

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
QUALITY WORK OF LIFE DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PTPN IV
REGIONAL I SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen*



Oleh :

Nama : Halimah Fitriyani Nasution
NPM : 2005160452
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 03 Juni 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : HALIMAH FITRIYANI NASUTION
NPM : 2005160452
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, *QUALITY WORK OF LIFE* DAN SELF EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PTPN IV REGIONAL I SUMATERA UTARA.

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

DEDEK KURNIAWAN GULTOM, S.E., M.Si

Pembimbing

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

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si, CMA.

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI


Skripsi ini disusun oleh:

Nama : HALIMAH FITRIYANI NASUTION
NPM : 2005160.452
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, QUALITY WORK OF LIFE
DAN SELF EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PTPN IV REGIONAL I SUMATERA
UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2024


Pembimbing


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.


Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Halimah Fitriyani Nasution
NPM : 2005160452
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Quality Work of Life dan Self Efficacy terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Ditulis foto buku Bab 1, Pusan Membaca	02/24 /05	
Bab 2	Ditulis foto Bab 2 Theory.	15/04 /05	
Bab 3	Ditulis foto paper & sample	24/04 /05	
Bab 4	Membaca dibantu dgn RZL dan Teori	03/04 /05	
Bab 5	Karya & sam di forum	14/04 /05	
Daftar Pustaka	Medaly	14/04 /05	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sidang Meja Hijau	27/04 /05	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Mei 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Halimah Fitriyani Nasution
N.P.M : 2005160452
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Quality Work of Life* dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PTPN IV Regional 1 Sumatera Utara.” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Halimah Fitriyani Nasution

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, *QUALITY WORK OF LIFE* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PTPN IV REGIONAL I SUMATERA UTARA

Halimah Fitriyani Nasution

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan

Email : halimahfitriyani97@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, *quality work of life* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan di PTPN IV Regional I Sumatera Utara yang berlokasi di jalan Sei Batanghari No.2 Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian SDM. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, Dimana semua orang dijadikan sampel. Sampel pada penelitian ini berjumlah 46 orang karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif, menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, *quality work of life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, *quality work of life* dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Quality Work of Life*, *Self Efficacy*, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE, QUALITY OF WORK OF LIFE AND SELF EFFICACY ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PTPN IV REGION I NORTH SUMATRA

Halimah Fitriyani Nasution

Management Study Program, Muhammadiyah University of North Sumatra

Jalan Captain Mukhtar Basri No. 3 Terrain

Email: halimahfitriyani97@gmail.com

The aim of this research is to determine the influence of transformational leadership style, quality of work of life and self-efficacy on employee job satisfaction at PTPN IV Regional I North Sumatra. This research was conducted at PTPN IV Regional I North Sumatra which is located on Jalan Sei Batanghari No.2 Medan. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study were employees in the HR department. The sample in this study used a saturated sample, where all people were sampled. The sample in this study consisted of 46 employees. The data collection technique in this research uses a questionnaire method. The data analysis technique uses a quantitative approach, using multiple linear regression, classical assumption test, t test, f test, and coefficient of determination. Data processing in this research uses SPSS. The results of this research show that transformational leadership style has a positive and significant effect on employee job satisfaction, quality work of life has a positive and significant effect on employee job satisfaction and self-efficacy has a positive and significant effect on employee job satisfaction. This shows that transformational leadership style, quality work of life and self-efficacy influence employee job satisfaction at PTPN IV Regional I North Sumatra.

Keywords: Transformational Leadership Style, Quality Work of Life, Self Efficacy, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Alhamdulillah Segala Puji penulis Panjatkan atas Kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Quality Work of Life* dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan kerja karyawan Pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara**”. Penelitian ini merupakan suatu kewajiban bagi penulis guna melengkapi dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan program strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan dukungan dan motivasi dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Kedua Orang Tua yang selalu melimpahkan kasih sayangnya kepada penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan Skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M,AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus Dosen Pembimbing yang telah membimbing penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.
6. Bapak Jasman Sarifuddin H, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bimbingan kepada penulis dalam mengikuti perkuliahan sampai menyelesaikan Skripsi ini.
9. Seluruh staff Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera.
10. Pimpinan dan seluruh staff pegawai di PTPN IV Regional I Sumatera Utara terutama bagian SDM yang telah membantu penulis menyelesaikan Skripsi ini dan bersedia memberikan izin untuk melakukan riset penelitian.

Penulis menyadari dalam penulisan Skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan yang seharusnya penulis perbaiki. Penulis berharap semoga Skripsi ini bisa bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan pembaca. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan Taufik dan Hidayahnya kepada kita semua. Amin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, Mei 2024

Penulis,

Halimah Fitriyani Nasution
2005160452

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kepuasan Kerja Karyawan.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan	9
2.1.1.2 Manfaat Kepuasan kerja.....	10
2.1.1.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	11
2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	12
2.1.1.5 Teori-Teori Kepuasan Kerja	14
2.1.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	16
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	16
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	18
2.1.2.3 Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	18
2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional	20
2.1.3 <i>Quality Work of Life</i>	21
2.1.3.1 Pengertian <i>Quality Work of Life</i>	21
2.1.3.2 Manfaat <i>Quality Work of Life</i>	22
2.1.3.3 Faktor-Faktor <i>Quality Work of Life</i>	23

2.1.3.4 Indikator <i>Quality Work of Life</i>	26
2.1.3.4 Aspek <i>Quality Work of Life</i>	28
2.1.4 <i>Self Efficacy</i>	29
2.1.4.1 Pengertian <i>Self Efficacy</i>	29
2.1.4.2 Manfaat <i>Self Efficacy</i>	31
2.1.4.3 Faktor-Faktor <i>Self Efficacy</i>	32
2.1.4.4 Indikator <i>Self Efficacy</i>	33
2.2 Kerangka Konseptual	35
2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	35
2.2.2 Pengaruh <i>Quality Work of Life</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan....	35
2.2.3 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	36
2.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, <i>Quality Work of Life</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	36
2.3 Hipotesis.....	38
BAB 3 METODE PENELITIAN	40
3.1 Pendekatan Penelitian.....	40
3.2 Defenisi Operasional	40
3.2.1 Kepuasan Kerja Karyawan.....	40
3.2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	41
3.2.3 <i>Quality Work of Life</i>	42
3.2.4 <i>Self Efficacy</i>	42
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.4 Populasi dan Sampel	43
3.5 Teknik Pengumpulan Data	44
3.6 Teknik Analisi Data	48
3.6.1 Regresi Linier Berganda	48
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	49
3.6.3 Pengujian Hipotesis.....	50
BAB 4 HASIL PENELITIAN	54
4.1 Hasil Penelitian.....	54
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	54
4.1.2 Deskripsi Responden.....	54
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	56

4.2 Analisis Data.....	64
4.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda	64
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	66
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	69
4.3 Pembahasan	73
4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja.....	74
4.3.2 Pengaruh <i>Quality Work of Life</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan..	74
4.3.3 Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	75
4.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, <i>Quality Work of Life</i> dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	75
BAB 5 PENUTUP.....	78
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran.....	79
5.3 Keterbatasan Penelitian	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kepuasan Kerja Karyawan	41
Tabel 3.2 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional	41
Tabel 3.3 Indikator <i>Quality Work Of Life</i>	42
Tabel 3.4 Indikator <i>Self Efficacy</i>	42
Tabel 3.5 Waktu Penelitian.....	43
Tabel 3.6 Jumlah Populasi Bagian SDM di PTPN IV Regionel I.....	44
Tabel 3.7 Skala Likert	45
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1).....	46
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas <i>Quality Work of Life</i> (X2)	46
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas <i>Self Efficacy</i> (X3).....	47
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)	47
Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.1 Skala Likert	54
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	56
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (Y).	57
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)....	59
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel <i>Quality Work of Life</i> (X2)	61
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel <i>Self Efficacy</i> (X3).....	63
Tabel 4.9 Analisis Regresi Linier Berganda.....	65
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.11 Uji Parsial (Uji t)	70
Tabel 4.12 Uji Simultan (Uji F)	71
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi.....	72
Tabel 4.14 Interpretasi Koefisien Kolerasi.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	38
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis Uji t.....	52
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis Uji F.....	52
Gambar 4.1 Grafik Histogram	67
Gambar 4.2 Penelitian Menggunakan P-Plot.....	67
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	69

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era Globalisasi yang terus berkembang hingga saat ini menjadi suatu tantangan yang sangat besar bagi Perusahaan untuk terus maju. Oleh karena itu Perusahaan harus terus mengembangkan sumber daya manusia yang ada sebab kondisi persaingan global yang sangat ketat. Sumber daya manusia merupakan sumber daya paling utama dalam pengelolaan serta pelaksanaan fungsi suatu Perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia memegang penuh fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mengatur serta mengelola SDM sekaligus menjalankan visi dari sebuah Perusahaan untuk dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi secara maksimal.

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur yang penting dalam suatu organisasi. Sumber daya yang ada sekarang ini tidak selalu menjamin memiliki kemampuan yang tinggi, oleh karena itu diharuskan setiap Perusahaan untuk lebih teliti dalam menilai sumber daya yang memiliki kinerja seperti yang diharapkan. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam yang tidak bisa dipisahkan dari sebuah organisasi maupun Perusahaan (Tanjung, 2016).

Salah satu pokok permasalahan dalam sumber daya manusia yang ada dalam Perusahaan yaitu bagaimana cara terbaik agar dapat mencapai kepuasan kerja karyawan (Jufrizen & Sitorus, 2021). Agar tingkat kinerja yang baik tercapai maka tidak dapat terlepas dari tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan akan pekerjaan yang telah dilakukan pada suatu organisasi. Kepuasan kerja karyawan

sama halnya seperti bentuk sikap atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang karyawan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri diantaranya yaitu faktor Psikologis, faktor Sosial, faktor Fisik dan faktor Finansial (Arda, 2017).

Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan kemampuan yang harus ada pada setiap pemimpin dalam sebuah Perusahaan. Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan suatu gaya yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang dapat memberikan motivasi dan juga dukungan terhadap bawahan yang dimilikinya agar mampu melaksanakan tugasnya demi tercapainya tujuan dari suatu organisasi serta mampu memberikan kepuasan yang tinggi akan harapan yang dimiliki oleh para karyawannya (Jufrizen & Lubis, 2020). Apabila Pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang baik maka para karyawannya akan melihat bahwa setiap tujuan yang akan dicapai merupakan untuk kepentingan Perusahaan bukan sekedar kepentingan pribadinya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional diantaranya yaitu Inspirasional, Karisma, Stimulus Intelektual dan Perhatian individual.

Kualitas kehidupan kerja ini berupa suatu perasaan positif akan pekerjaan yang dilakukannya serta keseimbangan yang bagus baik antara kehidupannya dengan nilai-nilai pribadi dalam hal terpenuhi kebutuhannya. Hal yang menjadi pokok utama dalam kualitas kehidupan kerja adalah bagaimana dampaknya bagi setiap individu itu serta pekerjaanlah yang dinilai dapat membuat orang menjadi baik bukan malah orang-orang yang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Faktor yang dapat mempengaruhinya diantaranya komunikasi, penyelesaian

konflik, Pengembangan Karir, Partisipasi Karyawan, Kebanggaan, Kompensasi yang Layak, Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja yang Aman serta Kesehatan Kerja (Azmi & Pitoyo, 2023).

Self Efficacy merupakan suatu bentuk kepercayaan dari seorang individu akan kemampuan yang dimilikinya untuk dapat melakukan sesuatu dengan hasil yang memuaskan. Hal ini dikarenakan bahwa *self efficacy* ikut andil dalam mempengaruhi individu pada saat menentukan tujuan yang akan diperbuat demi tercapainya suatu tujuan serta perkiraan-perkiraan yang akan dihadapi kedepannya (Farisi & Siswadi, 2022). Apabila efikasi yang dimiliki baik maka karyawan tersebut akan selalu siap dalam menjalankan tugas apa yang akan dia kerjakan selanjutnya. *Self Efficacy* sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan. apabila *self efficacy* yang dimiliki seseorang tinggi maka Tingkat percaya akan kemampuannya akan meningkat dan sebaliknya apabila *self efficacy* rendah maka orang tersebut akan ragu akan kemampuannya. Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi *Self Efficacy* diantaranya Pengalaman tentang Penguasaan, Pemodelan Sosial, Dorongan dari Orang Lain dan Kondisi Emosi (Florina & Zagoto, 2019).

PTPN IV Regional I Sumatera Utara adalah sebuah badan usaha milik negara Indonesia atau BUMN yang bergerak pada bidang pengelolaan, pengolahan serta pemasaran yang merupakan hasil dari komoditi perkebunan. Komoditi perkebunan terdiri dari kepala sawit, karet, tebu, teh, kopi, kakao, buah-buahan, aneka tanaman, aneka kayu dan lain sebagainya. PTPN IV Regional I Sumatera Utara ini beralamatkan di jalan Sei Batanghari No. 2 Medan.

Berdasarkan hasil pra riset yang telah peneliti lakukan pada beberapa responden di PTPN IV Regional I Sumatera Utara pada Bagian SDM ditemukan beberapa permasalahan yaitu masih terdapat beberapa karyawan yang dinilai kurang puas hal ini disebabkan pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal dan kurang memuaskan sehingga tidak dapat mencapai target yang ditetapkan Perusahaan, oleh karena itu perlunya dukungan dan juga semangat yang diberikan pada para karyawan untuk lebih giat dalam bekerja. Permasalahan lain seperti kurangnya perhatian yang diberikan atasan akan bawahannya misalnya pada saat karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik seharusnya atasan memberikan pujian kepada bawahannya agar lebih baik dalam meningkatkan kinerjanya. Permasalahan lain yaitu *Quality Work of Life* pada Perusahaan perlu ditingkatkan sebab masih ada beberapa karyawan yang merasa kurang dalam mengembangkan kemampuan yang dimilikinya maka perlu bagi perusahaan memberikan fasilitas bagi karyawannya untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki. Dan permasalahan lain yaitu *Self Efficacy* yang dimiliki oleh karyawan masih kurang baik seperti masih terdapat karyawan yang kurang tenang dan tidak percaya akan kemampuannya dalam melakukan pekerjaannya dengan baik hal tersebut menimbulkan hasil pekerjaan yang dilakukan menjadi tidak akurat.

Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dapat dilihat pada Lesmana et al., (2023) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Gaya kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan kerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Deddy, (2022) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja

yang baik akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Seperti Anggraini et al.,(2023) Menyatakan bahwa *Quality Work of Life* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut penelitian Azhari et al., (2022) Bahwa *Quality Work of Life* tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut Kertiani (2022) dikatakan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja. Sedangkan menurut Putri & Frianto, (2022) Menyatakan bahwa *Self Efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Quality Work of Life* dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, Adapun identifikasi masalah dari penelitian tersebut adalah :

1. Kepuasan Kerja Karyawan masih dinilai kurang hal ini disebabkan masih ada karyawan yang merasa kurang puas akan hasil kerjanya dan juga kurang maksimal sehingga tidak dapat mencapai target yang diharapkan oleh Perusahaan.
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan masih kurang baik seperti kurangnya perhatian serta motivasi yang diberikan oleh atasan terhadap karyawannya.

3. *Quality Work of Life* yang diterapkan masih perlu ditingkatkan hal ini disebabkan masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kurang mampu dalam mengembangkan kemampuannya dengan baik.
4. *Self efficacy* yang dimiliki karyawan masih lemah hal ini disebabkan kurangnya sikap tenang serta kurang percaya diri akan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan sehingga hasil pekerjaan kurang baik.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan kajian latar belakang masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi pada Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Quality Work of Life*, *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka rumusan masalah yang ada pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara?
2. Apakah *Quality Work of Life* berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara?
3. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Quality Work of Life*, dan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Quality Work of Life* terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Quality Work of Life*, dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan serta wawasan terutama menyangkut Gaya kepemimpinan Transformasional, *Quality Work of Life*, *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja karyawan.
 - b. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi ilmu manajemen SDM untuk dapat mengatasi pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional, *Quality Work of Life* dan *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Pembaca, diharapkan penelitian ini mampu menambah pengetahuan serta pengalaman dalam hal perilaku Gaya kepemimpinan Transformasional, *Quality Work of Life*, *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja karyawan.

- b. Bagi Universitas, Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dalam meningkatkan pengetahuan terutama pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
- c. Bagi Penelitian Selanjutnya, Sebagai pedoman dan referensi untuk menjadi bahan penelitian pada peneliti selanjutnya serta menjadi perbandingan bagi peneliti yang akan datang.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang menggembarakan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang. Keadaan positif dari seseorang yang melakukan suatu pekerjaan akan berdampak baik bagi Perusahaan itu sendiri, oleh karena itu kepuasan kerja berupa hal penting bagi perusahaan. (Rahmadhani & Priyanti, 2022). Kepuasan kerja itu sendiri bisa berupa kekesalan, kegembiraan ketidakpuasan maupun kepuasan dari seseorang pada suatu pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja ini menjadi salah satu faktor penting yang harus menjadi perhatian dalam suatu Perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawannya (Jufrizen et al., 2024).

Kepuasan kerja berupa suatu sikap umum yang dilakukan oleh seorang karyawan akan pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja ini juga dikatakan suatu bentuk nyata yang diperlihatkan oleh seorang sebagai bentuk dari prestasi kerja yang telah diraihnya berdasarkan pekerjaan yang dilakukan (Jufrizen & Sitorus, 2021). Kepuasan kerja disebut sebagai perpaduan antara keadaan psikologi, fisiologis serta lingkungan yang bisa menjadikan orang tersebut berkata yang sejujurnya apakah mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas sangat penting bagi Perusahaan sebab karyawan tersebut akan melakukan pekerjaan mereka dan mengeluarkan kemampuan yang terbaik yang

mereka miliki. Apabila karyawan merasa puas maka mereka akan memberikan kontribusi yang besar terhadap Perusahaan tempat mereka bekerja (Alvionita et al., 2022).

Kepuasan kerja pada dasarnya mengacu pada seberapa tergantung orang tersebut atas keinginan apa yang ingin didapatkan dalam hidupnya. Kepuasan kerja juga dapat dilihat apakah seseorang tersebut merasa senang atau tidak (Rosmaini & Tanjung, 2019). Kepuasan kerja sangat mempengaruhi produktivitas bekerja dari seorang karyawan, setiap pemimpin harus dapat memahami apa yang harus dia lakukan untuk bisa mewujudkan kepuasan kerja yang menjadi keinginan yang dibutuhkan oleh karyawannya. Oleh karena itu kepuasan kerja sangat diperhatikan dimanapun berada, maka perlu bagi setiap Perusahaan untuk bisa memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena dapat berdampak pada hasil kerja mereka (Prayogi et al., 2019).

2.1.1.2 Manfaat Kepuasan kerja

Adapun Manfaat dari Kepuasan Kerja Karyawan menurut Ratmawati et al., (2023) diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Produktivitas

Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya maka produktivitas kerjanya akan maksimal.

2. Menumbuhkan sikap Loyalitas

Apabila kebutuhan emosional para pekerja terpenuhi maka kepuasan kerjanya juga akan tumbuh.

3. Menurunnya Tingkat Ketidakhadiran

Kenyaman dalam lingkungan kerja sangat penting karena apabila karyawan merasa kurang nyaman maka mereka tidak akan betah di Perusahaan itu.

Sedangkan menurut Prawira, (2020) manfaat lain dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan semangat kerja

Apabila kepuasan kerja dari seseorang semakin baik tentu akan meningkatkan semangat kerja karyawannya.

2. Perasaan menyenangkan saat bekerja

Seseorang yang melakukan pekerjaannya dengan perasaan senang maka hasil kerjanya akan memuaskan.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Manajemen setiap Perusahaan harus mempunyai strategi agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Tanjung et al.,(2020) Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh pekerjaan melalui dari perancangan jabatan. Jadi pekerjaan itu sendiri berupa suatu sifat yang secara keseluruhan berasal dari pekerjaan itu sendiri.

2. Pengawasan

Pengawasan berarti suatu bentuk kewaspadaan yang dilakukan oleh atasan untuk dapat melihat hasil kerja dari pegawainya.

3. Promosi

Promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi dan bagus sebagai bentuk pembayaran atas pencapaian yang dikerjakan.

4. Upah atau gaji

Upah berarti suatu bentuk imbal jasa yang berbentuk uang yang didapatkan oleh seorang karyawan dari Perusahaan tempatnya bekerja.

5. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan suatu bentuk interaksi yang dilakukan antara rekan kerja pada lingkungan kerja baik sesama karyawan maupun karyawan yang berbeda bidang kerjanya.

Menurut Arda, (2017) faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Psikologis

Berupa faktor yang memiliki hubungan dengan kejiwaan yang tenang dalam melakukan pekerjaan.

2. Faktor Sosial

Faktor yang memiliki keterkaitan dengan interaksi antar karyawan maupun interaksi antar karyawan dengan pimpinan serta lingkungan tempat bekerja.

3. Faktor Fisik

Faktor yang terkait dengan kondisi fisik pekerja terdiri dari jenis pekerjaan, waktu istirahat, penerangan, suhu dan lainnya.

4. Faktor Finansial

Faktor yang berkaitan dengan jaminan serta kesejahteraan yang dimiliki karyawan terdiri dari besarnya gaji, tunjangan, promosi dan sebagainya.

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Untuk mengetahui tingkat kepuasan dari seorang karyawan maka diperlukan alat untuk dapat mengukurnya. Oleh karena itu dibawah ini adalah

beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Islamy,(2019) yaitu :

1. Supervisi

Apabila seorang karyawan merasa bahwa atasannya memberikan arahan dan juga membimbingnya dengan baik maka karyawan tersebut akan merasa puas dengan pekerjaannya.

2. Lingkungan kerja

Suatu lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan bisa meningkatkan kepuasan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan.

3. Promosi

Kepuasan kerja seorang karyawan mampu meningkat apabila promosi yang terjadi berdasarkan pada potensi serta kinerja yang dimiliki.

4. Teman kerja yang mendukung

Hubungan kerja yang baik antar sesama rekan kerja juga dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan dalam bekerja.

5. Pekerjaan yang secara mental menantang

Suatu pekerjaan yang bersifat monoton akan semakin membuat karyawan merasa bosan sehingga kepuasan kerja sangat buruk. Oleh karena itu pekerjaan yang menantang secara mental akan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.

6. Imbalan berupa upah/gaji

Apabila gaji atau upah yang diberikan oleh Perusahaan sesuai dengan kinerja yang karyawan lakukan maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerjanya.

Sedangkan menurut Tirtaputra & Surya, (2016) indikator lain dari kepuasan

kerja. Adapun indikator lain dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan menyenangkan
 Apabila seorang karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang sedang dia kerjakan maka kepuasan kerjanya akan baik.
2. Perasaan puas akan pekerjaan yang sedang dilakukan saat ini
 Apabila seseorang karyawan melakukan suatu pekerjaan dengan baik maka dia akan merasa puas.
3. Pekerjaan saat ini benar-benar disukai
 Seorang karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan yang sedang dia kerjakan sangat dia senangi.
4. Pekerjaannya menarik
 Apabila seorang karyawan merasa pekerjaan yang saat ini sedang dia kerjakan menarik maka iya akan merasa puas.
5. Pekerjaannya dapat dinikmati
 Seorang karyawan yang sangat menikmati pekerjaannya akan merasa puas dalam melakukan pekerjaan.

2.1.1.5 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bisa berupa suatu keadaan emosional yang bisa saja menyenangkan atau tidak atas dasar pandangan karyawannya. Menurut Arda, (2017) teori kepuasan terdapat beberapa jenis diantaranya :

1. Discrepancy Theory

Teori ini mengukur tingkat kepuasan yang dimiliki seseorang dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya terjadi dengan keadaan yang dirasakannya secara nyata.

2. *Equity Theory*

Teori ini berpendapat bahwa tingkat kepuasan seseorang atau ketidakpuasan seseorang tergantung dari keadilan yang dia rasakan.

3. *Two Factory Theory*

Teori ini mengatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan seseorang merupakan dua hal yang sangat berbeda.

Menurut Rahmadhani & Priyanti, (2022) teori lain dari kepuasan kerja ada enam macam yaitu sebagai berikut :

1. Teori Keseimbangan (*Equility Theory*)

Pada teori ini membandingkan antara nilai yang mampu menunjang dalam melaksanakan pekerjaan sebagai input serta nilai yang diterima oleh pegawainya.

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Pada teori ini menghitung perbedaan atau selisih yang diterima serta yang jadi kenyataan.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*)

Teori ini beranggapan bahwa kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi dilihat dari mampu terpenuhi atau tidak kebutuhan dari pegawainya.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Refrence Group Theory*)

Teori ini beranggapan bahwa kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada kebutuhan saja akan tetapi pada dari beberapa kelompok.

5. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Pada teori ini yaitu dapat menimbulkan perasaan puas atau perasaan puas.

6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini beranggapan bahwa keyakinan maupun kekuatan yang dilakukan maka akan menghasilkan hasil khusus.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan Transformasional merupakan salah satu dari berbagai macam jenis gaya kepemimpinan dimana berupa suatu pertunjukan dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang mampu menginspirasi para karyawannya sehingga mampu melakukan tugasnya dengan semaksimal mungkin hingga mampu menghasilkan tujuan yang ingin dicapai (Ryandi, 2018). Kepemimpinan sendiri mempunyai peran penting dalam memotivasi serta mendorong karyawannya untuk maju sehingga mampu mencapai tujuan dari suatu perusahaan (Siagian & Khair, 2018).

Kepemimpinan Transformasional ini diartikan sebagai sebuah kepemimpinan sejati hal ini disebabkan karena kepemimpinan ini mampu mengarahkan suatu organisasi sehingga mampu mencapai suatu perolehan yang belum pernah diraih sebelumnya. Gaya Kepemimpinan Transformasional ini digambarkan seperti sebuah gaya dari seorang pemimpin yang bisa membangkitkan semangat karyawannya sehingga mampu mengalami perkembangan serta meningkatkan hasil kerja dari seorang karyawan bahkan mampu melebihi ekspektasi mereka sendiri (Jufrizen, 2017). Bisa dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional ini mampu memotivasi para karyawannya serta memberikan inspirasi melalui tantangan dan dukungan yang diberikan misalnya berupa nilai-nilai, ide-ide dan

visi agar dapat membangun hubungan baik yang ada dalam sebuah organisasi (Widyatmika et al., 2020).

Pemimpin merupakan orang yang mampu mengajak para bawahannya untuk Bersama-sama berkembang serta tumbuh untuk mencapai pencapaian yang semakin baik kedepannya (Yusnandar, 2023). Gaya Kepemimpinan Transformasional dapat mengubah serta memotivasi para karyawannya melalui berbagai macam cara seperti mengatakan pada karyawan bahwa kepentingan tim lebih berguna dibanding kepentingan pribadi serta menyadarkan para karyawan bahwa hasil dari pekerjaan yang dilakukan sangat penting. Seperti yang diketahui bahwa Kepemimpinan Transformasional itu berarti seorang pemimpin yang mampu memberikan dorongan kepada para karyawannya untuk bisa menciptakan perubahan serta mampu melakukan pekerjaan dengan kerja keras agar tercapainya tujuan suatu Perusahaan (Kosasih, 2017).

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang atasan untuk dapat memerintah serta memberikan pengaruh terhadap seseorang agar mampu melaksanakan pekerjaannya seperti yang diinginkan (Arianty, 2018). Kepemimpinan Transformasional juga merupakan seorang atasan yang berkharisma serta mempunyai peran yang sentral sehingga mampu membawa para karyawannya agar bisa melakukan Kerjasama dengan baik. Pemimpin yang Transformasional lebih memfokuskan revitalisasi Perusahaan serta karyawannya dibandingkan memberikan arahan-arahan yang bersifat Top-Down. Oleh karena itu apabila pemimpin bisa menerapkan gaya Kepemimpinan Transformasional secara tepat maka kemampuan kinerja dari para karyawannya akan meningkat (Pramodatiara & Wibowo, 2023).

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Gaya Kepemimpinan Transformasional

Tujuan dari kepemimpinan Transformasional merupakan suatu bentuk kepemimpinan yang mampu memberikan pengaruh serta memotivasi para karyawannya untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Oleh karena itu tujuan utama dari kepemimpinan transformasional yaitu mampu memberikan pengaruh untuk bisa memberikan pertimbangan tujuan serta inspirasi dari atasan (Bismoko et al., 2023). Begitu pula dengan manfaat dari kepemimpinan transformasional yaitu mampu menciptakan lingkungan yang baik serta bersifat positif sehingga akan menumbuhkan rasa percaya diri yang dimiliki oleh karyawan.

Manfaat dari Gaya Kepemimpinan Transformasional diantaranya yaitu mampu memberikan motivasi dan juga memberikan penjelasan pada karyawannya bahwa mereka harus bisa melaksanakan tugasnya sesuai dengan perannya masing-masing. Manfaat lain dari Gaya Kepemimpinan Transformasional mampu membangun kepedulian serta rasa sosial baik itu di antara karyawan maupun pemimpinnya agar kesenjangan sosial tidak terjadi dalam sebuah Perusahaan (Utomo et al., 2022).

Sedangkan menurut Fauzan et al., (2023) manfaat dari Kepemimpinan Transformasional bisa berupa kepastian dari arah serta tujuan, kebangga maupun kepercayaan. Kepemimpinan ini merupakan tipe pemimpin yang mampu menjadi pemadu serta memotivasi para bawahannya untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya Kepemimpinan Transformasional merupakan salah satu dari sekian gaya yang dapat memberikan pengaruh pada suatu Perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Puspitasari, (2016) Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transformasional yaitu :

1. Inspirasional

Inspirasional berarti sebuah pemimpin yang menjadi panutan bagi para karyawannya, pemimpin menjadi contoh yang baik serta mampu menyampaikan tujuan yang jelas.

2. Karisma

Karisma biasanya dominan dengan kekuatan visi dan misi, mengingatkan akan pentingnya sebuah tujuan serta pemimpin yang mampu membuat para karyawannya memiliki kepercayaan diri.

3. Stimulus Intelektual

Stimulus Intelektual berupa kemampuan dari seorang atasan untuk bisa menghilangkan keengganan dari karyawan dalam menciptakan suatu ide serta mendorong para pekerja untuk lebih kreatif dalam mengatasi masalah.

4. Perhatian Individual

Perhatian yang dimaksud seperti mengarahkan para karyawannya. Pemimpin harus mencurahkan perhatian personal kepada karyawannya serta menunjukkan perhatian istimewa agar karyawan bisa mengembangkan kemampuannya.

Menurut Hasan, (2015) faktor-faktor dari Kepemimpinan Transformasional adalah sebagai berikut :

1. Karisma

Pemimpin mampu menimbulkan rasa percaya diri yang tinggi bagi para bawahannya.

2. Inspirasi

Mencakup kapasitas dari pemimpin agar bisa menjadi contoh yang baik bagi para bawahannya.

3. Stimulasi Intelektual

Kemampuan dari seorang atasan untuk menghilangkan keraguan dari bawahannya dalam menimbulkan ide.

4. Pertimbangan Individual

Seorang pemimpin harus mampu memberikan perhatian khusus bagi para bawahannya agar mampu meningkatkan kemampuannya.

2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin bukan hanya sebagai atasan saja tetapi harus punya semangat yang mampu mengubah sikap dari para karyawannya agar bisa nyaman dalam bekerja. Berikut ini indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional menurut Ryandi, (2018) yaitu :

1. Idealized Influence

Seorang pemimpin yang mempunyai charisma yaitu pemimpin yang punya kekuatan serta pengaruh untuk menjadikan seorang pemimpin menjadi contoh yang baik bagi karyawannya.

2. Inspirational Motivation

Seorang pemimpin yang bisa memberikan karyawannya motivasi agar harapan yang diinginkan tercapai bahkan melampaui.

3. *Intellectual Stimulation*

Seorang pemimpin yang memberikan rangsangan agar kemampuan yang dimiliki karyawannya bisa menjadi pemecah permasalahan yang terjadi.

4. *Individualized Consideration*

Seorang pemimpin yang sanggup mendengarkan keluhan dari para karyawannya secara pribadi serta mampu memberikan dukungannya akan apa yang dibutuhkan setiap pekerja di perusahaannya.

Menurut Mendrofa et al., (2020) indikator dari Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah sebagai Berikut :

1. Karisma

Seorang pemimpin yang memiliki karisma sehingga mampu menjadikan dia sebagai panutan bagi para karyawannya.

2. Inspirasi

Pemimpin yang mampu memberikan motivasi serta menginspirasi para bawahannya agar tujuan dapat dicapai Bersama.

3. Stimulasi Intelektual

Pemimpin yang bersifat mampu menginspirasi para bawahannya agar agar bersifat inovatif, kreatif serta mampu mencapai tujuannya.

4. Perhatian Individual

Seorang pemimpin yang bisa mengenali , memberikan pemahaman serta mampu menjawab segala dan mengarahkan serta memberikan nasehat yang dibutuhkan anggotanya dengan baik.

2.1.3 Quality Work of Life

2.1.3.1 Pengertian *Quality Work of Life*

Quality Work of Life atau kualitas kehidupan kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan mampu melengkapi kepentingan dengan melakukan pekerjaan dalam suatu Perusahaan. Kualitas kehidupan kerja juga disebut sebagai persepsi yang dimiliki oleh pegawai apabila mereka ingin merasakan keamanan, puas serta mampu berkembang sebagaimana mestinya. Kualitas kehidupan kerja adalah seberapa jauh para karyawan mampu mencukupi kebutuhan dari masing-masing mereka yang paling penting melalui pengalaman yang dikerjakan selama di Perusahaan (Ryandi, 2018).

Quality Work of Life merupakan suatu bentuk usaha dari manajemen agar dapat meningkatkan mutu karyawan misalnya dengan saling menghargai serta selalu memberikan perhatian akan kondisi pekerjaan agar bisa menciptakan jalan yang searah antara pekerjaan dengan hal-hal yang mempengaruhi pekerjaan. *Quality Work of Life* dapat menimbulkan keinginan yang dimiliki oleh pegawai agar tetap menetap pada suatu Perusahaan. Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja maka akan sulit mempertahankan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan (Wijayanti & Permoni, 2022).

Quality Work of Life dipandang sebagai sebuah perkumpulan yang memiliki kesan bagi karyawan tentang keamanan saat bekerja serta keadaan untuk bisa terus melakukan perkembangan. Jadi *Quality Work of Life* merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan yang bisa memenuhi kepentingan dari pribadinya sendiri serta agar tercipta karyawan dengan kualitas yang lebih baik (Nugroho et al., 2018).

2.1.3.2 Manfaat *Quality Work of Life*

Quality Work of Life merupakan suatu bentuk Upaya yang dilakukan oleh sebuah Perusahaan untuk dapat mewujudkan rasa nyaman, aman serta rasa puas dalam melakukan pekerjaan agar mampu mewujudkan tujuan dari suatu Perusahaan. Adapun manfaat dari *Quality Work of Life* bagi sebuah Perusahaan yaitu untuk membantu pengurangan Tingkat stress serta Tingkat Turnover, dan dapat meningkatkan kepuasan juga mempertahankan sebuah komitmen dari para pegawai yang akan memiliki dampak pada Tingkat produktivitas kerja karyawan (Umayasari et al., 2022).

Sedangkan menurut Pradnyanata et al., (2020) Manfaat lain dari Quality work of life agar mampu memenuhi kebutuhan penting pada saat melakukan pekerjaan dalam sebuah organisasi serta yang akan memberikan dampak positif bagi Perusahaan itu sendiri.

2.1.3.3 Faktor-Faktor *Quality Work of Life*

Apabila ingin meningkatkan kualitas kehidupan kerja dari karyawan maka bisa dengan memperhatikan beberapa faktor. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Quality Work of Life* menurut Azmi & Pitoyo, (2023) adalah sebagai Berikut :

1. Komunikasi

Komunikasi yang terbuka sangat diperlukan dalam lingkungan kerja pada batas wewenang serta tanggung jawab masing-masing. Apabila komunikasi berjalan lancar maka dapat menimbulkan kepuasan bagi karyawan.

2. Penyelesaian konflik

Apabila penyelesaian konflik dilakukan secara terbuka dan jujur maka dapat mempengaruhi loyalitas serta memberikan motivasi bagi karyawan.

3. Pengembangan Karier

Pengembangan karir selalu ada dalam sebuah Perusahaan, hal tersebut bisa melalui tawaran kenaikan pangkat.

4. Partisipasi Karyawan

Dalam suatu Perusahaan partisipasi karyawan saat melaksanakan pekerjaan harus disesuaikan dengan jabatan dan pekerjaan masing-masing.

5. Kebanggaan

Dalam sebuah Perusahaan diperlukan adanya pengembangan perasaan bangga yang dimiliki karyawan serta pekerjaannya juga.

6. Kompensasi yang Layak

Dalam sebuah Perusahaan kompensasi yang diterima harus adil dan sesuai agar dapat mensejahterakan kehidupan karyawan.

7. Keselamatan Kerja

Setiap Perusahaan harus mampu memberikan serta menciptakan lingkungan yang aman bagi karyawannya agar tercipta keselamatan kerja.

8. Lingkungan kerja yang Aman

Setiap karyawan tentunya selalu menginginkan rasa aman dalam lingkungan pekerjaannya. Oleh karena itu Perusahaan harus memberikan jaminan keamanan bagi karyawannya.

9. Kesehatan Kerja

Perusahaan perlu menciptakan program pemeliharaan Kesehatan serta penyuluhan bagi karyawan agar mampu menjamin Kesehatan kerja karyawan.

Sedangkan menurut Liberty & Azzuhri, (2016) adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi *Quality Work of Life* yaitu :

1. Partisipasi Karyawan

Kegiatan yang melibatkan karyawan dalam mengambil Keputusan agar aktif dalam bekerja.

2. Pengembangan karir

Pemberian peluang yang diberikan kepada karyawan untuk mampu mengembangkan kemampuannya.

3. Penyelesaian Konflik

Mampu menyelesaikan permasalahan yang ada dalam suatu pekerjaan dengan baik.

4. Komunikasi

Membangun percakapan yang baik antara karyawan dengan atasan maupun dengan sesama karyawan.

5. Kesehatan Kerja

Tersedianya lingkungan kerja yang mendukung sehingga tercipta Kesehatan kerja yang baik.

6. Keselamatan Kerja

Penjaminan kondisi bahwa terhindar dari cedera dan kecelakaan.

7. Keamanan Kerja

Menciptakan lingkungan kerja yang aman agar menciptakan rasa aman dan damai dalam bekerja.

8. Kompensasi yang Adil

Memberikan kompensasi yang layak sesuai dengan yang dikerjakan.

9. Membanggakan

Membangun tempat kerja yang baik sehingga akan membanggakan.

2.1.3.4 Indikator *Quality Work of Life*

Quality Work of Life adalah suatu usaha yang dilakukan oleh sebuah perusahaan agar bisa menciptakan suatu keamanan serta rasa puas dalam bekerja. Menurut Lubis et al., (2023) *Quality work of life* memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi yang tepat dan adil

Kompensasi yang adil bisa memberikan motivasi bagi karyawan agar mampu bekerja dengan baik dalam Perusahaan.

2. Lingkungan kerja yang aman dan sehat

Apabila lingkungan kerja yang dimiliki aman dan sehat maka kesejahteraan serta produktivitas dari para karyawan akan meningkat.

3. Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan

Memberikan kesempatan untuk bisa berkembang bagi karyawan sehingga dapat bermanfaat bagi sebuah perusahaan.

4. Interaksi sosial ditempat kerja

Apabila terjadi interaksi sosial yang positif dalam lingkungan pekerjaan maka dapat memperkuat hubungan antara karyawan dengan Perusahaan.

5. Hak-hak pegawai dalam kantor

Apabila hak-hak karyawan dalam sebuah Perusahaan terpenuhi maka akan dapat menciptakan kepercayaan dari karyawan akan Perusahaan tempatnya bekerja.

Sedangkan menurut Azhari et al., (2022) indikator lain dari *Quality Work of Life* diantaranya sebagai berikut :

1. Kompensasi yang adil

Dalam sebuah Perusahaan setiap karyawan memiliki hak yang sama maka para pegawai harus menerima kompensasi sesuai dengan pekerjaan mereka.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat para karyawan menjadi betah untuk berada di lingkungan pekerjaan tersebut.

3. Pengembangan kemampuan

Pengembangan kemampuan bagi setiap karyawan sangat dibutuhkan untuk dapat mendukung pertumbuhan profesional mereka.

4. Pengembangan pegawai

Setiap Perusahaan tentu harus membantu meningkatkan potensi serta keterampilan yang dimiliki oleh para pegawainya.

5. Integrasi sosial

Dalam sebuah Perusahaan perlunya menciptakan hubungan yang positif antara karyawan dalam Perusahaan tersebut.

6. Konstisionalisme

Dalam Perusahaan tentu pentingnya untuk menekankan keadilan serta aturan hukum yang berlaku dalam mengatur sebuah Perusahaan.

7. Ruang hidup pegawai

Fasilitas yang disediakan oleh Perusahaan bagi para karyawannya harus sesuai karena hal itu bagian dari kebijakan kesejahteraan.

8. Relevansi sosial

Bagaimana sebuah Perusahaan mampu mencerminkan tanggung jawabnya serta dampaknya bagi lingkungan kerja dan pegawainya.

2.1.3.4 Aspek *Quality Work of Life*

Quality Work of Life memiliki beberapa aspek yang dapat mengukur serta mengetahui kualitas kehidupan kerja karyawan. Menurut Rahmatika & Widia, (2023) Adapun aspek-aspek dari *Quality Work of Life* adalah sebagai berikut :

1. Manajemen Partisipatif

Apabila karyawan mendapatkan kesempatan dalam melakukan partisipasi pada suatu organisasi serta bisa mengerjakan berbagai kegiatan yang relevan baik didalam maupun diluar lingkungan Perusahaan.

2. Lingkungan Kerja yang Baik

Keadaan yang dimiliki karyawan akan perasaan aman dalam lingkungan pekerjaan meskipun mempunyai resiko pekerjaan yang tinggi.

3. Desain Pekerjaan

Rencana kerja yang disusun secara sistematis dapat memberikan kemudahan bagi karyawan untuk membereskan segala pekerjaannya dengan keadaan yang aman serta menjadikan pekerjaannya berharga.

Menurut Walidya & Izzati, (2022) ada beberapa aspek dari *Quality Work of Life* yaitu sebagai berikut :

1. Partisipasi Karyawan

Adanya keterlibatan karyawan pada saat kontribusi agar mampu mencapai tujuan dari sebuah Perusahaan.

2. Komunikasi

Suatu percakapan yang terjadi dalam sebuah organisasi baik dengan atasan maupun dengan sesama karyawan.

3. Pengembangan Karir

Kesempatan yang ada dari Perusahaan untuk meningkatkan status kepegawaian yang ditetapkan dalam Perusahaan.

4. Kesehatan Kerja

Upaya yang dilakukan oleh setiap Perusahaan dalam melindungi karyawannya.

5. Keamanan Kerja

Suatu perasaan aman yang dirasakan oleh karyawan pada saat bekerja tanpa memikirkan kecemasan.

6. Keselamatan Kerja

Hal ini berkaitan dengan jaminan yang mampu mengurangi resiko yang diakibatkan oleh kecelakaan.

7. Penyelesaian Konflik

Suatu cara yang digunakan untuk bisa menyelesaikan konflik dengan sebaik mungkin.

8. Kompensasi yang Layak

Hal ini harus sesuai sebab akan berpengaruh dari besar maupun kecil kompensasi yang diberikan.

2.1.4 *Self Efficacy*

2.1.4.1 Pengertian *Self Efficacy*

Self Efficacy dikatakan sebagai sebuah bentuk tingkat kepercayaan seseorang akan kemampuan yang mereka miliki pada saat melaksanakan serta mengatur Tindakan agar dapat mencapai hasil yang sukses dari hasil kerjanya sendiri. Apabila karyawan memiliki *Self Efficacy*, mereka memiliki keyakinan bahwa mereka punya suatu kemampuan untuk mencapai hasil yang sukses. Maka seseorang yang memiliki *Self Efficacy* yang baik maka akan dapat memberikan

hasil kerja yang baik walaupun tidak sejalan dengan bidangnya (Putri & Frianto, 2022).

Efikasi Diri dapat memberikan seseorang ketahanan dalam menghadapi masalah yang akan diberikan kepadanya. Efikasi diri ini merujuk pada keyakinan yang dimiliki oleh seseorang bahwa dia mampu untuk melakukan apa yang dia harapkan. Seseorang yang memiliki *self efficacy* memiliki kepercayaan bahwa dia bisa melakukan suatu Tindakan agar bisa memberikan perubahan pada kejadian yang terjadi disekitarnya (Florina & Zagoto, 2019). *Self Efficacy* mengacu pada kemampuan dari seseorang untuk mampu bekerja dengan baik sehingga menghasilkan pekerjaan yang sukses. Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mencapai hasil kerja yang baik karena dia memiliki motivasi yang kuat (Muis et al., 2018).

Self Efficacy merupakan suatu bentuk kepercayaan dari seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugasnya. *Self Efficacy* pada dasarnya merupakan suatu hasil yang kognitif seperti keyakinan atau penghargaan tentang seberapa jauh seseorang dapat memperkirakan kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan tugas yang memang perlu agar bisa mencapai hasil yang diharapkan (Setyawan, 2017).

Efikasi diri sendiri sebagai bentuk dari rasa percaya diri yang dimiliki seseorang untuk dapat mengetahui seberapa besar kemampuannya sehingga mampu mengendalikan serta kejadian yang tidak menguntungkan disekitarnya (Tirtayasa et al., 2021). Apabila dalam diri seorang pegawai *self efficacy* yang dimilikinya tinggi tentu akan dapat membantu membuat perasaan yang tenang serta percaya diri meskipun menghadapi tugas yang sulit sekalipun.

Kebalikannya, seseorang yang ragu akan kemampuan yang dimilikinya maka dia akan mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan (Arianty et al., 2020).

2.1.4.2 Manfaat *Self Efficacy*

Adapun manfaat dari *Self Efficacy* atau efikasi diri menurut Guslina & Mardiana, (2022) adalah sebagai berikut :

1. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman kesuksesan ini merupakan hal yang dapat berpengaruh meningkatnya individu sehingga *Self Efficacy* juga meningkat, sedangkan *Self Efficacy* akan menurun apabila adanya terjadi kegagalan yang berulang.

2. Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Self efficacy akan mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain apabila terjadi dua kemungkinan diantaranya masih kurangnya pemahaman dari seseorang akan kemampuan yang dimiliki oleh orang lain dan masih kurangnya juga pemahaman dari seseorang akan kemampuan yang dimilikinya sendiri.

3. Persuasi Verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi Verbal ini digunakan dalam memberikan keyakinan kepada seseorang bahwa dia memiliki suatu kemampuan yang dapat memberikan kemungkinan bahwa dirinya mampu mendapatkan apa yang dia harapkan.

Sedangkan menurut Florina & Zagoto, (2019) manfaat dari *Self Efficacy* adalah sebagai berikut:

1. Pencapaian Target

Dengan kegigihan serta ketekunan yang dimiliki seseorang maka target yang akan dicapai akan terpenuhi.

2. Usaha untuk Maju

Self Efficacy yang baik akan mampu meningkatkan kemampuan dari seseorang sehingga apapun yang dilakukan akan terus berkembang.

3. Menentukan Pilihan

Dalam diri seseorang menentukan pilihan merupakan hal yang sulit oleh sebab itu keraguan harus dihilangkan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor *Self Efficacy*

Adapun faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap *Self Efficacy* Andini & Sovitriana, (2023) adalah sebagai berikut :

1. Budaya

Budaya dapat memberikan pengaruh terhadap *Self Efficacy* berasal dari nilai, kepercayaan serta proses pengaturan diri yang dapat berfungsi sebagai sumber dari penilaian *Self Efficacy*.

2. Jenis kelamin

Dikatakan bahwa Wanita memiliki efikasi diri yang lebih tinggi dibanding laki-laki pada pengelolaan karirnya.

3. Sifat dari tugas yang diberikan

Hal ini berdasarkan dari seberapa sulit tugas yang sedang dihadapi. Apabila tugas yang dikerjakan semakin sedikit maka semakin besar kecenderungan seseorang dalam menilai tingkat rendah dari kemampuan yang dimilikinya.

4. Peran individu dalam lingkungan

Pribadi seseorang memiliki tingkatan yang lebih tinggi maka akan dapat memperoleh dengan kontrol yang besar begitupun *Self Efficacy* nya akan tinggi.

5. Informasi tentang Kemampuan Diri

Setiap individu yang memiliki tingkat *Self Efficacy* yang tinggi maka dapat menghasilkan informasi yang positif akan dirinya begitupun sebaliknya.

Menurut Florina & Zagoto, (2019) ada beberapa hal yang dapat memengaruhi *Self Efficacy* adalah sebagai berikut :

1. Pengalaman tentang penguasaan

Apabila seseorang mempunyai pengalaman akan keberhasilan dari tugas sebelumnya yang memperlihatkan akan kemampuan saat melaksanakan tugas secara kompeten.

2. Pemodelan sosial

Apabila dilihat seseorang berhasil dalam menjalankan tugas yang dia kerjakan maka akan meningkatkan kepercayaan bahawa tugas itu bisa dikerjakan.

3. Dorongan dari orang lain

Apabila ada dorongan dari pihak lain yang memberikan semangat maka kita mampu melakukan tugas tersebut.

4. Kondisi emosi

Kondisi emosi ini mampu memberikan pengaruh pada persepsi seseorang akan kemampuannya agar mampu mencapai tujuan.

2.1.4.4 Indikator *Self Efficacy*

Self Efficacy yang diharapkan dapat dipenuhi maka diperlukan beberapa indikator. Adapun indikator dari *Self Efficacy* menurut Azhari et al., (2022) adalah sebagai berikut :

1. Orientasi pada tujuan

Hal ini berkaitan dengan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang bahwa segala sesuatu yang dia usahakan akan mencapai hasil yang diinginkan.

2. Memiliki keinginan berhasil

Hal ini berupa suatu dorongan serta motivasi agar bisa mencapai suatu keberhasilan dari diri sendiri.

3. Orientasi pada kontrol

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengelola serta mengendalikan tugas dan dia mampu untuk mengendalikannya.

4. Memiliki tanggung jawab

Suatu kesediaan sebagai bentuk tanggung jawab yang menunjukkan keyakinan bahwa dia mampu melakukan tugas tersebut.

5. Memiliki keyakinan

Keyakinan yang kuat akan diri sendiri akan tugas yang dikerjakannya bahwa dia yakin menyelesaikannya dengan baik.

6. Memiliki kemampuan

Suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang menunjukkan bahwa dia mampu mengerjakannya.

7. Memiliki ketekunan yang kuat

Suatu kemampuan yang dimiliki seseorang yang percaya akan kemampuannya untuk bisa melewati rintangan dan kegagalan.

Menurut Vanny et al., (2022) indikator dari *Self Efficacy* adalah sebagai berikut :

1. *Level/magnitude*

Menunjukkan seberapa besar Tingkat kepercayaan akan kemampuan yang dimiliki untuk bisa mencapai suatu tujuan.

2. *Strength*

Seberapa kuat keyakinan yang dimiliki seseorang akan kemampuannya dalam melakukan tugasnya.

3. *Generality*

Sejauh mana keterampilan yang dimiliki dapat diterapkan dalam berbagai situasi.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian Lesmana et al., (2023); Hassanah, (2023); Feri et al., (2020); ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaya Kepemimpinan Transformasional ini memiliki fokus pada bagaimana seorang pemimpin mendorong serta memotivasi para karyawannya untuk percaya akan kemampuan yang mereka miliki. Kepemimpinan juga dipandang memiliki peranan penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan.

Sedangkan Menurut Deddy, (2022) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan Transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka diperlukan sosok pemimpin yang bisa memberikan arahan kepada bawahannya sehingga mampu menimbulkan kepuasan bagi setiap karyawan yang bekerja.

2.2.2 Pengaruh *Quality Work of Life* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Lubis et al., (2023); Anggraini et al., (2023); Lefiandra & Suwarsi, (2019); *Quality Work of Life* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan

kerja karyawan. *Quality work of life* memiliki peran yang penting dalam menciptakan suasana yang aman serta kepuasan kerja sehingga seluruh karyawan yang berada dalam lingkungan tersebut menjadi manusia yang kompetitif dalam bekerja.

Sedangkan pada penelitian Azhari et al., (2022) menyatakan bahwa *Quality Work of Life* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu apabila seorang karyawan yang bekerja hak-hak pegawai yang berada di perusahaan tersebut harus terpenuhi dengan adil.

2.2.3 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Self Efficacy sendiri diketahui merupakan suatu kepercayaan yang dimiliki oleh seseorang akan kemampuan yang dimilikinya untuk bisa meraih keberhasilan dalam pekerjaannya serta tanggung jawabnya. Pada penelitian Farisi & Siswadi, (2022); Kertiani, (2022); Iskandar & Arif, (2023); Sarifuddin & Soemitra, (2022); Pandia et al., (2023) *Self Efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila *Self Efficacy* meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Sedangkan Menurut Putri & Frianto, (2022); menyatakan Bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Self Efficacy* pada dasarnya memiliki pengaruh akan kepuasan kerja, Karena dengan adanya kepercayaan diri yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin menumbuhkan rasa kepuasan yang dimilikinya.

2.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Quality Work of Life* dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam sebuah Perusahaan Kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh akan kinerja dari setiap pegawai. Kepuasan kerja itu sendiri merupakan suatu bentuk tanggapan yang disampaikan oleh para karyawan terhadap pekerjaan yang dia kerjakan. Apabila seorang karyawan merasa puas maka kinerjanya dalam sebuah Perusahaan juga akan meningkat sehingga dapat mempermudah Perusahaan mencapai tujuannya.

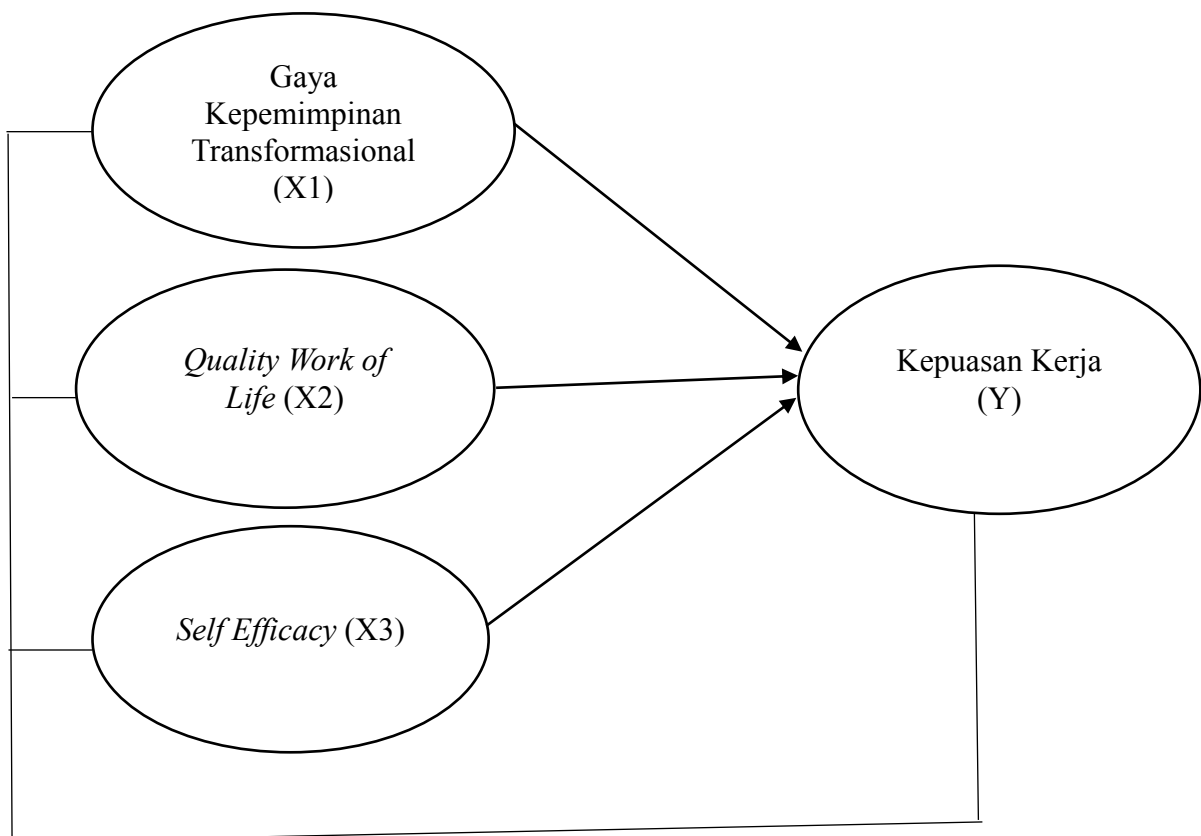
Menurut Lesmana et al., (2023); Hassanah, (2023); Feri et al., (2020); bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan. Sedangkan pada penelitian Deddy, (2022) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Lefiandra & Suwarsi, (2019); Lubis et al., (2023); Anggraini et al., (2023); menyatakan bahwa *Quality Work of Life* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila *Quality Work of Life* dibangun dengan baik dalam sebuah perusahaan maka akan dapat meningkatkan Tingkat kepuasan kerja dari setiap karyawan. Sedangkan pada penelitian Azhari et al., (2022) menyatakan bahwa *Quality Work of Life* tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Begitu pula dengan *Self Efficacy*, apabila para karyawan memiliki *Self Efficacy* yang baik maka mereka akan mempunyai kepercayaan diri serta Tingkat kemampuan yang baik sehingga mereka akan yakin bahwa pekerjaan yang dilakukan akan menghasilkan. Menurut Farisi & Siswadi, (2022); Kertiani, (2022); Iskandar & Arif, (2023); Sarifuddin & Soemitra, (2022); Pandia et al., (2023) menyatakan bahwa *Self Efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Putri & Frianto, (2022) dikatakan bahwa *Self Efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka kerangka berpikir penelitian adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian yang telah dilakukan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara.
2. *Quality Work of Life* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara.
3. *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara.
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Quality Work of Life* dan *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa pendekatan asosiatif yang bersifat Kuantitatif. Asosiatif kuantitatif merupakan suatu penelitian untuk dapat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Farisi & Siswadi, 2022). Penelitian Kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk dapat menguji hipotesis yang sebelumnya telah ditetapkan dengan mengumpulkan yang ada di lapangan kemudian dianalisis secara sistematis sehingga menjadi suatu analisis yang bisa ditarik kesimpulannya (Wijayanti & Permoni, 2022).

3.2 Defenisi Operasional

Operasional penting dalam suatu penelitian untuk membantu menggambarkan dengan jelas dan spesifik bagaimana suatu variabel akan diukur atau diamati. Defenisi operasional merupakan suatu karakter atau sifat yang mempunyai berbagai macam variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh setiap peneliti untuk bisa disimpulkan serta dipelajari (Arda, 2017). Defenisi operasional yang telah digunakan pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut ini :

3.2.1 Kepuasan Kerja Karyawan

kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi yang menggembirakan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang. Keadaan positif dari seseorang yang melakukan suatu pekerjaan akan berdampak baik bagi Perusahaan itu sendiri, oleh karena itu kepuasan kerja berupa hal penting bagi perusahaan (Rahmadhani & Priyanti, 2022).

Tabel 3.1
Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

No	Indikator	Pernyataan	Item
1	Suervisi	Saya merasa atasan saya selalu memberikan arahan kepada bawahannya	1,2
2	Lingkungan Kerja	saya merasa lingkungan kerja saya sudah membuat saya merasa nyaman	3,4
3	Promosi	Saya merasa puas dengan sistem penerapan promosi di Perusahaan	5,6
4	Teman kerja yang mendukung	Saya merasa senang bekerja dengan rekan kerja yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja	7,8
5	Pekerjaan yang secara mental menantang	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan maksimal sehingga mencapai target yang ditetapkan Perusahaan	9,10
6	Imbalan berupa gaji/upah	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	11,12

Sumber : (Islamy, 2019)

3.2.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan Transformasional merupakan salah satu dari berbagai macam jenis gaya kepemimpinan yang berupa suatu pertunjukan dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang mampu menginspirasi para karyawannya sehingga mampu melakukan tugasnya dengan semaksimal mungkin hingga mampu menghasilkan tujuan yang ingin dicapai (Ryandi, 2018).

Tabel 3.2
Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Indikator	Pernyataan	Item
1	Karisma	Saya merasa pemimpin saya merupakan sosok yang sangat menginspirasi	1,2,3
2	Inspirasi	Saya merasa pemimpin saya selalu memberikan motivasi untuk menaikkan semangat karyawan dalam bekerja	4,5,6
3	Stimulasi Intelektual	Pemimpin saya selalu mendukung kreativitas bawahannya dalam bekerja	7,8,9
4	Perhatian Individual	Pemimpin saya selalu memberikan pujian pada bawahannya apabila melakukan pekerjaan dengan baik	10,11,12

Sumber : (Mendrofa et al., 2020)

3.2.3 *Quality Work of Life*

Quality Work of Life atau kualitas kehidupan kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan mampu melengkapi kepentingan dengan melakukan pekerjaan dalam suatu Perusahaan (Ryandi, 2018).

Tabel 3.3
Indikator *Quality Work Of Life*

No	Indikator	Pernyataan	Item
1	Kompensasi yang tepat dan Adil	Saya merasa pemberian kompensasi dilakukan secara adil kepada setiap karyawan	1,2
2	Lingkungan Kerja yang aman dan sehat	Saya merasa lingkungan kerja saya sudah cukup aman	3,4
3	Kesempatan untuk mengembangkan Kemampuan	Saya merasa bahwa saya bisa mengembangkan kemampuan yang saya miliki selama bekerja	5,6
4	Interaksi sosial ditempat kerja	Saya dan rekan kerja saya selalu memiliki interaksi yang baik dalam bekerja	7,8
5	Hak-hak pegawai dalam kantor	Setiap pegawai memiliki hak yang sama pada Perusahaan	9,10

Sumber : (Lubis et al., 2023)

3.2.4 *Self Efficacy*

Self Efficacy dikatakan sebagai sebuah bentuk tingkat kepercayaan seseorang akan kemampuan yang mereka miliki pada saat melaksanakan serta mengatur Tindakan agar dapat mencapai hasil yang sukses dari hasil kerjanya sendiri (Putri & Frianto, 2022).

Tabel 3.4
Indikator *Self Efficacy*

No	Indikator	Pernyataan	Item
1	Level	Saya yakin mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	1,2,3,4
2	Strength	Saya selalu bersikap tenang dalam menghadapi hambatan meskipun sulit	5,6,7,8
3	Generally	Saya merasa pengalaman yang saya miliki mampu memudahkan pekerjaan saya	9,10,11,12

Sumber : (Vanny et al., 2022)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara yang terletak di jalan Sei Batanghari No.2, Medan. Adapun waktu penelitian yang penulis lakukan mulai dari bulan Januari sampai dengan Mei 2024. Adapun rincian waktu kegiatan penelitiannya yaitu dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.5 Waktu Penelitian

NO	Kegiatan	Bulan																							
		Januari 2024				Februari 2024				Maret 2024				April 2024				Mei 2024				Juni 2024			
		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	Pengajuan judul		■																						
2	Pra Riset			■	■																				
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■																
4	Bimbingan Proposal									■	■	■	■												
5	Seminar Proposal											■													
6	Pengumpulan Data												■	■	■										
7	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■								
8	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■				
9	Sidang Meja Hijau																							■	

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan suatu daerah atau wilayah generalisasi yang termasuk kedalam subyek atau obyek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditentukan oleh setiap peneliti untuk dikembangkan dan ditarik kesimpulan. Populasi berarti keseluruhan dari setiap objek tertentu yang akan diteliti dalam

sebuah penelitian. Keseluruhan total populasi pada bagian SDM yang ada di PTPN IV Regional I Sumatera Utara berjumlah 46 orang (Tanjung et al., 2020).

Tabel 3.6
Jumlah Populasi Bagian SDM di PTPN IV Regional I

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Sub Bagian Admi sdm	6
2	Sub Bagian Kesra	7
3	Kepala bagian	16
4	Sub Bagian PSDM	8
5	Sub Bagian Assesment Centre	6
6	Sub Bagian Kesehatan	3
Total Karyawan		46

Sumber : Bagian SDM di PTPN IV Regional I Sumatera Utara

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan suatu bagian dari jumlah serta karakteristik yang dikuasai oleh populasi. Sampel juga berupa Sebagian dari populasi yang ditarik melalui tata cara tertentu agar dapat diukur serta dilihat karakteristiknya. Teknik penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh. Dikarenakan populasi penelitian hanya berjumlah 46 orang yang akan dijadikan sampel (Sanjaya, 2021).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum pengumpulan data dilakukan maka peneliti terlebih dahulu menentukan bagaimana cara dalam melakukan pengumpulan data. Pada penelitian ini pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

2.5.1 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data secara langsung yang dilakukan oleh peneliti yang diperoleh dari PTPN IV Regional I Sumatera Utara, yang terdiri dari Sejarah singkat Perusahaan, struktur organisasi serta data yang ada di lokasi penelitian.

2.5.2 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan suatu pertanyaan atau pernyataan yang telah dirangkai oleh peneliti untuk bisa tahu pendapat dan respon dari responden penelitian tentang variabel yang diteliti. Lembar kuesioner tersebut dibagikan kepada karyawan yang berada di PTPN IV Regional I Sumatera Utara pada bagian SDM dan sistem Manajemen. Diukur menggunakan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan yaitu “Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju”. Dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 3.7 Skala Likert

NO	Opsi Jawaban	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Guslina & Mardiana, 2022)

2.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan pada pengukuran sah atau tidaknya sebuah instrumen dari kuesioner yang telah digunakan (Puspitasari, 2016). Adapun rumus dari uji Validitas adalah rumus product moment yaitu sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Item Instrument variabel dengan totalnya.

x = Jumlah butir pertanyaan

y = Skor total pertanyaan

n = Jumlah Sampel

jika ingin melihat apabila butir instrumen valid atau tidaknya dapat diketahui bila Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya $(r) \geq r$ table atau nilai probabilitas $\text{sig} \leq 0,05$. Suatu item instrumen dapat dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi $(r) \leq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} > 0,05$.

Dimana untuk menguji validitas pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional yaitu sebagai berikut :

Table 3.8

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

No Butir	Koefisien Kolerasi	r Tabel	Status
1	0,760	0,291	Valid
2	0,618	0,291	Valid
3	0,734	0,291	Valid
4	0,755	0,291	Valid
5	0,754	0,291	Valid
6	0,753	0,291	Valid
7	0,757	0,291	Valid
8	0,729	0,921	Valid
9	0,730	0,921	Valid
10	0,753	0,921	Valid
11	0,795	0,921	Valid
12	0,727	0,921	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024

Untuk uji validitas pada variabel *quality work of life* dapat dilihat pada table 3.9 berikut ini :

Table 3.9

Hasil Uji Validitas *Quality Work of Life* (X2)

No Butir	Koefisien Kolerasi	r Tabel	Status
1	0,749	0,291	Valid
2	0,724	0,291	Valid
3	0,724	0,291	Valid
4	0,735	0,291	Valid
5	0,665	0,291	Valid
6	0,727	0,291	Valid
7	0,782	0,291	Valid
8	0,717	0,921	Valid
9	0,716	0,921	Valid
10	0,718	0,921	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024

Untuk uji validitas pada variabel self efficacy dapat dilihat pada table 3.10 berikut ini :

Table 3.10
Hasil Uji Validitas *Self efficacy* (X3)

No Butir	Koefisien Kolerasi	r Tabel	Status
1	0,737	0,291	Valid
2	0,619	0,291	Valid
3	0,735	0,291	Valid
4	0,621	0,291	Valid
5	0,732	0,291	Valid
6	0,802	0,291	Valid
7	0,718	0,291	Valid
8	0,678	0,921	Valid
9	0,773	0,921	Valid
10	0,765	0,921	Valid
11	0,729	0,921	Valid
12	0,833	0,921	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024

Untuk uji validitas pada variabel kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada table 3.11 berikut ini :

Table 3.11
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y)

No Butir	Koefisien Kolerasi	r Tabel	Status
1	0,830	0,291	Valid
2	0,737	0,291	Valid
3	0,755	0,291	Valid
4	0,736	0,291	Valid
5	0,751	0,291	Valid
6	0,746	0,291	Valid
7	0,748	0,291	Valid
8	0,765	0,921	Valid
9	0,775	0,921	Valid
10	0,747	0,921	Valid
11	0,740	0,921	Valid
12	0,745	0,921	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024

2.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan suatu alat untuk mengukur apakah instrumen dari penelitian tersebut berupa instrumen yang dapat dipercaya. Cara menghitung

Tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan memakai *Cronbach Alpha* dalam Puspitasari, (2016) sebagai berikut :

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

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians butir

σ^2 = Varians Total

Instrument tersebut bisa dikatakan reliable jika nilai *cronbach's alpha* > 0,60 dan sebaliknya dikatakan tidak reliable jika *cronbach's alpha* < 0,60.

Table 3.12

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,923	Reliabel
Quality Work of Life (X2)	0,898	Reliabel
Self Efficacy (X3)	0,920	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,929	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2024

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Regresi Linier Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Quality Work of Life* dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Maka digunakan tehnik analisis data dengan rumus persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut (Arda, 2017) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n.$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X_2 = Quality Work of Life

X_3 = Self Efficacy

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini bertujuan untuk menganalisis apakah pada model regresi yang digunakan pada penelitian ini adalah yang terbaik. Adapun uji asumsi klasik sebagai berikut (Arda, 2017) :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk dapat mengetahui apakah model regresi variabel dependen dan independent memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji normalis ini memiliki dua acara untuk dapat menguji apa distribusi tersebut normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apa dalam model regresi ada ditemukan kolerasi antar variabel bebas. Model re gresi yang baik itu harusnya tidak ada terjadinya kolerasi antar variabel bebas. Cara agar mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dilihat apabila angka VIF melebihi 10 berarti

itu terjadi multikolinieritas. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflasi Factor) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah :

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas .
- 2) Jika koefisien antara variabel bebas berkurang dari 0,10 maka menunjukkan adanya multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ini bertujuan untuk menguji apa dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan juga residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk menentukan Heterokedastisitas adalah sebagai berikut :

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

3.6.3 Pengujian Hipotesis

3.6.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t ini dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t, sebagai berikut (Arda, 2017) :

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

keterangan :

t = nilai t

r = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sample

Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah :

- 1) Bila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Bila $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar 3.1
Kriteria pengujian Hipotesis Uji t

3.6.3.2 F Uji F (Uji Simultan)

Model hipotesis penelitian satu adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui dengan menggunakan uji F, dengan rumus sebagai berikut (Islamy, 2019) :

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

Keterangan :

R = koefisien kolerasi ganda

k = jumlah variabel independent

n = jumlah sampel

R^2 = koefisien kolerasi ganda yang telah ditentukan

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f table

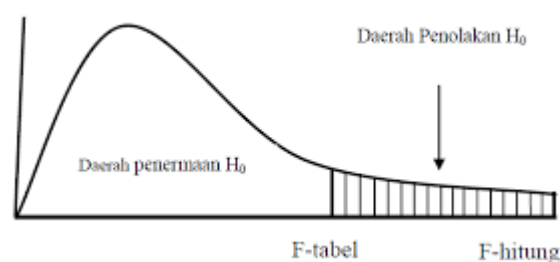
Kriteria penarikan kesimpulannya adalah sebagai berikut :

- 1) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat
- 2) Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : \rho = 0$ (artinya tidak ada pengaruh antara kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan).

$H_0 : \rho \neq 0$ (artinya ada pengaruh antara kompetensi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan).



Gambar 3.2

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3.6.3.3. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang telah diberikan antara variabel independen dengan variabel dependen ditunjukkan dengan menggunakan persentase. Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel independent. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Rumusnya adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai Kolerasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengelola data dalam bentuk angket (kuisisioner) yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), 10 pernyataan untuk variabel *Quality Work of Life* (X2), 12 pernyataan untuk variabel *Self Efficacy* (X3) dan 12 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Angket tersebut telah disebarakan kepada 46 karyawan di PTPN IV Regional I Sumatera Utara pada bagian SDM sebagai responden. Responden dari penelitian ini dengan menggunakan skala likert dengan 5 pernyataan yang dimana memiliki skor tertinggi 5 dan skor terendah 1 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.1 Skala Likert

N0	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Guslina & Mardiana, 2022)

4.1.2 Deskripsi Responden

4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	40	87 %
2	Perempuan	6	13 %
Jumlah		46	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.2 diketahui bahwa jumlah laki-laki yang menjadi responden penelitian ini adalah 40 orang (87%) sedangkan responden perempuan adalah sebanyak 6 orang (13%) hal ini menunjukkan bahwa yang menjadi mayoritas dalam penelitian ini adalah laki-laki.

4.1.2.2 Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3**Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

NO	Usia	Frekuensi	Presentase(%)
1	30-35 Tahun	13 Orang	28,2%
2	36-40 Tahun	8 Orang	17,3%
3	41-45 Tahun	7 Orang	15,1%
4	46-50 Tahun	10 Orang	21,6%
5	>50 Tahun	8 Orang	17,3%
Total		46 Orang	100%

Sumber : Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.3 diketahui bahwa responden yang berusia 30-35 tahun berjumlah 13 orang (28,2%), responden yang berusia 36-40 tahun berjumlah 8 orang (17,3%), responden yang berusia 41-45 tahun berjumlah 7 orang (15,1%), responden yang berusia 46-50 tahun berjumlah 10 orang (21,6%) dan responden yang berusia >50 tahun berjumlah 8 orang (17,3%). Dengan demikian bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan yang berusia 30-35 tahun.

4.1.2.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	1	2,2%
2	SMA/SMK	14	30,4%
3	D3	2	4,3%
4	S1	27	58,7%
5	S2	2	4,3%
Total		46	100%

Sumber : Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan pada tabel 4.4 diketahui bahwa responden terbanyak terdiri dari karyawan yang berlatar belakang pendidikan S2 yaitu sebanyak 2 orang (2,2%), karyawan yang berlatar belakang pendidikan S1 yaitu sebanyak 27 orang (58,7%), karyawan yang berlatar belakang pendidikan D3 yaitu sebanyak 2 orang (2,2%), karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 14 orang (30,4%) dan karyawan yang berlatar belakang pendidikan SMP yaitu sebanyak 1 orang (2,2%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden yaitu berpendidikan Sarjana (S1).

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya maka dapat diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban dari responden tentang variabel kepuasan kerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.5
Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja

NO	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	43,5	25	54,3	1	2,2	0	0	0	0	0	100
2	23	50	22	47,8	1	2,2	0	0	0	0	0	100
3	22	47,8	24	52,2	0	0	0	0	0	0	0	100
4	23	50	23	50	0	0	0	0	0	0	0	100
5	18	39,1	28	60,9	0	0	0	0	0	0	0	100
6	25	54,3	19	41,3	2	4,3	0	0	0	0	0	100
7	18	39,1	27	58,7	1	2,2	0	0	0	0	0	100
8	26	56,5	20	43,5	0	0	0	0	0	0	0	100
9	18	39,1	24	52,2	4	8,7	0	0	0	0	0	100
10	18	39,1	20	43,5	7	15,2	1	2,2	0	0	0	100
11	22	47,8	23	50	1	2,2	0	0	0	0	0	100
12	23	50	22	47,8	1	2,2	0	0	0	0	0	100

Sumber : Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

- Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kepuasan kerja karyawan yang diuraikan sebagai berikut :
1. Untuk pernyataan Y.1 Saya merasa atasan saya selalu memberikan arahan kepada bawahannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (54,3%).
 2. Untuk pernyataan Y.2 Saya merasa senang apabila atasan selalu mau menerima saran dari bawahannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (50%).
 3. Untuk pernyataan Y.3 Saya merasa lingkungan kerja saya sudah membuat saya merasa nyaman, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (52,2%).
 4. Untuk pernyataan Y.4 Saya merasa lingkungan kerja saya sudah cukup baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (50%).
 5. Untuk pernyataan Y.5 Saya merasa puas dengan sistem promosi di perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang

(60,9%).

6. Untuk pernyataan Y.6 Saya merasa sistem promosi yang dilakukan pada perusahaan sudah objektif, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (54,3%).
7. Untuk pernyataan Y.7 Saya merasa senang bekerja dengan rekan kerja yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (58,7%).
8. Untuk pernyataan Y.8 Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang selalu tanggap dalam memecahkan masalah, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (56,5%).
9. Untuk pernyataan Y.9 Saya merasa senang dengan pekerjaan saya karena sangat sesuai dengan kemampuan yang saya miliki, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (52,2%).
10. Untuk pernyataan Y.10, Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan maksimal sehingga mencapai target yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (43,5%).
11. Untuk pernyataan Y.11 Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan yang dikerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (50%).
12. Untuk pernyataan Y.12 Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan standar yang berlaku, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (50%).

4.1.3.2 Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Berdasarkan penyebaran angket yang telah dilakukan maka dapat

diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebagai berikut :

Tabel 4.6
Skor Angket Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

NO	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	52,2	22	47,8	0	0	0	0	0	0	0	100
2	22	47,8	24	52,2	0	0	0	0	0	0	0	100
3	22	47,8	23	50	1	2,2	0	0	0	0	0	100
4	18	39,1	25	54,3	3	6,5	0	0	0	0	0	100
5	24	52,2	18	39,1	4	8,7	0	0	0	0	0	100
6	28	60,9	18	39,1	0	0	0	0	0	0	0	100
7	24	52,2	17	37	5	10,9	0	0	0	0	0	100
8	21	45,7	22	47,8	3	6,5	0	0	0	0	0	100
9	18	39,1	27	58,7	1	2,2	0	0	0	0	0	100
10	19	41,3	23	50	3	6,5	1	2,2	0	0	0	100
11	20	43,5	21	45,7	5	10,9	0	0	0	0	0	100
12	20	43,5	23	50	3	6,5	0	0	0	0	0	100

Sumber : Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan transformasional yang diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk pernyataan X1.1 saya merasa pimpinan saya merupakan sosok yang menginspirasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (52,2%).
2. Untuk pernyataan X1.2 pemimpin saya selalu memberikan contoh teladan yang baik kepada bawahannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (52,2%).
3. Untuk pernyataan X1.3 pemimpin memiliki komitmen yang mampu visi dan misi perusahaan secara jelas kepada bawahannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (50%).
4. Untuk pernyataan X1.4 saya merasa pemimpin saya selalu memberikan motivasi untuk menaikkan semangat karyawan dalam bekerja, mayoritas

responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (54,3%).

5. Untuk pernyataan X1.5 pemimpin saya selalu memberikan semangat kepada para bawahannya saat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (52,2%).
6. Untuk pernyataan X1.6 pemimpin saya selalu meyakinkan bahwa tujuan akan tercapai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (60,9%).
7. Untuk pernyataan X1.7 pemimpin saya selalu mendukung kreativitas bawahannya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (52,2%).
8. Untuk pernyataan X1.8 pemimpin saya selalu menerima gagasan yang diberikan bawahannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (47,8%).
9. Untuk pernyataan X1.9 pemimpin memberikan dorongan kepada saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara logis, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (58,7%).
10. Untuk pernyataan X1.10 pemimpin saya selalu memberikan pujian pada bawahannya apabila melakukan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (50%).
11. Untuk pernyataan X1.11 pemimpin selalu memberikan prestasi karyawan dengan memberikan evaluasi akan deskripsi pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (45,7%).
12. Untuk pernyataan X1.12 pemimpin saya selalu memberikan perhatian kepada bawahannya agar meningkatkan kinerjanya, mayoritas responden menjawab

setuju sebanyak 23 orang (50%).

4.1.3.3 Variabel *Quality Work of Life* (X2)

Berdasarkan penyebaran angket yang telah dilakukan maka dapat diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel *Quality Work of Life* sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket Variabel *Quality Work of Life*

NO	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	32,6	30	65,2	1	2,2	0	0	0	0	0	100
2	22	47,8	24	52,2	0	0	0	0	0	0	0	100
3	22	47,8	24	52,2	0	0	0	0	0	0	0	100
4	25	54,3	21	45,7	0	0	0	0	0	0	0	100
5	22	47,8	21	45,7	3	6,5	0	0	0	0	0	100
6	24	52,2	20	43,5	2	4,3	0	0	0	0	0	100
7	20	43,5	23	50	2	4,3	1	2,2	0	0	0	100
8	20	43,5	23	50	3	6,5	0	0	0	0	0	100
9	20	43,5	26	56,5	0	0	0	0	0	0	0	100
10	26	56,5	19	41,3	1	2,2	0	0	0	0	0	100

Sumber : Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel *Quality Work of Life* sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan X2.1 saya merasa pemberian kompensasi dilakukan secara adil kepada setiap karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang (65,2%).
2. Untuk pernyataan X2.2 saya merasa puas dengan penerapan kompensasi yang di perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (52,2%).
3. Untuk pernyataan X2.3 saya merasa lingkungan kerja saya sudah cukup aman, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (52,2%).
4. Untuk pernyataan X2.4 saya merasa cukup nyaman bekerja di lingkungan

kerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (54,3%).

5. Untuk pernyataan X2.5 Saya merasa bahwa saya bisa mengembangkan kemampuan yang saya miliki selama bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (47,8%).
6. Untuk pernyataan X2.6 saya merasa kemampuan saya dalam bekerja meningkat cepat seiring berjalannya waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (52,2%).
7. Untuk pernyataan X2.7 saya dan rekan kerja saya selalu memiliki interaksi yang baik dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju 23 orang (50%).
8. Untuk pernyataan X2.8 saya dan rekan kerja selalu kompak dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (50%).
9. Untuk pernyataan X2.9 setiap pegawai memiliki hak yang sama pada perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (56,5%).
10. Untuk pernyataan X2.10 saya merasa sudah menerima hak yang sesuai dengan semestinya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (56,5%).

4.1.3.4 Variabel *Self Efficacy* (X3)

Berdasarkan penyebaran angket yang telah dilakukan oleh peneliti kepada para responden maka dapat di peroleh nilai-nilai frekuensi jawaban dari responden tentang variabel *self efficacy* yaitu dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.8
Skor Angket Variabel *Self Efficacy*

NO	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F2	%	F	%	F	%	F	%
1	22	47,8	22	47,8	2	4,3	0	0	0	0	0	100
2	28	60,9	18	39,1	0	0	0	0	0	0	0	100
3	26	56,5	19	41,3	1	2,2	0	0	0	0	0	100
4	21	45,7	24	52,2	1	2,2	0	0	0	0	0	100
5	28	60,9	13	28,3	5	10,9	0	0	0	0	0	100
6	25	54,3	19	41,3	2	4,3	0	0	0	0	0	100
7	21	45,7	24	52,2	1	2,2	0	0	0	0	0	100
8	26	56,5	20	43,5	0	0	0	0	0	0	0	100
9	25	54,3	20	43,5	1	2,2	0	0	0	0	0	100
10	23	50	20	43,5	3	6,5	0	0	0	0	0	100
11	23	50	20	43,5	3	6,5	0	0	0	0	0	100
12	26	56,5	17	37	3	6,5	0	0	0	0	0	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan pernyataan dari variabel *self efficacy* yang diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk pernyataan X3.1 saya yakin mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (47,8%).
2. Untuk pernyataan X3.2 saya selalu mendahulukan pekerjaan yang saya rasa lebih mudah, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (60,9%).
3. Untuk pernyataan X3.3 saya selalu mampu mengerjakan pekerjaan yang sulit sekalipun, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (56,5%).
4. Untuk pernyataan X3.4 saya memiliki pandangan positif akan tugas yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (52,2%).

5. Untuk pernyataan X3.5 saya selalu bersikap tenang dalam menghadapi hambatan meskipun sulit, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (60,9%).
6. Untuk pernyataan X3.6 saya tidak putus asa meskipun mengerjakan pekerjaan sulit sekalipun, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (54,3%).
7. Untuk pernyataan X3.7 saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan sebaik mungkin, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (52,2%).
8. Untuk pernyataan X3.8 saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (56,5%).
9. Untuk pernyataan X3.9 saya merasa pengalaman yang saya miliki mampu mempermudah pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (54,3%).
10. Untuk pernyataan X3.10 saya merasa mampu menghadapi situasi dan kondisi yang sulit dengan sikap yang positif, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (50%).
11. Untuk pernyataan X3.11 saya merasa bahwa saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik meskipun tergolong baru, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (50%).
12. Untuk pernyataan X3.12 saya selalu mampu mengatasi setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (56,5%).

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.9
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics		T	Sig
	B	Std. Error	Tolerance	VIF		
1 (Constant)	.240	4.256			.056	.955
X1	.392	.104	.430	2.327	3.774	.000
X2	.299	.147	.363	2.751	2.026	.049
X3	.350	.107	.441	2.267	3.269	.002

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel IV.10 di atas diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,240 + 0,392 X1 + 0,299 X2 + 0,350X3$$

Dimana :

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,240 apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), quality work of life (X2) dan self efficacy (X3) dianggap nol, maka kepuasan kerja karyawan (Y) pada perusahaan adalah sebesar 0,240.
- 2) Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,392 menyatakan bahwa apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 39,2 %.
- 3) Nilai quality work of life (X2) sebesar 0,299 menyatakan bahwa apabila quality work of life mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 29,9 %.

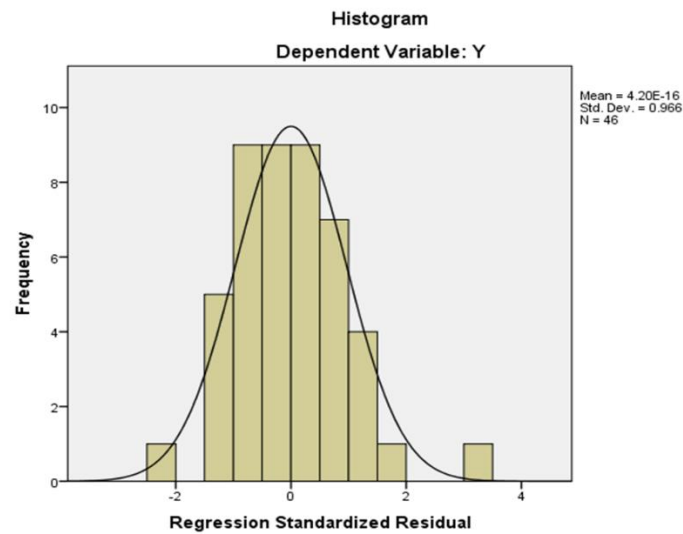
- 4) Nilai self efficacy (X3) sebesar 0,350 menyatakan bahwa apabila self efficacy mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 35,0 %.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni : Normalitas, Multikolinieritas dan Heterokedastisitas sebagai berikut (Arda, 2017) :

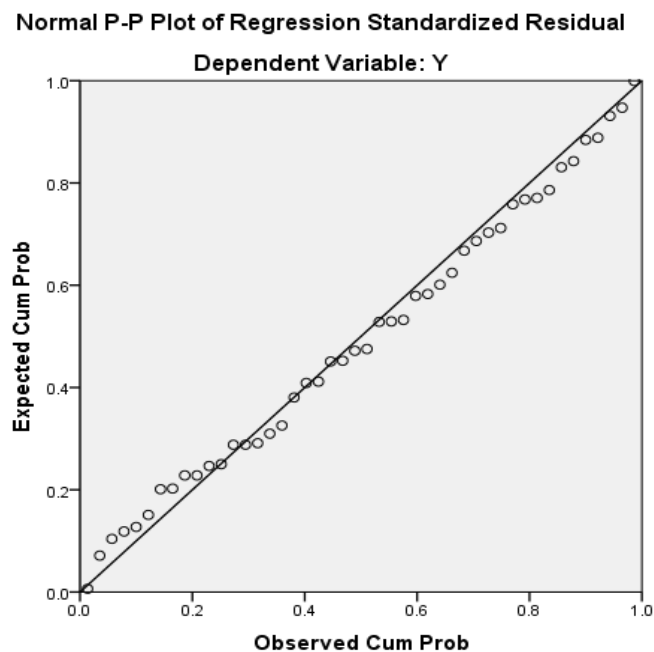
4.2.2.1 Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk dapat mengetahui apakah model regresi variabel dependen dan independent memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji normalis ini memiliki dua acara untuk dapat menguji apa distribusi tersebut normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar 4.1 Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar IV.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva regression standarized residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2 Penelitian Menggunakan P-Plot

Pada Grafik normal P-Plot di atas dapat dilihat bahwa titik-titik meyebar

dan berada di sekitar garis diagonal dan searah garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dikatakan normal.

4.2.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apa dalam model regresi ada ditemukan kolerasi antar variabel bebas. Model re gresi yang baik itu harusnya tidak ada terjadinya kolerasi antar variabel bebas. Cara agar mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dilihat apabila angka VIF melebihi 10 berarti itu terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.10

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.240	4.256		
X1	.392	.104	.430	2.327
X2	.299	.147	.363	2.751
X3	.350	.107	.441	2.267

a. Dependent Variabel: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS

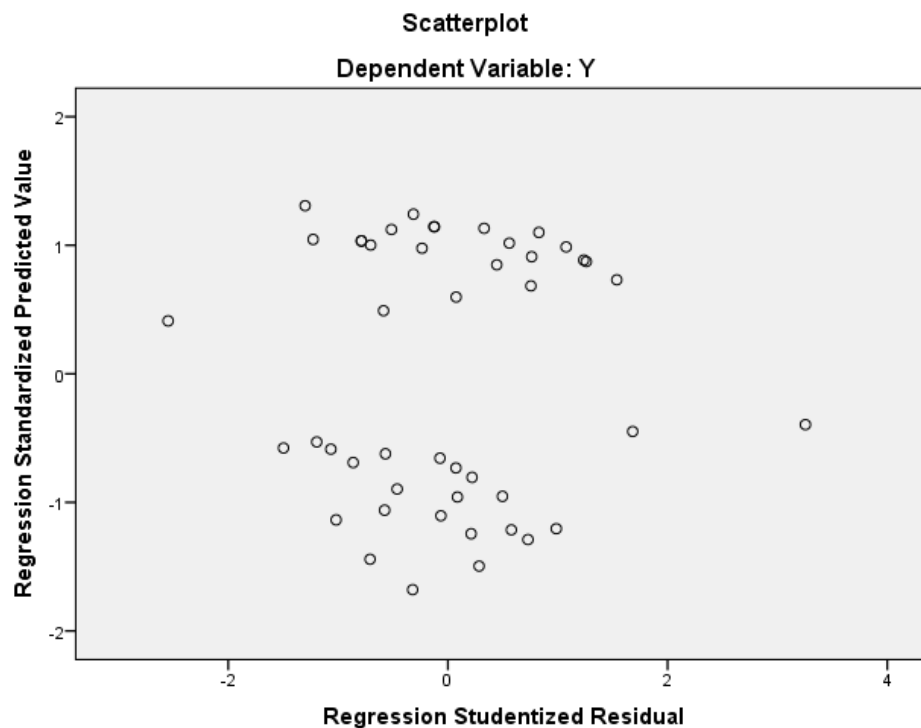
Pada table diatas maka dapat disimpulkan yaitu sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan nilai tolerance sebesar 0,430 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,327 lebih kecil dari 10.
2. *Quality Work of Life* (X2) dengan nilai tolerance sebesar 0,363 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,751 lebih kecil dari 10.
3. *Self Efficacy* (X3) dengan nilai tolerance sebesar 0,441 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,267 lebih kecil dari 10

Karena nilai tolerance yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Quality Work of Life* dan *Self Efficacy* bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

4.2.2.3 Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini :



Gambar 4.3

Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa untuk hasil grafik

scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Maka dapat dilihat Hasil pengujian dengan uji t yaitu sebagai berikut :

Table 4.11
Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics		T	Sig
	B	Std. Error	Tolerance	VIF		
1 (Constant)	.240	4.256			.056	.955
X1	.392	.104	.430	2.327	3.774	.000
X2	.299	.147	.363	2.751	2.026	.049
X3	.350	.107	.441	2.267	3.269	.002

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS

Dari tabel IV.11 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,774 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} 3,774 > t_{tabel} 1,68 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel Gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja

karyawan pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara.

2. Quality work of life (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,026 dengan nilai signifikan 0,049 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} 3,774 > t_{tabel} 1,68 dengan nilai signifikan 0,049 < 0,05 maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel Quality work of life (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Quality work of life berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara.
3. Self efficacy (X3) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,269 dengan nilai signifikan 0,002 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} 3,269 > t_{tabel} 1,68 dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05 maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel Self efficacy (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Self efficacy berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara.

4.2.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Table 4.12

Uji Simultan (Uji F)

Coefficients^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	916.003	3	305.334	52.727	.000 _b
	Residual	243.214	42	5.791		
	Total	1159.217	45			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS

Pada tabel 4.12 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 52.727 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,83 maka diperoleh $F_{hitung} 52.727 > F_{tabel} 3,21$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), quality work of life (X2) dan self efficacy (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara.

4.2.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan angka yang dapat menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi (R^2).

Table 4.13

Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.775	2.4061

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,790 atau 79% yang berarti bahwa hubungan antara antara kepuasan kerja karyawan(Y)

dengan gaya kepemimpinan transformasional (X1), *quality work of life* (X2) dan *self efficacy* (X3) adalah kuat. Pada tabel juga ditunjukkan nilai R Square yaitu sebesar 0,790 atau 79% yang artinya variasi dari kepuasan kerja karyawan(Y) dengan gaya kepemimpinan transformasional (X1), *quality work of life* (X2) dan *self efficacy* (X3) sedangkan sisanya 21 % variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pada Tabel 4.13 diatas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan(Y) dengan gaya kepemimpinan transformasional (X1), *quality work of life* (X2) dan *self efficacy* (X3) secara bersama-sama menunjukkan nilai R Square sebesar 0,790 atau 79% dengan tingkat hubungan kuat seperti pada tabel 4.14 berikut:

Table 4.14

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80-1,000	Sangat Kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup Kuat
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat Rendah

4.3 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai kesesuaian teori terhadap penelitian, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada empat bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil uji statistik gaya kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara. Dikarenakan hasil $t_{hitung} 3,774 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PTPN IV Regional I Sumatera utara.

Penelitian ini sesuai pada penelitian Lesmana et al., (2023); Hassanah, (2023); Feri et al., (2020); yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dimana penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang baik yang dilakukan oleh pemimpin maka akan menciptakan hasil kerja yang optimal.

4.3.2 Pengaruh *Quality Work of Life* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil uji statistik *quality work of life* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara. Dikarenakan hasil $t_{hitung} 2,026 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,049 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian, *quality work of life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PTPN IV Regional I Sumatera utara.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Lubis et al., (2023); Anggraini et

al., (2023); Lefiandra & Suwarsi, (2019); yang menyatakan bahwa *quality work of life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *quality work of life* mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penerapan *quality work of life* yang baik akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Pada perusahaan *quality work of life* harus semakin ditingkatkan, apabila *quality work of life* yang diterapkan semakin baik maka kepuasan kerja akan tercapai dan berdampak baik bagi perusahaan.

4.3.3 Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dari hasil uji statistik self efficacy (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasankerja karyawan (Y) pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara. Dikarenakan hasil $t_{hitung} 3,269 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian, *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PTPN IV Regional I Sumatera utara.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Farisi & Siswadi, (2022); Kertiani, (2022); Iskandar & Arif, (2023); Sarifuddin & Soemitra, (2022); Pandia et al., (2023) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan pada PTPN IV Regionall I Sumatera Utara. Penerapan *Self Efficacy* yang sesuai pada karyawan juga semakin meningkatkan hasil kerja dari karyawannya.

4.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Quality Work of Life* dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengujian yang telah dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), *quality work of life* (X2) dan *self efficacy* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PTPN IV Regional I Sumatera utara. Dikarenakan hasil $F_{hitung} 52.727 > F_{tabel} 2,38$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Untuk melihat seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1), *quality work of life* (X2) dan *self efficacy* (X3) secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Y) dilakukan uji koefisien determinasi sebesar 0,790 atau sama dengan 79%, sisanya 21% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, *quality work of life* dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PTPN IV Regional I Sumatera utara.

Pada hasil pengujian diketahui bahwa *quality work of life* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.219 dan nilai P-Values = $0.039 < 0.05$. Hal ini sesuai pada penelitian Lubis et al., (2023); Anggraini et al., (2023); Lefiandra & Suwarsi, (2019); yang menyatakan bahwa *quality work of life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Farisi & Siswadi, (2022); Kertiani, (2022); Iskandar & Arif, (2023); Sarifuddin & Soemitra, (2022); Pandia et al., (2023) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, *quality*

work of life dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Quality Work of Life* dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara. Apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan semakin baik maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat.
2. *Quality Work of Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara. Apabila *Quality Work of Life* yang diterapkan semakin meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.
3. *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara. Apabila *Self Efficacy* yang dimiliki karyawan semakin tinggi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Quality Work of Life* dan *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara. Apabila gaya kepemimpinan transformasional, *quality work of life* dan *self efficacy* semakin baik maka

kepuasan kerja juga akan semakin meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian motivasi serta arahan dalam bekerja agar mampu melakukan pekerjaan dengan maksimal sehingga dapat mencapai target yang ditetapkan.
2. Pimpinan PTPN IV Regional I Sumatera Utara diharapkan harus lebih memperhatikan karyawannya serta memberikan semangat dan dukungan agar termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.
3. *Quality work of life* yang pada perusahaan perlu ditingkatkan dengan memfasilitasi karyawan dalam mengembangkan kemampuannya sehingga lebih berkeinginan untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Perusahaan diharapkan harus memperkuat *self efficacy* yang ada pada karyawan. Dengan mengarahkan karyawan untuk bersikap tenang dan meyakinkannya bahwa dia mampu melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian berikutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik dari penelitian ini. Keterbatasan penelitian ini antara lain:

1. Dalam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan hanya menggunakan faktor Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Quality Work of Life* dan *Self Efficacy* sedangkan masih banyak faktor-faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Dalam proses pengambilan data menggunakan kuesioner, informasi yang diberikan responden dalam menjawab kuesioner terkadang tidak menunjukkan hal yang sebenarnya, dikarenakan setiap pendapat responden yang berbeda-beda, perbedaan pemahaman responden dalam menjawab kuesioner serta kejujuran responden dalam menjawab kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvionita, V. D., Fitrianty, R., & Rahayu, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 6(1), 60–71. <http://jurnal.ustjogja.ac.id>
- Andini, E., & Sovitriana, R. (2023). Penerapan Konseling Kelompok dengan Teknik Direktif untuk Meningkatkan Self-Efficacy pada Penerima Manfaat (PM) di Panti Sosial Karya Wanita Mulya Jaya Pasar Rebo Jakarta Timur. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif*, 3(2), 63–71. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/PsikologiKreatifInovatif/issue/archive>
- Anggraini, D., Nasution, M. I., & Prayogi, M. A. (2023). Optimalisasi Kinerja Pegawai: Stres Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24(2), 170–198. <https://doi.org/10.30596/jimb.v24i2.17234>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 68–79.
- Arianty, N., Julita, J., & Bahagia, R. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dalam Upaya Meningkatkan Kemandirian Usaha UKM di Kecamatan Percut Sei Tuan. *Ekonomikawan: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Studi Pembangunan*, 20(2), 231–242. <https://doi.org/10.30596/ekonomikawan.v%0vi%i.5697>
- Azhari, A., Yusniar, Y., & Muhammad, F. C. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Iklim Organisasi, Quality Work of Life Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Among Makarti*, 15(1), 1–18.
- Azmi, S. R., & Pitoyo, D. (2023). Analisis Quality Work of Life (QWL) pada Karyawan (Studi Kasus PT. Cikarang Listrindo Babelan-Bekasi). *Techno-Socio Ekonomika*, 16(1), 26–36. <https://doi.org/10.32897/techno.2023.16.1.1285>
- Bismoko, A. B., Suwandi, J. C., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Work Engagement Pada Organisasi Perusahaan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 1(3), 191–205. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i3.374>
- Deddy, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 11(01), 172–185.

- Farisi, S., & Siswadi, Y. (2022). Peran Mediasi Kelelahan Emsional: Kepemimpinan, Self Efficacy dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 23(1), 23–45. <https://doi.org/10.30596/jimb.v23i1.9602>
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 517–534. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151.
- Florina, S., & Zagoto, L. (2019). Efikasi Diri Dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 2(2), 386–391.
- Guslina, I., & Mardiana, R. (2022). Pengaruh Efikasi Diri (Self Efficacy) dan Locus Kendali (Lokcus Of Control) Terhadap Kinerja (Performance) Karyawan Toko Mok's Sport Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(24), 636–648. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7495970>
- Hasan, I. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Departement Technical PT. Surya Toto Indonesia Tbk, Difisi Fitting, Tangerang Selatan). *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 4(1), 23–34.
- Hassanah, F. N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Organization Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 123–134. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.15948>
- Iskandar, D., & Arif, M. (2023). Peningkatan Performance Berbasis Self Efficacy Dan Locus Of Control Yang Dimediasi Job Satisfaction. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 63–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i1.15204>
- Islamy, F. J. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2019). *Jurnal Indonesia Membangun*, 18(2), 30–44. <https://jurnal.inaba.ac.id/>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.

- Jufrizen, J., Khair, H., Dina, A. T., & Pandia, M. M. (2024). Factor Affecting Workplace Spirituality, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior: Evidence from Indonesia. *Economic Studies Journal*, 33(1), 27–48.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Juliandi, A. (2018). Structural Equation Model Least Square (SEM-PLS) Dengan SMARTPLS. In *Pelatihan* (Vol. 14). <https://doi.org/10.5281/zenodo.1243777>
- Kertiani, N. M. (2022). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Aerofood ACS Denpasar (Studi Kasus Pada Departemen Kitchen). *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1051–1060.
- Kosasih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Propinsi Banten. *Journal of Government and Civil Society*, 1(2), 159–190.
- Lefiandra, A. N., & Suwarsi, S. (2019). The Effect Of Quality Of Work Life On Employee Job Satisfaction (Case Studies on PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Bandung. *Prosiding Manajemen*, 5(1), 542–546.
- Lesmana, M. T., Batubara, A. R. R., Alfianita, Simatupang, M. P., & M.I Nasution. (2023). Kinerja Karyawan: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Dan Kerjasama Tim Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24(1), 64–79. <https://doi.org/10.30596/jimb.v24i1.15002>
- Libertya, D. N., & Azzuhri, M. (2016). Pengaruh Quality Work of Life (QWL) Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Malang Martadinata). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 4(2), 1–9.
- Lubis, A. A., Setiawan, T., & Chairunnisa, L. T. (2023). Pengaruh Quality Work of Life, Budaya Organisasi dan Affective Commitment Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Cahaya Kawi Ultra Polyintraco Medan. *Warta Dharmawangsa*, 17(4), 1810–1828.

- Mendrofa, V. M., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. A. (2020). Peran Kepemimpinan Transformasional di PT. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli dalam Menjaring Kerjasama dengan Skateholder Sebagai Mitra Kerja Pemerintah di Kota Gunungsitoli. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 1517–1524.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., & Azhar, M. E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131–142. <https://doi.org/http://doi.org/10.5281/zenodo.1477532>
- Nugroho, A. R., Budi, W., & Susanto, B. (2018). Pengaruh Quality of Work Life dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement pada Karyawan CV. X Cabang Kabupaten Tulungagung dan Blitar. *Jurnal Psikologi Poseidon (Jurnal Ilmiah Psikologi Dan Psikologi Kemaritiman)*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.30649/jpp.v1i1.9>
- Pandia, M. M., Jufrizen, J., Khair, H., & Tanjung, H. (2023). Organization Citizenship Behavior: The Role of Spiritual Leadership, Self Efficacy, Locus of Control and Job Satisfaction. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 19(1), 168–187. <https://doi.org/10.33830/jom.v19i1.3489.2023>
- Pradnyanata, A. A. N. A. I., Sujana, I. W., & Suardika, N. (2020). Pengaruh Quality of Work Life dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia , Tbk. – Poultry Breeding Division Unit Tukadaya Jembarana). *VALUES*, 1(4), 190–200.
- Pramodatiara, A. N., & Wibowo, P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Studi Kasus di Lapas Kelas IIA Palu. *Musyitari: Neraca Manajemen, Akutansi Dan Ekonomi*, 1(5), 71–80. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Puspitasari, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformsional dan Kualitas Kehidupan Kerja Tehadap Kepuasan Kerja Krywan Pada PT. Unitex Tbk dan PT. Pintu Mas Germindo Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 68–84.
- Putri, A. N. L., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Self -Efficacy Terhadap Job Satisfaction Melalui Work Engagement Pada Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 358–369.

- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja: Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akutansi (JEBMAK)*, 1(1), 39–48.
- Rahmatika, A. N., & Widia, S. (2023). Peran Quality Work of Life Guna Meningkatkan Kinerja. *Revenue: Jurnal Ekonomi Pembangunan Dan Ekonomi Syariah*, 6(3), 1–11.
- Ratmawati, R., Suwasono, E., & Sutapa, H. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan UKM Mendunia Centre Kediri. *Jurnal Riset Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 198–210.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Ryandi, F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja Terhadap Quality Work of Life Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BRI Kantor Cabang Pasar Minggu). *Jurnal Eksekutif*, 15(1), 114–132.
- Sanjaya, A. (2021). Pengaruh Self Efficacy, Komunikasi dan Kualitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mitra 10 Waru Sidoarjo. *Sasanti: Journal of Economic And Business*, 2(2), 99–109.
- Sarifuddin, J., & Soemitra, A. (2022). Organization Citizenship Behavior : Pengaruh Spiritual Leadership, Self Efficacy And Locus Of Control Peran Mediasi Job Satisfaction. *Mumtaz: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 116–137. <https://journal.aira.or.id/index.php/mumtaz>
- Setyawan, S. (2017). Pengaruh Self Efficacy dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *AKSES; Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(24), 99–106.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 111–122.
- Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar. (2020). Pengaruh Penilaian Diri dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 380–391.

- Tirtaputra, I. P. A., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada UPT Kesmas Sukawati II. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(4), 2080–2107.
- Tirtayasa, S., Khair, H., & Yusri, M. (2021). Influence of Education of Entrepreneurship, Self Efficacy, Locus of Control and Entrepreneurs Characters of Enterprises. *Indonesian Journal of Education, Social Sciences and Research (IJESSR)*, 2(1), 53–64. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/ijessr>
- Umayasari, F., Suwasono, E., & Sumarji. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Polisi Sektor Mojoroto Kediri). *Jurnal Otonomi*, 22(2), 474–481.
- Utomo, D., Zainuddin, & Syamsuddin, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Aceh. *Jurnal Serambi Konstruktivis*, 4(3), 1–10.
- Vanny, C., Jufri, A., Nurjannah, K., & Yulianty, P. D. (2022). Self-Efficacy dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, 5(2), 1–15.
- Walidya, A. U., & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara Quality of Work Life dengan Organizational Citizenship Behavior pada Guru Tetap Yayasan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(01), 636–652.
- Widyatmika, P., Agung, I. D. G., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(10), 3486–3505. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i10.p04>
- Wijayanti, P. N., & Permoni, L. E. A. (2022). Pengaruh Quality Work of Life dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada RSUD Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akutansi*, 2(2), 119–130.
- Yusnandar, W. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal SALMAN (Sosial Dan Manajemen)*, 4(1), 37–53. <http://jurnal.fisarresearch.or.id/index.php/salman/issue/archive>

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, *QUALITY WORK OF LIFE* DAN *SELF
EFFICACY* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PTPN IV REGIONAL I SUMATERA UTARA

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden : _____
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Usia : _____ Tahun
4. Tingkat Pendidikan : SMP SMA D3 S1 S2

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda checklist (√) pada salahsatu pilihan jawaban yang tersedia padamasing – masing pernyataan.
2. Kuesioner dibawah ini memuat sejumlah pernyataan. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada kuesioner ini sesuai denganpendapat Bapak/Ibu.

KETERANGAN

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

1. Kepuasan kerja Karyawan

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
Suervisi						
1	Saya merasa atasan saya selalu memberikan arahan kepada bawahannya					
2	Saya merasa senang apabila atasan selalu mau menerima saran dari bawahannya					
Lingkungan Kerja						
3	Saya merasa lingkungan kerja saya sudah membuat saya merasa nyaman					
4	Saya merasa lingkungan kerja saya sudah cukup baik					
Promosi						
5	Saya merasa puas dengan sistem penerapan promosi di Perusahaan					
6	Saya merasa sistem promosi di perusahaan ini dilakukan secara objektif					
Temannya yang Mendukung						
7	Saya merasa senang bekerja dengan rekan kerja yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja					
8	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang selalu tanggap dalam memecahkan masalah					
Pekerjaan yang secara Mental Menantang						
9	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya karena sangat sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
10	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan maksimal sehingga mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
Gaji						
11	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
12	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan standar yang ada					

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
Karisma						
1	Saya merasa pemimpin saya merupakan sosok yang sangat menginspirasi					
2	Pemimpin saya selalu memberikan contoh teladan yang baik pada bawahannya					
3	Pemimpin memiliki komitmen yang mampu menyampaikan visi dan misi Perusahaan secara jelas kepada bawahannya					
Inspirasi						
4	Saya merasa pemimpin saya selalu memberikan motivasi untuk menaikkan semangat karyawan dalam bekerja					
5	Pemimpin saya selalu memberikan semangat kepada para bawahannya saat bekerja					
6	Pemimpin saya selalu meyakinkan bahwa tujuan akan tercapai					
Stimulasi Intelektual						
7	Pemimpin saya selalu mendukung kreativitas bawahannya dalam bekerja					
8	Pemimpin selalu mendukung gagasan yang diberikan bawahannya					
9	Pemimpin memberikan dorongan kepada saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara logis					
Perhatian Individual						
10	Pemimpin saya selalu memberikan pujian pada bawahannya apabila melakukan pekerjaan dengan baik					
11	Pemimpin selalu meningkatkan prestasi karyawan dengan memberikan evaluasi akan deskripsi pekerjaan					
12	Pemimpin saya selalu memberikan perhatian kepada bawahannya agar meningkatkan kinerjanya					

3. Quality Work of Life

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
Kompensasi yang tepat dan adil						
1	saya merasa pemberian kompensasi dilakukan secara adil kepada setiap kawaryawan					
2	Saya merasa puas dengan penerapan kompensasi yang ada diperusahaan					
Lingkungan Kerja yang aman						
3	Saya merasa lingkungan kerja saya sudah cukup aman					
4	saya merasa cukup nyaman bekerja dilingkungan keja saya					
Kesempatan untuk Mengembangkan Kemampuan						
5	Saya merasa bahwa saya bisa mengembangkan kemampuan yang saya miliki selama bekerja					
6	saya merasa kemampuan saya dalam bekerja meningkat cepat seiring berjalannya waktu					
Interaksi sosial ditempat kerja						
7	Saya dan rekan kerja saya selalu memiliki interaksi yang baik dalam bekerja					
8	Saya dan rekan kerja selalu kompak dalam melakukan pekerjaan					
Hak-hak pegawai dalam kantor						
9	Setiap pegawai memiliki hak yang sama pada Perusahaan					
10	Saya merasa sudah menerima hak yang sesuai dengan semestinya					

4. Self Efficacy

No	Pernyataan	Opsi				
		SS	S	KS	TS	STS
Level/ Tingkatan						
1	Saya yakin mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik					
2	Saya selalu mendahulukan pekerjaan yang dirasa lebih mudah					
3	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan baik yang sulit sekalipun					
4	Saya selalu memiliki pandangan yang positif terhadap tugas yang saya kerjakan					

Strength/ Kekuatan					
5	Saya selalu bersikap tenang dalam menghadapi hambatan meskipun sulit				
6	Saya tidak putus asa meskipun mengerjakan pekerjaan yang sulit sekalipun				
7	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan sebaik mungkin				
8	Saya tidak pernah menunda nunda dalam mengerjakan pekerjaan				
Generality/ Umum					
9	Saya merasa pengalaman yang saya miliki mampu memudahkan pekerjaan yang saya lakukan				
10	Saya merasa mampu mengahapi situasi dan kondisi yang sulit dengan sikap yang positif				
11	Saya merasa bahwa saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik meskipun tugas tersebut tergolong baru				
12	Saya selalu mampu mengatasi setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya				

37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	49
38	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
39	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	56
40	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	48
41	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	54
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	45
44	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	48
45	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	56
46	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	56

Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)													
No	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)												Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	44
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
8	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	53
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	47
12	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	50
13	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
14	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	45
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	59
16	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	52
17	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
20	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	46
21	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
22	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
23	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
24	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	58

27	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	55
28	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	55
29	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	5	4	45
30	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	55
31	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	57
32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
33	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	53
34	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	54
35	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	56
36	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	54
37	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	46
38	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	50
39	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	55
40	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	47
41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
42	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	51
43	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	54
44	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	3	3	44
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59

Jawaban Responden Variabel <i>Quality Work of Life</i> (X2)												
No	<i>Quality Work of Life</i> (X2)										Total	
	X2.1.	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10		
1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	39	
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42	
7	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	
8	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	43	
9	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42	
10	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
14	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	

4

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.519**	.725**	.610**	.630**	.595**	.540**	.595**	.603**	.596**	.552**	.594**	.830**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.2	Pearson Correlation	.519**	1	.440**	.482**	.444**	.553**	.601**	.532**	.472**	.558**	.517**	.555**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.001	.002	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.3	Pearson Correlation	.725**	.440**	1	.522**	.570**	.525**	.569**	.664**	.512**	.435**	.561**	.440**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.002	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.4	Pearson Correlation	.610**	.482**	.522**	1	.624**	.487**	.372**	.526**	.630**	.480**	.523**	.482**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.001	.011	.000	.000	.001	.000	.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.5	Pearson Correlation	.630**	.444**	.570**	.624**	1	.460**	.538**	.524**	.540**	.491**	.559**	.526**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.6	Pearson Correlation	.595**	.553**	.525**	.487**	.460**	1	.534**	.529**	.543**	.462**	.520**	.553**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.001		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.7	Pearson Correlation	.540**	.601**	.569**	.372**	.538**	.534**	1	.616**	.521**	.466**	.478**	.601**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.011	.000	.000		.000	.000	.001	.001	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.8	Pearson Correlation	.595**	.532**	.664**	.526**	.524**	.529**	.616**	1	.571**	.451**	.498**	.532**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.9	Pearson Correlation	.603**	.472**	.512**	.630**	.540**	.543**	.521**	.571**	1	.558**	.493**	.537**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.10	Pearson Correlation	.596**	.558**	.435**	.480**	.491**	.462**	.466**	.451**	.558**	1	.570**	.506**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.001	.001	.001	.001	.002	.000		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.11	Pearson Correlation	.552**	.517**	.561**	.523**	.559**	.520**	.478**	.498**	.493**	.570**	1	.443**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.002	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.12	Pearson Correlation	.594**	.555**	.440**	.482**	.526**	.553**	.601**	.532**	.537**	.506**	.443**	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y	Pearson Correlation	.830**	.737**	.755**	.736**	.751**	.746**	.748**	.765**	.775**	.747**	.740**	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** . 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	X1.11	X1.12	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.568**	.487**	.528**	.508**	.570**	.519**	.474**	.507**	.677**	.472**	.515**	.760**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.2	Pearson Correlation	.568**	1	.319	.428**	.499**	.411**	.508**	.315	.403**	.462**	.383**	.279	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000		.031	.003	.000	.005	.000	.033	.005	.001	.009	.060	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.3	Pearson Correlation	.487**	.319	1	.623**	.489**	.513**	.435**	.582**	.401**	.446**	.557**	.684**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.001	.031		.000	.001	.000	.003	.000	.006	.002	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.4	Pearson Correlation	.528**	.428**	.623**	1	.481**	.592**	.423**	.552**	.451**	.504**	.617**	.515**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.001	.000	.003	.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.5	Pearson Correlation	.508**	.499**	.489**	.481**	1	.607**	.581**	.618**	.486**	.484**	.481**	.424**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001		.000	.000	.000	.001	.001	.001	.003	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.6	Pearson Correlation	.570**	.411**	.513**	.592**	.607**	1	.554**	.590**	.479**	.420**	.530**	.492**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.004	.000	.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.7	Pearson Correlation	.519**	.508**	.435**	.423**	.581**	.554**	1	.505**	.547**	.570**	.572**	.424**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.003	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.8	Pearson Correlation	.474**	.315	.582**	.552**	.618**	.590**	.505**	1	.500**	.340	.549**	.436**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.001	.033	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.021	.000	.002	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.9	Pearson Correlation	.507**	.403**	.401**	.451**	.486**	.479**	.547**	.500**	1	.591**	.654**	.461**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.006	.002	.001	.001	.000	.000		.000	.000	.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.10	Pearson Correlation	.677**	.462**	.446**	.504**	.484**	.420**	.570**	.340	.591**	1	.547**	.568**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.000	.001	.004	.000	.021	.000		.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.11	Pearson Correlation	.472**	.383**	.557**	.617**	.481**	.530**	.572**	.549**	.654**	.547**	1	.625**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1.12	Pearson Correlation	.515**	.279	.684**	.515**	.424**	.492**	.424**	.436**	.461**	.568**	.625**	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.060	.000	.000	.003	.001	.003	.002	.001	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X1	Pearson Correlation	.760**	.618**	.734**	.755**	.754**	.753**	.757**	.729**	.730**	.753**	.795**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** . 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	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.457**	.371*	.552**	.368	.616**	.654**	.416**	.513**	.509**	.749**
X2.1 Sig. (2-tailed)		.001	.011	.000	.012	.000	.000	.004	.000	.000	.000
X2.1 N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.2 Pearson Correlation	.457**	1	.564**	.441**	.564**	.411**	.545**	.424**	.389**	.487**	.724**
X2.2 Sig. (2-tailed)	.001		.000	.002	.000	.005	.000	.003	.007	.001	.000
X2.2 N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.3 Pearson Correlation	.371*	.564**	1	.441**	.564**	.486**	.480**	.424**	.477**	.487**	.724**
X2.3 Sig. (2-tailed)	.011	.000		.002	.000	.001	.001	.003	.001	.001	.000
X2.3 N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.4 Pearson Correlation	.552**	.441**	.441**	1	.334	.530**	.413**	.562**	.628**	.518**	.735**
X2.4 Sig. (2-tailed)	.000	.002	.002		.023	.000	.004	.000	.000	.000	.000
X2.4 N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.5 Pearson Correlation	.368	.564**	.564**	.334	1	.363	.395**	.412**	.340	.440**	.665**
X2.5 Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.023		.013	.007	.004	.021	.002	.000
X2.5 N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.6 Pearson Correlation	.616**	.411**	.486**	.530**	.363	1	.526**	.427**	.486**	.419**	.727**
X2.6 Sig. (2-tailed)	.000	.005	.001	.000	.013		.000	.003	.001	.004	.000
X2.6 N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.7 Pearson Correlation	.654**	.545**	.480**	.413**	.395**	.526**	1	.600**	.398**	.562**	.782**
X2.7 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.004	.007	.000		.000	.006	.000	.000
X2.7 N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.8 Pearson Correlation	.416**	.424**	.424**	.562**	.412**	.427**	.600**	1	.553**	.318	.717**
X2.8 Sig. (2-tailed)	.004	.003	.003	.000	.004	.003	.000		.000	.031	.000
X2.8 N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.9 Pearson Correlation	.513**	.389**	.477**	.628**	.340	.486**	.398**	.553**	1	.498**	.716**
X2.9 Sig. (2-tailed)	.000	.007	.001	.000	.021	.001	.006	.000		.000	.000
X2.9 N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.10 Pearson Correlation	.509**	.487**	.487**	.518**	.440**	.419**	.562**	.318	.498**	1	.718**
X2.10 Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.002	.004	.000	.031	.000		.000
X2.10 N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2 Pearson Correlation	.749**	.724**	.724**	.735**	.665**	.727**	.782**	.717**	.716**	.718**	1
X2 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
X2 N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.218	.428	.512	.386	.519	.582	.509	.596	.572	.510	.611	.737
	Sig. (2-tailed)		.145	.003	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.2	Pearson Correlation	.218	1	.395	.400	.521	.537	.400	.375	.444	.423	.423	.361	.619
	Sig. (2-tailed)	.145		.007	.006	.000	.000	.006	.010	.002	.003	.003	.014	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.3	Pearson Correlation	.428	.395	1	.309	.618	.520	.534	.395	.443	.534	.534	.685	.735
	Sig. (2-tailed)	.003	.007		.037	.000	.000	.000	.007	.002	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.4	Pearson Correlation	.512	.400	.309	1	.177	.487	.324	.546	.490	.415	.415	.459	.621
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.037		.238	.001	.028	.000	.001	.004	.004	.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.5	Pearson Correlation	.386	.521	.618	.177	1	.630	.532	.321	.470	.570	.467	.593	.732
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.238		.000	.000	.030	.001	.000	.001	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.6	Pearson Correlation	.519	.537	.520	.487	.630	1	.418	.529	.553	.550	.550	.698	.802
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000		.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.7	Pearson Correlation	.582	.400	.534	.324	.532	.418	1	.464	.490	.481	.547	.524	.718
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.028	.000	.004		.001	.001	.001	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.8	Pearson Correlation	.509	.375	.395	.546	.321	.529	.464	1	.602	.407	.407	.498	.678
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.007	.000	.030	.000	.001		.000	.005	.005	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.9	Pearson Correlation	.596	.444	.443	.490	.470	.553	.490	.602	1	.626	.495	.586	.773
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.002	.001	.001	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.10	Pearson Correlation	.572	.423	.534	.415	.570	.550	.481	.407	.626	1	.422	.632	.765
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.004	.000	.000	.001	.005	.000		.003	.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.11	Pearson Correlation	.510	.423	.534	.415	.467	.550	.547	.407	.495	.422	1	.575	.729
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.004	.001	.000	.000	.005	.000	.003		.000	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3.12	Pearson Correlation	.611	.361	.685	.459	.593	.698	.524	.498	.586	.632	.575	1	.833
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X3	Pearson Correlation	.737	.619	.735	.621	.732	.802	.718	.678	.773	.765	.729	.833	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kepuasan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	12

Gaya kepemimpinan transformasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	12

Quality work of life

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	10

Self efficacy

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	12

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.775	2.406

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	916.003	3	305.334	52.727	.000 ^b
	Residual	243.214	42	5.791		
	Total	1159.217	45			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.240	4.265		.056	.955		
	X1	.392	.104	.407	3.774	.000	.430	2.327
	X2	.299	.147	.237	2.026	.049	.363	2.751
	X3	.350	.107	.348	3.269	.002	.441	2.267

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

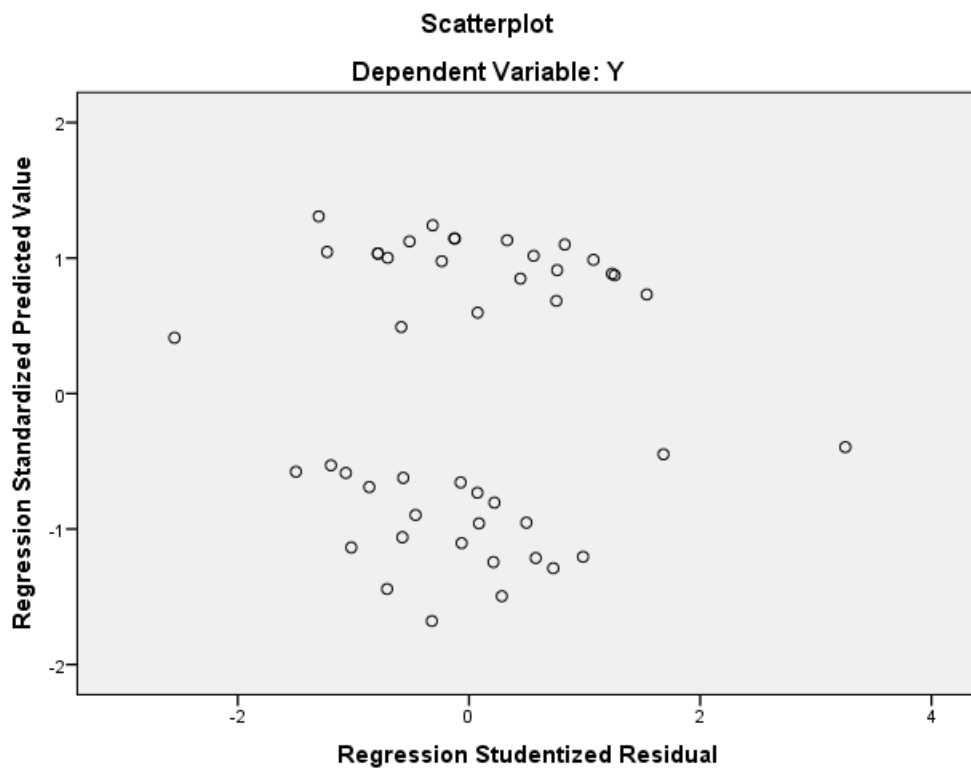
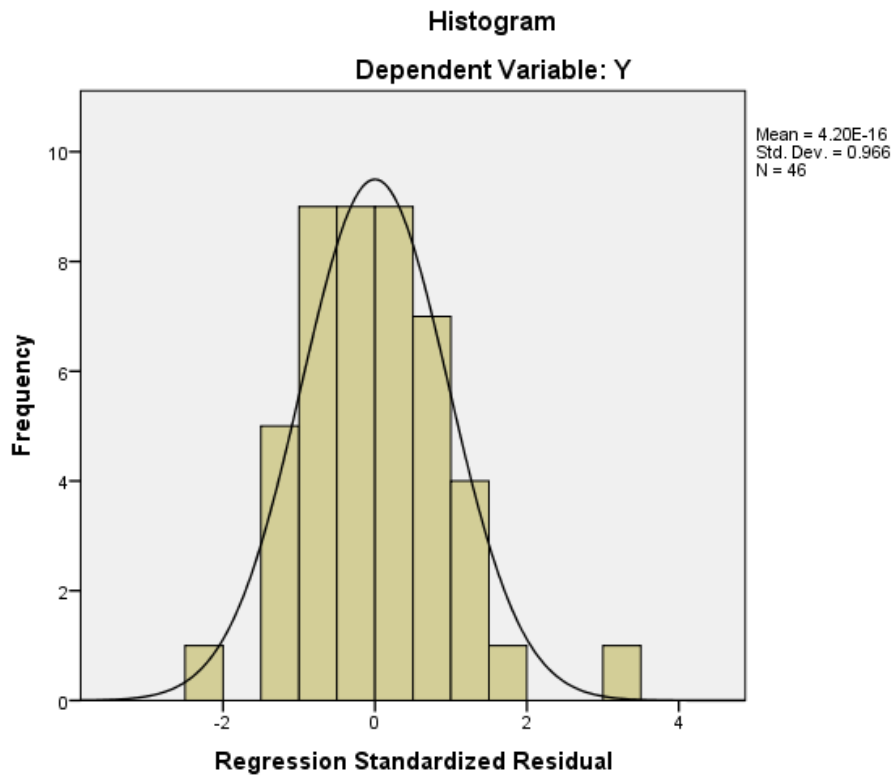
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.990	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.005	27.448	.96	.13	.03	.03
	3	.003	36.178	.03	.61	.00	.65
	4	.002	43.757	.01	.26	.97	.31

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

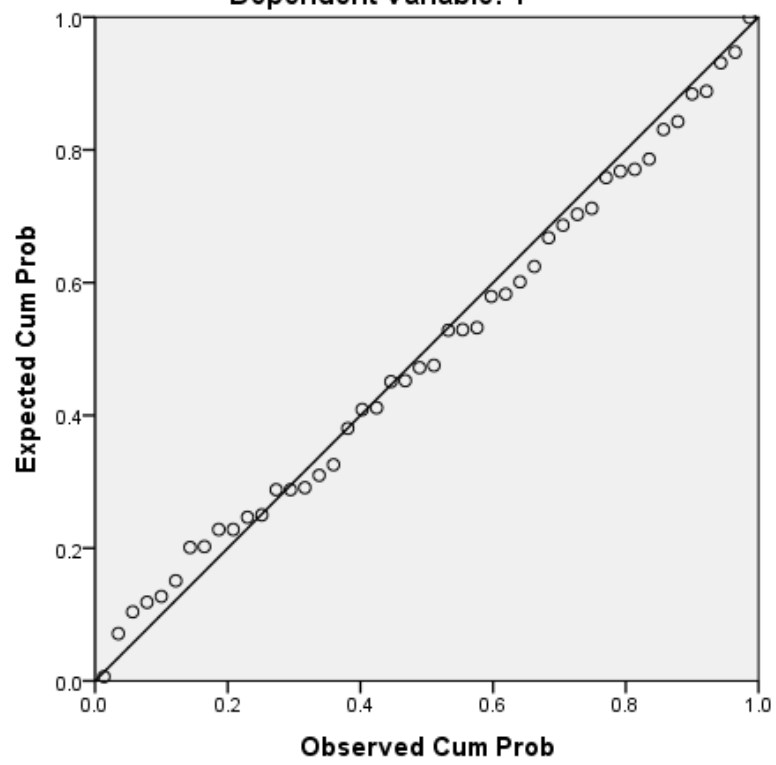
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	45.55	59.03	53.13	4.512	46
Std. Predicted Value	-1.679	1.308	.000	1.000	46
Standard Error of Predicted Value	.449	1.674	.675	.221	46
Adjusted Predicted Value	46.08	59.23	53.16	4.478	46
Residual	-5.989	7.653	.000	2.325	46
Std. Residual	-2.489	3.180	.000	.966	46
Stud. Residual	-2.547	3.255	-.004	1.001	46
Deleted Residual	-6.275	8.017	-.025	2.500	46
Stud. Deleted Residual	-2.737	3.719	.002	1.050	46
Mahal. Distance	.587	20.800	2.935	3.437	46
Cook's Distance	.000	.127	.019	.028	46
Centered Leverage Value	.013	.462	.065	.076	46

a. Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y





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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 3546/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/26/6/2023

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 26/6/2023

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Halimah Fitriyani Nasution
NPM : 2005160452
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Perusahaan masih belum mampu menciptakan budaya organisasi yang sesuai dengan standar yang berlaku.
2. Kurangnya kesempatan pengembangan karir yang jelas bagi para karyawan sehingga kepuasan kerja tidak tercapai.
3. Belum diterapkannya keadilan dalam pemberian kompensasi sehingga para karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi merasa tidak adil dan tidak puas.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Val-Pmh Hutalombang

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Halimah Fitriyani Nasution)



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. J. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 3546/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/26/6/2023

Nama Mahasiswa : Halimah Fitriyani Nasution
NPM : 2005160452
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Tanggal Pengajuan Judul : 26/6/2023
Nama Dosen Pembimbing*) : Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si 14/8/2023


Judul Disetujui**) : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional,
Quality Work of Life dan Self Efficacy
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada
PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Sumatera Utara

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing


(.....)

Keterangan

*) Disetujui oleh Pimpinan Program Studi

**) Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Pihak dan Dosen pembimbing, agar foto dan scan/fotokopi lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/10/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [f/umsu](#) [u/umsu](#) [t/umsu](#) [u/umsu](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 3551 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2023

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 18 December 2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Halimah Fitriyani Nasution
N P M : 2005160452
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Quality Work Of
Life Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada
PTPN IV Regional I Sumatera Utara

Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 18 Desember 2024**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 05 Jumadil Akhir 1445 H
18 Desember 2023 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal.





Nomor : BUMU/XI 2278 /XII/2023
Lamp. : -
Hal : Izin Riset

Medan, 21 Desember 2023

Kepada Yth :
Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri No. 3
di -

Medan

Sehubungan dengan surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 3557/II.3-AU/UMSU-05/F/2023 tanggal 19 Desember 2023 perihal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa Izin Riset Pendahuluan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Bagian SDM dan Sistem Manajemen (1SDM) pada tanggal 27 Desember 2023 s/d 31 Januari 2024 pada prinsipnya dapat disetujui. Adapun peneliti tersebut sebagai berikut :

No	Nama	NIM	Judul
1	Halimah Fitriyani Nasution	2005160452	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Quality Work Of Life dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara

Selama melaksanakan Riset diwajibkan untuk memenuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang ada pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I antara lain :

1. Mahasiswa/i tidak dibenarkan memasuki area kerja yang memiliki resiko bahaya tinggi dan segala biaya yang timbul berkaitan dengan Riset dimaksud (bila ada) ditanggung sepenuhnya oleh Mahasiswa/i yang bersangkutan.
2. Pakaian yang digunakan oleh Mahasiswa/i :
 - ✓ Pria : Kemeja Putih dan Celana panjang Hitam (tidak Jeans)
 - ✓ Wanita : Kemeja Putih dan Rok panjang Hitam.
3. Hasil melaksanakan Riset semata-mata dipergunakan untuk kepentingan Ilmiah, dan surat selesai Riset dikeluarkan setelah menyerahkan laporan hasil Riset (Skripsi) dalam bentuk Soft Copy (CD), Hard Copy sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I.
4. Perusahaan tidak dapat memberikan data dan dokumen yang bersifat rahasia.
5. Tetap Melaksanakan Protokol Kesehatan .

Kepada Bagian tempat Mahasiswa/i melaksanakan Riset, diminta bantuan membuat Memorandum telah selesai melaksanakan Riset ditujukan ke Bagian Umum.

Demikian disampaikan, agar maklum.

BAGIAN UMUM

Christian Orchard Tharonon
Kepala Bagian

Tembusan
- 1SDM
- Mahasiswa ybs
- D/Manajemen PKL & Riset

AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Head Office: Gedung Agro Plaza Lt. 8
Jl. H.R. Rasuna Said Kav X2 No.1
Telp : +62 21 31119000
Email : ptpnusantara4@ptpn4.co.id

Regional I - Medan
Jl. Sei Batanghari No. 2, Medan, 20122
Telp: +62 8452244
Email: cs@ptpn3@com



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Halimah Fitriyani Nasution
NPM : 2005160452
Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, *Quality Work Of Life* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ptpn Iv Regional I Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Dikoreksi Cara Berbahasa, krus - krus	22/02	[Signature]
Bab 2	Dikoreksi Rumus, Kipatri	31/01	[Signature]
Bab 3	Dikoreksi Paper & Paper	12/02	[Signature]
Daftar Pustaka	Mendekang	12/02	[Signature]
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Angket di koreksi	12/02	[Signature]
Persetujuan Seminar Proposal	Ke semua paper	22/02	[Signature]

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

[Signature]
Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si

Medan, Februari 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

[Signature]
Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Senin, 18 Maret 2024* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Halimah Fitriyani Nasution
N .P.M. : 2005160452
Tempat / Tgl.Lahir : Janji Lobi Lima 24 Juli 2000
Alamat Rumah : Jln Alfalah 4
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Quality Work of Life dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul <i>OK</i>
Bab I	<i>Terdapat banyak kutipan, latar belakang masalah dicitrakan fenomena dipaparkan, membuat data praktis 10-20 responden, identifikasi masalah</i>
Bab II <i>✓</i>
Bab III	<i>Defenisi operasional disesuaikan dengan bab II, membuat item pertanyaan</i>
Lainnya	<i>menambah referensi dari bu Nel arianty SE-MM</i>
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Senin, 18 Maret 2024*

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin
Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Dr. Hasrudy Tanjung
Dr. Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si

Sekretaris

Prof. Dr. Jusuzen
Prof. Dr. Jusuzen, SE.,M.Si.
Pembanding

Nel Arianty
Nel Arianty, SE., M.M.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Senin, 18 Maret 2024* menerangkan bahwa:

Nama : Halimah Fitriyani Nasution
N.P.M. : 2005160452
Tempat / Tgl.Lahir : Janji Lobi Lima 24 Juli 2000
Alamat Rumah : Jln Alfalah 4
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Quality Work of Life dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Dr. Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si*

Medan, Senin, 18 Maret 2024

TIM SEMINAR


Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.


Pembimbing


Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si

Sekretaris


Prof. Dr. Jufri Zen, SE., M.Si.

Pembanding


Nel Arianty, SE., M.M.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


Assoc. Prof. Ade Gunawan, SE., M.Si.
NIDN : 010508760



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Nomor : 1298 /IL3-AU/UMSU-05/F/2024
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 06 Dzulqadah 1445 H
14 Mei 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PTPN IV Regional I Sumatra Utara
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Halimah Fitriyani Nasution
N P M : 2005160452
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Quality Work of Life dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara.

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





Nomor : ISKH/eX/215/V/2024
Lampiran : -
Hal : Selesai Riset

Medan, 27 Mei 2024

Kepada Yth:
Dekan FEB Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri No. 3
di -
Medan

Menghunjuk Surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1298/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 04 Desember 2023 perihal Selesai Izin Praktek Kerja Lapangan (PKL), dengan ini kami sampaikan bahwa:

No	Nama	NPM	Jurusan	Judul
1	Halimah Nasution Fitriyani	2005160452	Manajemen	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Quality Work Of Life Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PTPN IV Regional I Sumatera Utara

telah selesai melaksanakan Riset di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Bagian SDM & Sistem Manajemen (ISDM) .

Demikian disampaikan agar maklum.

PTPN IV REGIONAL I

Bagian Sekretariat dan Hukum



Dokumen ini ditandatangani secara elektronik oleh:
Christian Orchard Tharanon
NIK : 3900254
Jabatan : Kepala Bagian Sekretariat dan Hukum
Email : christianorchard@ptpn4.co.id

Tembusan :
- Arsip

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. Nama : Halimah Fitriyani Nasution
NPM : 2005160452
Tempat/ Tanggal Lahir : Janji Lobi Lima, 24 Juli 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat Rumah : Desa Janji Lobi Lima Kec. Lubuk Barumon Kab.
Padang Lawas
Program Studi : Manajemen
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Email : halimahfitriyani97@gmail.com
HP : 0852-6263-9997
2. Nama Orang Tua
Ayah : Ubat Nasution
Ibu : Nurgahara
3. Jenjang Pendidikan
 - SD Negeri 101160 Janji Lobi Lima Tahun 2012
 - MTs. Negeri Sibuhuan Tahun 2015
 - SMA Swasta Nurul Ilmi Padangsidempuan Tahun 2018
 - Tercatat sebagai Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2024 sampai sekarang.

Medan, Mei 2024

Hormat Saya



Halimah Fitriyani Nasution

