2. Bapak/Ibu tinggal beri tanda *check list* (√) pada kolom yang sesuai dengan pilihan. 3. Untuk setiap butir pertanyaan hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban. 4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda *check list* (√) pada kolom yang sesuai. 5. Semua pertanyaan yang ada, mohon di jawab tanpa ada satupun yang terlewat. 6. Keterangan Jawaban  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Uraian | SS  (Sangat Setuju) | S  (Setuju) | KS  (Kurang Setuju) | TS  (Tidak Setuju) | STS  (Sangat Tidak Setuju) | | Skor | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |   **Kepemimpinan (X1)**   |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **No** | **Pernyataan** | **Pilihan Jawaban** | | | | | | **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** | | 1 | Pimpinan tidak membeda – bedakan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. |  |  |  |  |  | | 2 | Pimpinan mendorong bahawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. |  |  |  |  |  | | 3 | Pimpinan memberikan sanksi kepada setiap karyawan yang terlambat. |  |  |  |  |  | | 4 | Pimpinan selalu mengoreksi hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh seluruh karyawannya. |  |  |  |  |  | | 5 | Pimpinan mudah marah jika karyawan tidak bekerja dengan baik. |  |  |  |  |  | | 6 | Pimpinan selalu tegas mengatasinya dalam mengambil keputusan. |  |  |  |  |  | | 7 | Pimpinan bersikap tegas dalam mengambil setiap keputusan organisasi. |  |  |  |  |  | | 8 | Pimpinan selalu berupaya untuk menciptakan suasana baru dalam bekerja. |  |  |  |  |  | | 9 | Pimpinan selalu berpenampilan rapi dan menarik. |  |  |  |  |  | | 10 | Pemimpin efektif dalam menjalankan waktu. |  |  |  |  |  |   Sumber:(Kartono & Kartini, 2014, hal. 34)  **Motivasi (X2)**   |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **No** | **Pertanyaan** | **Pilihan Jawaban** | | | | | | **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** | | 1 | Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. |  |  |  |  |  | | 2 | Perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan yang memenuhi persyaratan. |  |  |  |  |  | | 3 | Saya merasa senang karena diterima dilingkungan kerja |  |  |  |  |  | | 4 | Saya merasa senang ketika mengalami kesulitan yang lain ikut membantu. |  |  |  |  |  | | 5 | Saya merasa senang sebagian pekerjaan bisa saya kerjakan dengan kewenangan saya. |  |  |  |  |  | | 6 | Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan. |  |  |  |  |  |   Sumber: (Mc. Celland, 2010, hal. 112)  **Kepuasan Kerja (Y)**   |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **No** | **Pertanyaan** | **Pilihan Jawaban** | | | | | | **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** | | 1 | Saya ditempatkan sesuai dengan dkeahlian saya. |  |  |  |  |  | | 2 | Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan  Keterampilan yang saya miliki. |  |  |  |  |  | | 3 | Pimpinan selalu memberikan pengawasan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan. |  |  |  |  |  | | 4 | Pimpinan memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan. |  |  |  |  |  | | 5 | Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab. |  |  |  |  |  | | 6 | Gaji yang saya terima sesuai dengan ketentuan yang berlaku. |  |  |  |  |  | | 7 | Perusahaan memberikan kesempatan promosi kepada karyawan yang berprestasi. |  |  |  |  |  | | 8 | Promosi yang dilakukan perusahaan berdasarkan dengan penilaian prestasi dan hasil kerja karyawan, |  |  |  |  |  | | 9 | Saya senang memiliki team kerja yang membantu saya. |  |  |  |  |  | | 10 | Saya puas karna team saya mau bekerja sama dengan baik. |  |  |  |  |  |   Sumber: (Smith, Kendall & Hullin 2017, hal.126) | | |

**LAMPIRAN 1**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

1. **Data Pribadi**

Nama : Sarah Faradilla

Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 16 Mei 1999

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Kewarganegaraan : Indonesia

Anak Ke : 2 (dua) dari 2 (dua) bersaudara

Alamat : Krakatau, jl Sidorukun

No. Telepon : 0821-6597-4240

Email : sarahfaradilla33@gmail.com

1. **Data Orang Tua**

Nama Ayah : Riadi

Nama Ibu : Supiana

Pekerjaan Ayah : Pegawai Negri Sipil

Pekerjaan Ibu : Wiraswasta

Alamat : Sekolah Polisi Negara, Jl. Dharana Lestarya.

1. **Data Pendidikan Formal**

Sekolah Dasar : SD NEGERI 064965

Sekolah Menengah Pertama : YPI AL-FATTAH Medan

Sekolah Menengah Atas : SMAS Dharmawangsa Medan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 29 April 2021

**(Sarah Faradilla)**

**LAMPIRAN 2**

**INSTRUMEN PENELITIAN**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ASAM JAWA MEDAN**

Medan, 21 April 2021.

Kepada Yang Terhormat

Bapak/Ibu

Di Tempat

***Assalamu’alaikum wr. wb.***

Dengan Hormat,

Saya adalah salah seorang mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan.Sehubungan untuk memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Asam Jawa Medan”Saya memohon kesediaan waktu Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. semata-mata bersifat ilmiah, dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan skripsi.

Melalui surat ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu penelitian ini dengan menjawab kuesioner yang saya lampirkan bersama surat ini sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu.

Atas segala partisipasinya yang Bapak/Ibu berikan, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya

Sarah Faradilla

**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan PT. Asam Jawa Medan

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sarah Faradilla

NPM : 1605160248

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Saya adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang sedang menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan”**. Oleh karena itu, mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan – pertanyaan kuesioner berikut ini.

Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata, dan tidak untuk dipublikasikan. Demikianlah, saya ucapkan terimakasih atas kesedian Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Medan, April 2021

Peneliti

Sarah Faradilla

**Profil Responden**

Berilah tanda *check list* (√) untuk setiap jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan diri anda

1. Nama :..............................................................................
2. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
3. Usia :.................... Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SD SMP

SMA SARJANA

1. Lama Bekerja : 1 tahun kebawah 1 – 3 tahun

3 – 5 tahun di atas 5 tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu membaca setiap butir pertanyaan dengan cermat.
2. Bapak/Ibu tinggal beri tanda *check list* (√) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
3. Untuk setiap butir pertanyaan hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban.
4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda *check list* (√) pada kolom yang sesuai.
5. Semua pertanyaan yang ada, mohon di jawab tanpa ada satupun yang terlewat.
6. Keterangan Jawaban

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Uraian | SS  (Sangat Setuju) | S  (Setuju) | KS  (Kurang Setuju) | TS  (Tidak Setuju) | STS  (Sangat Tidak Setuju) |
| Skor | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

**Kepemimpinan (X1)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Pilihan Jawaban** | | | | |
| **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** |
| 1 | Pimpinan tidak membeda – bedakan antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. |  |  |  |  |  |
| 2 | Pimpinan mendorong bahawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. |  |  |  |  |  |
| 3 | Pimpinan memberikan sanksi kepada setiap karyawan yang terlambat. |  |  |  |  |  |
| 4 | Pimpinan selalu mengoreksi hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh seluruh karyawannya. |  |  |  |  |  |
| 5 | Pimpinan mudah marah jika karyawan tidak bekerja dengan baik. |  |  |  |  |  |
| 6 | Pimpinan selalu tegas mengatasinya dalam mengambil keputusan. |  |  |  |  |  |
| 7 | Pimpinan bersikap tegas dalam mengambil setiap keputusan organisasi. |  |  |  |  |  |
| 8 | Pimpinan selalu berupaya untuk menciptakan suasana baru dalam bekerja. |  |  |  |  |  |
| 9 | Pimpinan selalu berpenampilan rapi dan menarik. |  |  |  |  |  |
| 10 | Pemimpin efektif dalam menjalankan waktu. |  |  |  |  |  |

Sumber:(Kartono & Kartini, 2014, hal. 34)

**Motivasi (X2)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pertanyaan** | **Pilihan Jawaban** | | | | |
| **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** |
| 1 | Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. |  |  |  |  |  |
| 2 | Perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan yang memenuhi persyaratan. |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya merasa senang karena diterima dilingkungan kerja |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya merasa senang ketika mengalami kesulitan yang lain ikut membantu. |  |  |  |  |  |
| 5 | Saya merasa senang sebagian pekerjaan bisa saya kerjakan dengan kewenangan saya. |  |  |  |  |  |
| 6 | Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan. |  |  |  |  |  |

Sumber: (Mc. Celland, 2010, hal. 112)

**Kepuasan Kerja (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pertanyaan** | **Pilihan Jawaban** | | | | |
| **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** |
| 1 | Saya ditempatkan sesuai dengan dkeahlian saya. |  |  |  |  |  |
| 2 | Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan  Keterampilan yang saya miliki. |  |  |  |  |  |
| 3 | Pimpinan selalu memberikan pengawasan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan. |  |  |  |  |  |
| 4 | Pimpinan memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan. |  |  |  |  |  |
| 5 | Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab. |  |  |  |  |  |
| 6 | Gaji yang saya terima sesuai dengan ketentuan yang berlaku. |  |  |  |  |  |
| 7 | Perusahaan memberikan kesempatan promosi kepada karyawan yang berprestasi. |  |  |  |  |  |
| 8 | Promosi yang dilakukan perusahaan berdasarkan dengan penilaian prestasi dan hasil kerja karyawan, |  |  |  |  |  |
| 9 | Saya senang memiliki team kerja yang membantu saya. |  |  |  |  |  |
| 10 | Saya puas karna team saya mau bekerja sama dengan baik. |  |  |  |  |  |

Sumber: (Smith, Kendall & Hullin 2017, hal.126)

