

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PENGAWASAN
DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADILAN
NEGERI MEDAN KELAS 1-A KHUSUS**

SKRIPSI

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



Oleh:

**NAMA : NURHAYATI
NPM : 1605160618
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 17 November 2020, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : NURHAYATI
NPM : 1605160618
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
PENGAWASAN DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS I-A
KHUSUS

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


(MUSLIH, S.E., M.Si)


(WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si)

Pembimbing


(SALMAN FARISI, S.Psi., M.M)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris


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


(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 : NURHAYATI
N.P.M : 1605160618
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
PENGAWASAN DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS 1-A
KHUSUS

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, November 2020

Pembimbing Skripsi


SALMAN FARISI, S.Psi, M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


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


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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : NURHAYATI

NPM : 1605160618

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 26 November 2020
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PENGAWASAN DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS 1-A KHUSUS

NURHAYATI
1605160618

yatinuryati592@gmail.com

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, pengawasan dan kepuasan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja pada Pegawai Pengadilan Medan Kelas I-A Khusus . Sehingga apabila Kepemimpinan Transformasional tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Kepemimpinan Transformasional rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun. Pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap Kinerja pada Pegawai Pengadilan Medan Kelas I-A Khusus. Sehingga pengawasan tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila pengawasan rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun. Pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Pengadilan Medan Kelas I-A Khusus. Sehingga apabila kepuasan kerja meningkat, maka Kinerja jugameningkat. Sebaliknya apabila kepuasan kerja rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun. Pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional, pengawasan dan kepuasan kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Pengadilan Medan Kelas I-A Khusus. Sehingga apabila Kepemimpinan Transformasional, pengawasan dan kepuasan kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Kepemimpinan Transformasional, pengawasan dan kepuasan kerja rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan dan Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, SUPERVISION AND SATISFACTION OF JURISDICTION PERFORMANCE SPECIAL CLASS 1-A MEDAN COUNTRY

**NURHAYATI
1605160618**

yatinuryati592@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of transformational leadership on the performance of the Medan District Court employees in Class 1-A Special. To find out and analyze the effect of supervision on the performance of the Medan Class 1-A Special District Court employees. To find out and analyze the effect of satisfaction on the performance of the Medan District Court employees in Class 1-A Special. To find out and analyze the effect of transformational leadership, supervision and satisfaction together on the performance of the employees of the Special Class 1-A Medan District Court. This research method uses an associative approach. The results of this study indicate that there is a significant influence between Transformational Leadership on Performance of Medan Court Employees Class I-A Special. So that if Transformational Leadership is high or increasing, then performance can increase. Conversely, if Transformational Leadership is low or decreasing, then performance will decrease. The significant influence between the supervision on the performance of the Special Class I-A Medan Court Employees. So that supervision is high or increased, then performance can increase. Conversely, if the supervision is low or decreases, then the performance will decrease. The significant influence between job satisfaction on performance of the Medan Court Employees Class I-A Special. So that if job satisfaction increases, then performance will also increase. Conversely, if job satisfaction is low or decreased, performance will decrease. The significant influence between Transformational Leadership, supervision and job satisfaction on the performance of the Special Class I-A Medan Court Employees. So that if Transformational Leadership, supervision and job satisfaction are high or increase, then performance can increase. Conversely, if Transformational Leadership, supervision and job satisfaction are low or decreased, performance will decrease.

Keywords: Transformational Leadership, Supervision and Job Satisfaction, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. wb.

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan dan Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus”**.

Dalam menulis skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang Ayah **H. Syamsuri** dan Ibu **Hj. Cendrawati** yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril, materi, dan

spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Salman Farisi, S.Psi, M.M selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Buat seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

11. Buat sahabat saya Suhadi Rambe yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan skripsi.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Medan, September 2020

Penulis

NURHAYATI
1605160618

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Uraian Teori.....	9
2.1.1 Kinerja	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	12
2.1.2 Kepemimpinan Transformasional	15
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional ...	15
2.1.2.2 Konsep Kepemimpinan Transformasional	17
2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional.....	21
2.1.3 Pengawasan Kerja	22
2.1.3.1 Pengertian Pengawasan dan Tujuan Pengawasan	22
2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan	24
2.1.3.3 Indikator Pengawasan.....	24
2.1.4 Kepuasan Kerja	26

2.1.4.1	Pengertian Kepuasan Kerja	26
2.1.4.2	Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	26
2.1.4.3	Indikator Kepuasan Kerja.....	28
2.2	Kerangka Konseptual	32
2.3	Hipotesis	36
BAB 3	METODE PENELITIAN	37
3.1	Pendekatan Penelitian.....	37
3.2	Definisi Operasional	37
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.4	Populasi dan Sampel.....	40
3.5	Teknik Pengumpulan Data	41
3.6	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	42
3.7	Teknik Analisa Data	46
BAB 4	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1	Hasil Penelitian.....	50
4.1.1	Deskriptif Hasil Penelitian	50
4.1.2	Pengujian Regresi Linear Berganda	60
4.1.3	Pengujian Asumsi Klasik	62
4.1.4	Uji secara parsial (Uji t)	65
4.1.5	Uji F.....	66
4.1.6	Determinasi.....	67
4.2	Pembahasan	68
BAB 5	PENUTUP	72
5.1	Kesimpulan.....	72
5.2	Saran	73
5.3	Keterbatasan Penelitian	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kinerja	38
Tabel 3.2	Indikator Kepemimpinan Transformasional.....	38
Tabel 3.3	Indikator Pengawasan.....	39
Tabel 3.4	Indikator Kepuasan Kerja	39
Tabel 3.5	Jadwal Penelitian.....	40
Tabel 3.6	Data Sampel Penelitian.....	41
Tabel 3.7	Skala Likert	42
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional (X_1)	43
Tabel 3.9	Hasil Uji Validitas Instrumen Pengawasan (X_2)	44
Tabel 3.10	Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (X_3)	44
Tabel 3.11	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)	45
Tabel 3.12	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y	46
Tabel 4.1	Skala Likert	50
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
Tabel 4.5	Skor Angket untuk Kepemimpinan Transformasional (X_1)	52
Tabel 4.6	Skor Angket untuk Variabel Pengawasan (X_2).....	54
Tabel 4.7	Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (X_3).....	56
Tabel 4.8	Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)	58
Tabel 4.9	Uji Regresi Linear Berganda	60
Tabel 4.10	Multikolinearitas.....	64
Tabel 4.11	Uji t.....	65
Tabel 4.12	Uji F.....	66
Tabel 4.13	Uji Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	33
Gambar 2.2 Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan.....	34
Gambar 2.3 Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan	35
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 4.1 Normalitas	63
Gambar 4.2 Multikolinearitas	64

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bagi setiap perusahaan, sumber daya manusia menjadi salah satu hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Sehingga dalam perusahaan sumber daya manusia merupakan tokoh sentral. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik maka setiap perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengalaman dan terampil serta berpengetahuan yang tinggi untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin. Agar dapat terus bersaing sesuai dengan perkembangan zaman pada saat sekarang ini. Maka dari itu manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Pada perusahaan kecil permasalahan yang berhubungan dengan fungsi manajemen tidaklah terlalu rumit namun pada perusahaan besar tentunya menjadi masalah yang sangat rumit.

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu meningkatkan kinerja setiap pegawai untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam sebuah kerangka kerja yang disepakati, yang memuat tujuan, standar dan persyaratan kompetensi yang terencana. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Kinerja pegawai yang rendah dapat dilihat dari hasil kerja pegawai yang kurang memuaskan, hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai belum merasa puas kepada instansi. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat pribadi, sifat fisik, latar belakang budaya dan lain-lain. Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan meliputi: kebijakan organisasi, kepemimpinan, kepuasan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan dan lingkungan sosial.

Semakin besar suatu perusahaan maka semakin kompleks masalah yang dihadapi dalam bidang manajemennya. Masalah yang dihadapi manajemen akan mengakibatkan meningkatnya kebutuhan akan seorang pemimpin yang berkualitas tinggi. Pemimpin yang dapat mengarahkan pegawainya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Tugas pimpinan dalam instansi mengelola sumber daya manusia, seorang pimpinan harus menyadari bahwa pegawai adalah asset yang sangat berharga bagi Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus disebabkan karena gaya kepemimpinan yang banyak mempengaruhi naik turunnya kinerja pegawai diperusahaan. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan masalah pokok dalam kepengurusan instansi dan sangat menentukan berhasil tidaknya kegiatan manajemen.

Keberhasilan seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki akan menunjang terbentuknya suatu gaya kepemimpinan yang efektif. Keputusan

yang diambil oleh seorang pemimpin membawa pengaruh besar terhadap kelangsungan kegiatan dan perkembangan intansi.

Perkembangan suatu intansi itu tergantung pada pemimpinnya. Jika intansi tersebut dipimpin dengan baik dan benar maka intansi tersebut akan berkembang dengan pesat, begitu pula dengan sebaliknya jika perusahaan tersebut dipimpin dengan tidak baik maka perusahaan tersebut tidak akan berkembang dengan baik pula. Sehingga tokoh seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam perusahaan. sebagai seorang pemimpin gaya atau cara memimpin itu perlu diperhatikan karena gaya dalam memimpin dapat menjadi contoh pada pegawai lainnya. Gaya seorang pemimpin bisa memberikan dampak positif maupun dampak negatif terhadap kinerja pegawai yang dipimpinnya. Karena pimpinan merupakan kekuatan semangat serta kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan pimpinan .

Jadi seorang pemimpin harus mampu mempelajari karakter pegawainya sehingga dapat mengevaluasi dirinya dan mengetahui apakah gaya kepemimpinan telah sesuai dengan harapan pegawainya. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahan dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan. Agar pegawai dapat bekerja dengan baik melalui gaya kepemimpinan maka dapat diketahui potensi seseorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai seseorang yang diteladani dan dipatuhi.

Masalah yang sering berkaitan dengan kepemimpinan adalah kurangnya arahan pemimpin terhadap bawahan sehingga pekerjaan pegawai tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengawasan. Menurut (Fathoni, 2006) bahwa pengawasan berarti suatu proses untuk menetapkan aparat atau unit bertindak atas nama pimpinan organisasi dan bertugas mengumpulkan segala data dan informasi yang dibutuhkan oleh pemimpin organisasi, untuk menilai kemajuan dan kemunduran dalam pelaksanaan pekerjaan. Pelaksanaan kegiatan pengawasan diharapkan dapat meningkatkan Kinerja karyawan dalam organisasi/perusahaan. Manajer sering memberikan penilaian yang menganggap manajemen pengawasan tidak begitu penting.

Pengawasan mencakup upaya memeriksa apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang ditetapkan, perintah yang dikeluarkan, dan prinsip yang di anut. Juga dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan dan kesalahan agar dapat dihindari kejadiannya di kemudian hari. Pengawasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya sistem pengawasan dalam proses pelaksanaan pekerjaan maka kinerja yang dihasilkan akan mencapai hasil yang maksimal. Kinerja dapat dikatakan berhasil jika hasil kerja yang diperoleh mencapai target yang ditentukan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai kelangsungan perusahaan dan apabila hal tersebut tidak diperhatikan oleh organisasi maka akan dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi. Dimana hal tersebut tidak menimbulkan rasa kepuasan bagi karyawan dan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan dan dalam

kenyataannya para karyawan kurang merasa puas atas pemenuhan yang diberikan oleh perusahaan tersebut.

Pengadilan Negeri Medan merupakan salah satu pelaksana kekuasaan kehakiman di lingkungan peradilan umum. Pada Pengadilan Negeri Medan terdapat lima pengadilan khusus yang masing-masing memiliki kewenangannya sendiri sebagaimana dijelaskan berikut dibawah ini, antara lain : Pengadilan Niaga, Pengadilan HAM, Pengadilan Anak, Pengadilan Perselisihan Hubungan Industri, Pengadilan Perikanan, Pengadilan Khusus Tindak Pidana Korupsi. Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus memiliki beberapa hambatan yang menjadi masalah yaitu kurang pedulinya pemimpin terhadap bawahan, rendahnya kinerja setiap pegawai yang dapat dilihat dari hasil kerja pegawai yang kurang memuaskan yang dapat dilihat dari sering menunda pekerjaannya .

Hal ini mengakibatkan pegawai di Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus menjadi menurun dan mengakibatkan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Akibat dari ketidak tegasan pemimpin dalam menangani masalah bawahan, membuat semakin banyaknya pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya dan sering menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan yang belum terselesaikan menjadi menumpuk.

Permasalahan pengawasan yaitu Kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap suatu kegiatan Karyawan mengakibatkan hasil kerja belum optimal tercermin dari hasil pekerjaan beberapa Karyawan yang tidak sesuai dengan apa yang ditargetkan oleh perusahaan. Sedangkan setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi

manajemen, dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Sedangkan permasalahan kepuasan kerja dapat dilihat Seperti pegawai yang kerja lembur namun tidak dapat upah lembur yang sesuai sehingga pegawai merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan uraian di atas, maka jelas bahwa dengan pemimpin yang sesuai dengan kondisi pegawai, pengawasan dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan dan Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ditemukan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya kinerja pegawai yang dapat dilihat dari hasil kerja pegawai yang kurang memuaskan.
2. Kurangnya arahan seorang pemimpin terhadap bawahan sehingga pekerjaan pegawai tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.
3. Kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap suatu kegiatan Karyawan mengakibatkan hasil kerja belum optimal tercermin dari hasil pekerjaan
4. Pegawai yang kerja lembur namun tidak dapat upah lembur yang sesuai sehingga pegawai merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang diberikan.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, namun dalam penelitian ini hanya memfokuskan tiga faktor saja yaitu kepemimpinan transformasional, pengawasan dan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pegawai tetap yang bekerja pada Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah yang dapat dihadapi perusahaan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus?
2. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus?
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional, pengawasan dan kepuasan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, pengawasan dan kepuasan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian yang peneliti lakukan ini adalah sebagai berikut :

1. Dari segi manfaat praktis
 - a. Bagi peneliti, dapat menambah wawasan berfikir peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Bagi peneliti lain, sebagai bahan referensi perbandingan bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.
2. Dari segi manfaat teoritis
 - a. Bagi Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus, diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, pengawasan, kepuasan dan kinerja pegawai.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Bagi perusahaan, penilaian kinerja merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Sifat maupun cara penelitian kinerja terhadap karyawan banyak tergantung pada bagias SDM dipandang dan diperlakukan didalam perusahaan tersebut.

Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang diterampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam perusahaan.

Menurut (Nawawi, 2011) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab.

Menurut (Mangkunegara, 2013) Pengertian Kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2011) Kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas, keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang/sekelompok dalam melakukan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau sekelompok tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian Kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian Kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2013) “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Menurut (Usman, 2011) “Penilaian ialah penentuan derajat kualitas berdasarkan indikator yang ditetapkan terhadap penyelenggaraan pekerjaan. Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya”.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Amstrong dan Baron yang dikutip (Wibowo, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kerja yaitu :

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Lidersif factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan time lidear.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *Sistem factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual sinational factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut (Sutrisno, 2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efesiensi, dalam hubungan dalam organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja oleh efektivitas dan efesiensi.
2. Otoritas dan tanggung jawab, dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah dilegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.
3. Displin, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4. Inisiatif, inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Menurut (Mangkunegara, 2013) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja.
- 2) Kuantitas kerja.
- 3) Keandalan.
- 4) Sikap.

Berikut ini merupakan penjelasan indikator-indikator kinerja tersebut:

- 1) Kualitas Kerja.

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan keberhasilan.

- 2) Kuantitas Kerja.

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3) Keandalan.

Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seseorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4) Sikap.

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Adapun indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut pendapat (Wibowo, 2014) untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian standart, target, dan waktu yang tersedia. Indikator kinerja atau *performance indicator* kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measure*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu:

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan balik
- 4) Alat atau sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Berikut ini penjelasannya:

1) Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergukan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergukan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5) Kompetensi

kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2.1.2 Kepemimpinan Transformasional

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan gaya, dan kontingensi.

Kebanyakan teori terbaru dari kepemimpinan transformasional amat terpengaruhi oleh Burns. Menurut (Yulk, 2013) “Kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pada pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi.”

Menurut (Yulk, 2013) bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Kepemimpinan transformasional sering didefinisikan melalui dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemandirian diri secara kolektif, dan pembelajaran tim.

Disini para pemimpin transformasional membuat para pengikutnya menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan serta

membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan pribadi diatas kepentingan organisasi. Sedangkan menurut (O'Leary, 2013), "Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru." Pemimpin tranformasional bisa berhasil mengubah status quo dalam organisasinya dengan cara mempraktikkan perilaku sesuai pada setiap tahap proses transformasi.

Menurut (Bass, 2012) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berbeda dengan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang berlangsung melebihi dari sekedar pertukaran atau imbalan bagi kinerja yang ditampilkan oleh pengikut tetapi lebih didasarkan pada kepercayaan dan komitmen (Bass, 2012).

Menurut (Robbins, 2014), "Pemimpin transformasional memperhatikan hal-hal kebutuhan pengembangan dari masing-masing para pengikut dan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok."

Kepemimpinan transformasional inilah yang sungguh-sungguh diartikan sebagai kepemimpinan yang sejati karena kepemimpinan ini sungguh bekerja menuju sasaran yang mengarahkan organisasi pada suatu tujuan yang tidak pernah diraih sebelumnya. Dengan diterapkannya

kepemimpinan transformasional maka bawahan akan merasa dipercaya, dihargai dan bawahan akan lebih menghargai pimpinannya.

2.1.2.2 Konsep Kepemimpinan Transformasional

Konsepsi kepemimpinan transformasional pertama kali dikemukakan oleh James McGregor Burns. Dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional, Bernard (Bass, 2012) mengatakan sebagai berikut: *“Transformational leaders transform the personal values of followers to support the vision and goals of the organization by fostering an environment where relationships can be formed and by establishing a climate of trust in which visions can be shared”*. Maksudnya yaitu Pemimpin transformasional mengubah nilai-nilai pribadi pengikut untuk mendukung visi dan tujuan organisasi dengan mengembangkan suatu lingkungan di mana hubungan dapat dibentuk dan dengan membangun iklim kepercayaan yang visi bisa dibagi. Sedangkan (Tracey, J. B., 2016) memaknai kepemimpinan transformasional sebagai berikut: *“The process of influencing major changes in the attitudes and assumptions of organization members and building commitment for the organization’s mission or objectives”*. Maksudnya yaitu proses mempengaruhi perubahan besar dalam sikap dan asumsi anggota organisasi dan membangun komitmen untuk misi atau tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian tersebut kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi. Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota organisasi.

Seorang pemimpin dikatakan bergaya transformasional apabila dapat mengubah situasi, mengubah apa yang biasa dilakukan, bicara tentang tujuan yang luhur, memiliki acuan nilai kebebasan, keadilan dan kesamaan. Pemimpin yang transformasional akan membuat bawahan melihat bahwa tujuan yang mau dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya. Sedangkan menurut (Yulk, 2013) kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari tingginya komitmen, motivasi dan kepercayaan bawahan sehingga melihat tujuan organisasi yang ingin dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya.

Kepemimpinan transformasional secara khusus berhubungan dengan gagasan perbaikan. Bass menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional akan tampak apabila seorang pemimpin itu mempunyai kemampuan untuk:

1. Menstimulasi semangat para kolega dan pengikutnya untuk melihat pekerjaan mereka dari beberapa perspektif baru.
2. Menurunkan visi dan misi kepada tim dan organisasinya.
3. Mengembangkan kolega dan pengikutnya pada tingkat kemampuan dan potensial yang lebih tinggi.
4. Memotivasi kolega dan pengikutnya untuk melihat pada kepentingannya masing-masing, sehingga dapat bermanfaat bagi kepentingan organisasinya.

Konsep awal tentang kepemimpinan transformasional ini dikemukakan oleh Burn yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses di mana pimpinan dan para bawahannya untuk mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin transformasional mencoba menimbulkan kesadaran dari para pengikut dengan menentukan cita-cita

yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan bukan didasarkan atas emosi kemanusiaan, keserakahan, kecemburuan, atau kebencian.

Tingkat sejauhmana seorang pemimpin disebut transformasional terutama diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap para pengikut. Para pengikut seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat kepada pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan terhadap mereka.

Menurut (Bass, 2012) faktor-faktor kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

a) Karisma

Karisma ditandai dengan kekuatan visi dan penghayatan akan misi, menimbulkan hormat, meningkatkan optimisme, menekankan pentingnya tujuan, dan pemimpin akan membuat bawahan memiliki kepercayaan diri.

b) Inspirasional

Inspirasional mencakup kapasitas seorang pemimpin untuk menjadi panutan bagi bawahannya. Pemimpin menyampaikan tujuan yang jelas dan menjadi contoh yang baik bagi bawahannya.

c) Perhatian Individual

Perhatian dapat berupa bimbingan dan mentoring kepada bawahan. Pemimpin memberikan perhatian personal terhadap bawahannya dan memberi perhatian khusus agar bawahan dapat mengembangkan kemampuan.

d) Stimulus Intelektual

Stimulus intelektual yakni kemampuan pemimpin untuk menghilangkan keengganan bawahan untuk mencetuskan ide-ide, mendorong bawahan lebih kreatif dan menstimulus pemikiran dari bawahan dalam memecahkan permasalahan.

Gaya kepemimpinan transformasional diyakini oleh banyak pihak sebagai gaya kepemimpinan yang efektif dalam memotivasi para bawahan untuk berperilaku seperti yang diinginkan. Menurut (Bass, 2012) dalam rangka memotivasi pegawai, bagi pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, terdapat tiga cara sebagai berikut:

1. Mendorong karyawan untuk lebih menyadari arti penting hasil usaha.
2. Mendorong karyawan untuk mendahulukan kepentingan kelompok.
3. Meningkatkan kebutuhan karyawan yang lebih tinggi seperti harga diri dan aktualisasi diri.

Pemahaman akan pentingnya hasil usaha harus diterapkan kepada para pegawai. Dengan kata lain, orientasi proses mendapat prioritas dibandingkan dengan sekedar hasil. Kemudian, penekanan untuk mendahulukan kepentingan kelompok dibandingkan dengan kepentingan pribadi menjadi krusial mengingat hubungan yang baik dan iklim kerja yang kondusif menjadi perhatian utama dalam penerapan gaya kepemimpinan ini. Selanjutnya, mengingat kebutuhan bawahan bukan hanya materi, maka seorang pimpinan harus mampu mendorong pegawai untuk mempunyai kebutuhan yang lebih tinggi sesuai dengan kapasitas mereka.

Seorang pemimpin yang ingin secara efektif menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, harus mampu melakukan beberapa hal sebagai berikut:

1. Memahami visi dan misi organisasi;
2. Memahami lingkungan organisasi melalui analisis lingkungan strategis (SWOT);
3. Merumuskan rencana strategis organisasi;
4. Menginternalisasikan visi, misi, kondisi lingkungan strategis, dan rencana strategis pada seluruh anggota organisasi;
5. Mengendalikan rencana strategis melalui manajemen pengawasan yang tepat;
6. Memahami kebutuhan para pegawai;
7. Memahami kapasitas para pegawai;
8. Mendistribusikan pekerjaan sesuai dengan kapasitas pegawai; dan
9. Mengapresiasi hasil pekerjaan pegawai.

2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut (Yulk, 2013) terdapat beberapa indikator dari kepemimpinan transformasional, yaitu :

1. *Idealized influence*
2. *Individualized consideration*
3. *Inspirational motivation*
4. *Intellectual stimulation*

Berikut penjelasan dari indikator-indikator tersebut, yaitu :

1. Pengaruh Ideal (*Idealized influence*) yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.
2. Pertimbangan Individual (*Individualized consideration*) meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut.
3. Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*) meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan.
4. Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*) yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

2.1.3 Pengawasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pengawasan dan Tujuan Pengawasan

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap organisasi. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efesien) dan berhasil guna efektif, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Dan sebagaimana diketahui bahwa masing-masing fungsi pimpinan berhubungan erat satu sama lain, yaitu: Merencanakan, mengorganisasikan, menyusun dan memberi perintah serta pengawasan. Semua ini merupakan prosedur atau urutan pelaksanaan dalam merealisasikan tujuan yang akan dicapai. Dari semua fungsi pimpinan, fungsi pengawasan merupakan salah satu kunci yang menentukan berhasil sasaran atau tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut (Manullang, 2014) menyatakan “Pengawasan” adalah suatu proses menetapkan pekerjaan apa yang sudah di laksanakan penilainnya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula.

Menurut (Schermerhorn, 2013) mendefinisikan bahwa pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

Berdasarkan pendefinisi pengawasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin trealismenya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standart pelaksana kegiatan. Dengan demikian manajer diperusahaan perlu menetapkan standart kinerja untuk setiap pekerjaan yang dilakukan perusahaan.

Beberapa gejala yang memerlukan pengawasan sebagaimana yang diterangkan oleh (Wibowo, 2014) adalah sebagai berikut:

1. Terjadi penurunan pendapat atau profit, namun tidak begitu jelas faktor penyebabnya.
2. Ketidak puasan karyawan (teridentifikasi dari adanya keluhan karyawan, produktivitas kerja yang menurun dan sebagainya).
3. Banyaknya pekerja dan karyawan yang menganggur.
4. Berkurangnya kas perusahaan.
5. Tidak terorganisasinya setiap pekerjaan dengan baik.
6. Adanya penghamburan dan inefisiensi.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Kata pengawasan sering mempunyai konotasi yang tidak menyenangkan, karena dianggap akan mengancam kebebasan dan otonomi pribadi. Padahal organisasi sangat memerlukan pengawasan untuk tercapainya tujuan.

Menurut (Handoko, 2011) ada beberapa faktor yang membuat pengawasan yang semakin diperlukan oleh setiap organisasi, faktor-faktor itu adalah:

1. Perubahan lingkungan organisasi

Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan lingkungan yang berpengaruh sehingga mampu menghadapi tantangan.

2. Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi maka semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati.

3. Kesalahan-kesalahan

Kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan, system ini memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan sebelum menjadi krisis.

4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer untuk mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, maka tanggung jawab manajer tidak berkurang.

2.1.3.3 Indikator Pengawasan

Menurut (Handoko, 2011) agar dapat efektif setiap pengawasan kerja harus memenuhi kriteria atau indikator tertentu, yaitu:

1. Akurat

Informasi tentang keterang harus akurat, data yang tidak akurat dan sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan, koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya.

2. Tepat waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

3. Obyektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.

4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategis

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

5. Realistis secara ekonomis

Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

Titik berat pengawasan yang sesungguhnya berkisar pada manusia, sebab manusia itulah yang melakukan kegiatan-kegiatan dalam badan usaha atau badan organisasi yang bersangkutan. Mereka mengawasi kegiatan-kegiatan dan memahami serta menguasai sistem pengawasan yang dianut oleh perusahaan. Tanpa pengertian dan pemahaman yang demikian, sistem pengawasan yang ditetapkan tidaklah efektif sifatnya.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya, manusia hidup dan bekerja menginginkan suatu kemantapan, keamanan, kesejahteraan dan kepuasan. Bekerja bukan sekedar memenuhi kebutuhan hidup, namun orang akan memberikan suatu penilaian atas suatu hasil kerjanya yang ia bandingkan dengan apa yang diharapkan. Faktor kesuksesan perusahaan khususnya, dalam era ekonomi baru ini perusahaan ditantang bukan hanya sekedar memuaskan pelanggannya tetapi harus mencoba untuk memberikan kepuasan kerja kepada para karyawannya.

Menurut (Sutrisno, 2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut (Locke, 2012) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja.

Berdasarkan definisi – definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat mengasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas.

2.1.4.2 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2013) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel sebagai berikut :

a) Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah sedangkan pegawai – pegawai yang kurang puas biasa turnover nya lebih tinggi.

b) Tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja

Pegawai–pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis atau subjektif.

c) Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang relatif lebih muda. Hal ini diamsuksikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja dapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

d) Tingkat pekerjaan

Pegawai–pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai – pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide – ide serta kreatif dalam bekerja.

e) Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai, hal ini karena besar kecil perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Menurut(Sutrisno, 2011) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- (1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- (2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan maupun dengan atasannya.
- (3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan dan sebagainya.
- (4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam – macam tunjangan, promosi dan sebagainya.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut (Mangundjaya, 2013) adalah:

- a. Gaji

Tingkat kepuasan karyawan yang disebabkan oleh gaji serta kenaikan gaji yang mereka dapat. Karyawan akan merasa puas jika gaji yang diterima sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan untuk organisasi.

b. Promosi

Kesempatan maju atau promosi yang diberikan organisasi kepada karyawannya akan membentuk kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan merasa puas jika organisasi memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk maju dan dipromosikan pada jabatan yang lebih baik dari sebelumnya.

c. Penyeliaan

Kemampuan penyelia dalam melakukan pengawasan akan mempengaruhi kepuasan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika pengawasan dilakukan oleh yang memiliki kemampuan yang baik dan kompeten dalam bidangnya.

d. Pengawasan selain gaji

Pengawasan selain gaji dalam hal ini yaitu perasaan puas yang ditimbulkan dari tunjangan – tunjangan lain selain gaji pokok karyawan itu sendiri, misalnya tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, dan lain sebagainya.

e. Reward non materil

Yaitu pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Reward yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi akan membentuk perasaan puas dalam diri karyawan.

f. Kondisi operasi

Yaitu keadaan puas karyawan mengenai peraturan atau prosedur yang ada dalam organisasi. Prosedur dan peraturan organisasi yang sulit akan membuat karyawan merasa tidak puas.

g. Rekan kerja

Seorang karyawan akan merasa puas kalau dirinya mendapat dukungan dari rekan kerja, selain itu rekan kerja yang dapat diajak untuk bekerja sama, saling membantu dan saling mendukung akan menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan.

h. Sifat pekerjaan

Sifat pekerjaan yang menarik lebih menantang dan memberikan pengalaman baru bagi karyawan lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dibanding dengan pekerjaan yang monoton dan tidak menarik.

i. Komunikasi

Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan serta antar rekan kerja dalam mengambil keputusan organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Apabila atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, bawahan akan merasa diakui dan hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Indikator kepuasan kerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2013) meliputi :

1) Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan pegawai – pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2) Tingkat Ketidakhadiran (absen) Kerja

Pegawai yang kurang puas biasanya cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering absen kerja karena alasan yang tidak logis dan subyektif.

3) Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga harapan dan realita kerja terdapat kesenjangan dan ketidakseimbangan, dapat menyebabkan tidak puas..

4) Tingkat pekerjaan

Pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai – pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerjanya yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide – ide kreatif.

5) Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

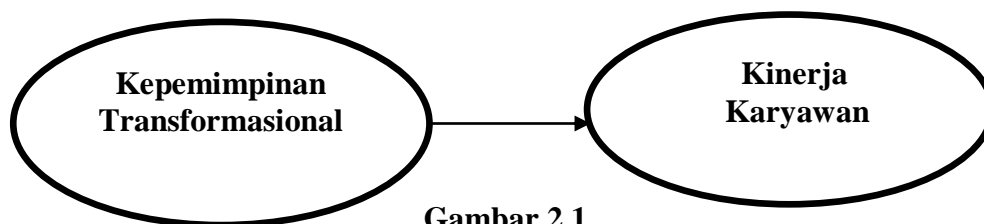
2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan dalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan. Karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

Menurut (Wibowo, 2014) kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya, memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Hasil penelitian (Siagian & Khair, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Jufrizen & Lubis, 2020); (Jufrizen, 2017a); (Nasution, 2018) dan (Rivai, 2020); telah meneliti kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, kemudian menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1
Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

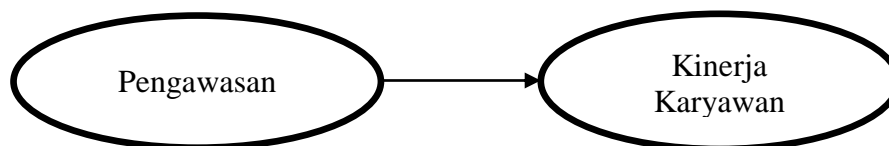
2.2.2 Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja

Pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilakukan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan. Dengan demikian maka kinerja karyawan akan tetap baik dan sesuai dengan standart yang ada.

Pendapat di atas selaras dengan pendapat (S. S. Harahap, 2013) bahwa pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang merupakan faktor penentu bagi kelangsungan hidup suatu organisasi, sistem pengawasan yang baik sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, tanpa adanya pengawasan yang baik maka, kinerja karyawan di perusahaan akan menurun sehingga dibutuhkan pengawasan yang dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan (Harpis & Bahri, 2020); (Jufrizen, 2016b); (Rizal & Radiman, 2019), (Kamal, 2015) menyimpulkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian dapat diduga bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yang artinya jika pengawasan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.



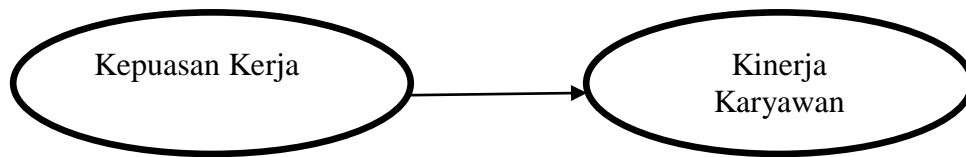
Gambar 2.2
Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana kepemimpinan yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Adanya kepuasan kerja itu mempengaruhi beberapa aspek yang meliputi pada pegawai itu sendiri.

Menurut (Wibowo, 2014), menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja mengakibatkan peningkatan kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain, dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian terdahulu antara lain, penelitian (Adhan et al., 2020); (Jufrizen, 2016a); (Jufrizen, 2017b); (Jufrizen et al., 2018) dan (Jufrizen et al., 2018); (Siagian & Khair, 2018), (Mujiatun, 2015), (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020), yang membuktikan bahwa ada hubungan positif signifikan antara kepuasan dan kinerja karyawan.

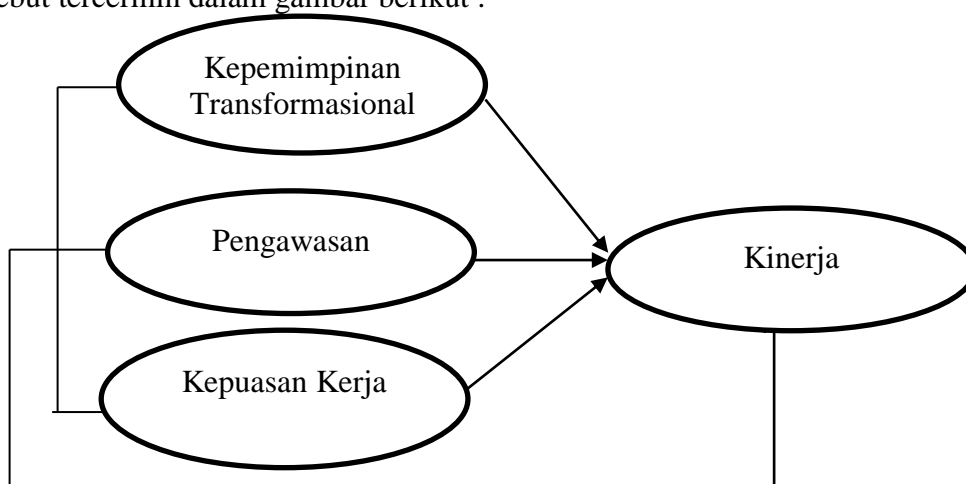


Gambar 2.3

Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian oleh Nursiah (2012) tentang pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditemukan bahwa secara serentak kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hubungan–hubungan yang telah dikemukakan sebelumnya, bahwa terlihat kepemimpinan memiliki hubungan dengan kinerja. Dengan demikian juga terindikasi bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja. Hubungan – hubungan tersebut tercermin dalam gambar berikut :



Gambar 2.4
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang ingin dipecahkan (Ferdinand, 2011). Berdasarkan batasan dan rumusan masalah dan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus
2. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus
3. Ada pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus
4. Ada pengaruh kepemimpinan transformasional, pengawasan dan kepuasan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus?

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian merupakan sebuah proses investigasi ilmiah terhadap sebuah masalah yang dilakukan secara terorganisir, sistematis, berdasarkan pada data yang terpercaya, bersifat kritis dan objektif yang mempunyai tujuan untuk menemukan jawaban dan pemecahan atas satu atau beberapa masalah yang diteliti (Ferdinand, 2011).

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Proses penelitian berarti tahapan-tahapan sistematis yang harus dilakukan peneliti dalam sebuah aktivitas penelitian. Pendekatan asosiatif merupakan pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

3.2.1 Kinerja (Y)

Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang/sekelompok dalam melakukan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

Menurut (Wibowo, 2014) bahwa kinerja mempunyai tujuh indikator yaitu :

Tabel 3.1 Indikator Kinerja

No	Indikator	No. Item Soal
1	Tujuan merupakan keadaan yang secara aktif dicari seorang individu atau organisasi untuk dicapai.	1
2	Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.	2
3	Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan dari kinerja.	3
4	Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu penyelesaian tugas dengan sukses.	4
5	Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.	5
6	Motif adalah alasan atau dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.	6
7	Peluang merupakan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.	7

3.2.2 Kepemimpinan Transformasional (X1)

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru.

Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan Transformasional

No	Indikator	No. Item Soal
1	Pengaruh Ideal	1,2
2	Pertimbangan Individual	3,4
3	Motivasi Inspirasional	5,6
4	Stimulasi Intelektual	7,8

3.2.3 Pengawasan (X2)

pengawasan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

Tabel 3.3 Indikator Pengawasan

No	Indikator	No. Item Soal
1	Akurat	1,2
2	Tepat waktu	3,4
3	Obyektif dan menyeluruh	5,6
4	Terpusat pada titik-titik pengawasan strategis	7,8
5	Realistis secara ekonomis	9,10

Sumber:(Handoko, 2011)

3.2.4 Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja , kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal – hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator	No. Item Soal
1	Gaji	1
2	Promosi	2
3	Penyeliaan	3
4	Pengawasan selain gaji	4
5	Reward non materil	5
6	Kondisi operasi	6
7	Rekan kerja	7
8	Sifat pekerjaan	8
9	Komunikasi	9

Sumber: (Handoko, 2011)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A-Khusus yang beralamat Jl. Pengadilan No.8 Kelurahan Petisah Tengah Kec. Medan Petisah Kota Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu merupakan kapan penelitian dilakukan, penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Agustus 2020 s/d November 2020. Untuk lebih jelasnya terhadap kegiatan ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 3.5 Jadwal Penelitian

No	Proses Penelitian	Agustus 2020				September 2020				Oktober 2020				November 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Pendahuluan	■	■	■	■												
2	Pengajuan Judul				■												
3	Penulisan Proposal				■	■	■	■									
4	Revisi Proposal					■	■	■	■	■							
5	Seminar Proposal									■	■						
6	Penulisan Skripsi										■	■	■	■			
7	Bimbingan Skripsi											■	■	■	■		
8	Sidang Meja Hijau															■	

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Juliandi et al., 2014) menyatakan bahwa populasi adalah totalitas dari semua unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A-Khusus.

3.4.2 Sampel

Menurut (Juliandi et al., 2014) menyatakan sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Bentuk pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik probability sampling yaitu dengan seluruh populasi diambil dijadikan sebagai sampel dalam penelitian.

Tabel 3.6 Data Sampel Penelitian

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Bagian Administrasi	15
2	Bagian PNS	55
Total Keseluruhan		70

Sumber : Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A-Khusus.

Maka dengan demikian jumlah seluruh sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh seluruh populasi yang ada yaitu sebanyak 70 orang pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A-Khusus.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara

Wawancara menurut (Narbuko, 2013) adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.

3.5.2 Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan atau pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data, baik yang dilakukan melalui telepon, surat atau bertatap muka (Ferdinand, 2011).

Menurut (Narbuko, 2013) metode kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk mengukur hasil tanggapan responded, maka digunakan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* dimana jawaban yang mendukung pertanyaan diberi skor tertinggi yaitu 5, sedangkan untuk jawaban yang tidak mendukung atau kurang mendukung akan diberi skor terendah yaitu 1.

Tabel. 3.7 Skala Likert

No.	Pernyataan	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

3.5.3 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data – data dari buku – buku, jurnal dan internet yang memiliki relevansi dengan penelitian ini.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah instrumen angket (kuisisioner) yang digunakan dalam penelitian. Suatu kuisisioner

dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuisioner tersebut.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan R hitung dengan R tabel, jika R hitung lebih besar dari R tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari sig.(2-tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan bila sig.(2-tailed) $< 0,05$ maka butir instrumen valid dan jika nilai sig.(2-tailed) $> 0,05$ maka butir instrumen tidak valid. Menurut (Juliandi et al., 2014).

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional (X_1)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,498	0,231	Valid
2.	0,569	0,231	Valid
3.	0,470	0,231	Valid
4.	0,483	0,231	Valid
5.	0,410	0,231	Valid
6.	0,659	0,231	Valid
7.	0,614	0,231	Valid
8.	0,771	0,231	Valid
9.	0,383	0,231	Valid
10.	0,402	0,231	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kepemimpinan transformasional ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Pengawasan (X₂)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,728	0,231	Valid
2.	0,666	0,231	Valid
3.	0,503	0,231	Valid
4.	0,628	0,231	Valid
5.	0,638	0,231	Valid
6.	0,227	0,231	Valid
7.	0,624	0,231	Valid
8.	0,381	0,231	Valid
9.	0,510	0,231	Valid
10	0,348	0,231	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel pengawasan ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (X₃)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,607	0,231	Valid
2.	0,550	0,231	Valid
3.	0,447	0,231	Valid
4.	0,420	0,231	Valid
5.	0,557	0,231	Valid
6.	0,290	0,231	Valid
7.	0,638	0,231	Valid
8.	0,374	0,231	Valid
9.	0,639	0,231	Valid
10.	0,407	0,231	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kepuasan kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

Tabel 3.11
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,403	0,231	Valid
2.	0,506	0,231	Valid
3.	0,470	0,231	Valid
4.	0,377	0,231	Valid
5.	0,507	0,231	Valid
6.	0,409	0,231	Valid
7.	0,451	0,231	Valid
8.	0,363	0,231	Valid
9.	0,609	0,231	Valid
10.	0,368	0,231	Valid
11.	0,415	0,231	Valid
12.	0,557	0,231	Valid
13.	0,397	0,231	Valid
14.	0,374	0,231	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kinerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan, menghasilkan data yang sama. Menurut (Sugiyono, 2016).

Dalam menetapkan butir item pernyataan dalam kategori reliabilitas menurut (Juliandi et al., 2014) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas (Croanbach Alpha) $> 0,6$ maka instrumen dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas (Croanbach Alpha) $< 0,6$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya)..

Berikut ini adalah tabel reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, X₃ dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,707	Reliabel
Pengawasan (X ₂)	0,716	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,707	Reliabel
Kinerja (Y)	0,700	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (>0,60).

3.7 Teknik Analisa Data

3.7.1 Regresi Linear Berganda

Teknik Statistik yang digunakan untuk menganalisis data penelitian ini adalah menggunakan regresi linear berganda yang bertujuan untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis regresi linear berganda dipengaruhi untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel X terhadap Y, menurut (Sugiyono, 2016).

Penelitian ini melihat dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, pebgawasa dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A-Khusus, maka metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah berbentuk regresi linear berganda dengan alasan variabel bebas yang terdiri dari beberapa variabel.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

$$Y = \text{Kinerja Pegawai}$$

X1 = Kepemimpinan Transformasional

X2 = Pengawasan

X3 = Kepuasan Kerja

a = *Intercept*

b1 b2 dan b3 = Koefisien Regresi

e = Standar error

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik linear berganda bertujuan untuk menganalisa apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model baik, maka hasil analisis regresi layak digunakan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis, menurut (Juliandi et al., 2014).

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji T (Persial)

Menguji koefisien garis regresi digunakan uji statistik t. Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi konstanta tiap variabel independen akan terpengaruh terhadap variabel dependen dengan rumusan sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

t : hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah ke – n

3.7.3.2 Uji F (Simultan)

Untuk menguji hipotesis, yakni signifikan atau berpengaruh atau tidaknya kepemimpinan, kepuasan kerja dengan kinerja karyawan digunakan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independent

n = Jumlah anggota sampel

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$ maka H0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka H0 diterima.

3.7.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen berarti memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Menurut rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana: KD = Koefisien Determinan.

R = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB 4

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), 10 pernyataan untuk variabel Pengawasan (X2), 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (X3) dan 14 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 70 orang responden yaitu Pegawai Pengadilan Medan Kelas I-A Khusus sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel. 4.1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
▪ Sangat setuju	5
▪ Setuju	4
▪ Kurang setuju	3
▪ Tidak setuju	2
▪ Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel budaya organisasi, variabel Pengawasan, variabel kepuasan kerja maupun variabel Kinerja.

1. Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada Pegawai Pengadilan Medan Kelas I-A Khusus.

Tabel 4.2.
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	36	51.4	51.4	51.4
Perempuan	34	48.6	48.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 36 orang pegawai laki-laki (51,4%) dan 34 orang pegawai perempuan (48,6) dari total keseluruhan 70 orang pegawai.

Tabel 4.3.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	4	5.7	5.7	5.7
25-35 Tahun	30	42.9	42.9	48.6
36-45 Tahun	32	45.7	45.7	94.3
> 45 Tahun	4	5.7	5.7	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pegawai yang berusia > 25 tahun atau sebesar (5,7%), 30 orang pegawai yang berusia 25-35 tahun atau sebesar (42,9%), 32 orang pegawai yang berusia 36-45 tahun atau sebesar (45,7%), dan 4 orang pegawai yang berusia >45 tahun atau sebesar (5,7%).

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	16	22.9	22.9	22.9
Sarjana	54	77.1	77.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 16 orang pegawai berpendidikan Diploma atau sebesar (22,9%), 54 orang pegawai berpendidikan Sarjana atau sebesar (77,1%).

2. Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarkan oleh peneliti :

a. Variabel Kepemimpinan Transformasional

Tabel. 4.5 Skor Angket untuk Kepemimpinan Transformasional (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	8.6	60	85.7	3	4.3	1	1.4	0	0	70	100%
2	1	1.4	57	81.4	10	14.3	2	2.9	0	0	70	100%
3	4	5.7	57	81.4	9	12.9	0	0	0	0	70	100%
4	4	5.7	59	84.3	6	8.6	1	1.4	0	0	70	100%
5	4	5.7	65	92.9	1	1.4	0	0	0	0	70	100%
6	4	5.7	63	90.0	3	4.3	0	0	0	0	70	100%
7	13	18.6	55	78.6	2	2.9	0	0	0	0	70	100%
8	7	10.0	60	85.7	2	2.9	1	1.4	0	0	70	100%
9	4	5.7	65	92.9	1	1.4	0	0	0	0	70	100%
10	6	8.6	58	82.9	5	7.1	1	1.4	0	0	70	100%

Sumber: Data Penelitian (2020)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 60 orang atau 85.7%.
- 2) Jawaban responden tentang Pemimpin merupakan Role Model (panutan) saya dalam perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 57 orang atau 81.4%.
- 3) Jawaban responden tentang Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu kelompok kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 57 orang atau 81.4%.
- 4) Jawaban responden tentang Pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 59 orang atau 84.3%.
- 5) Jawaban responden tentang Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 65 orang atau 92.9%.
- 6) Jawaban responden tentang Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 63 orang atau 90.0%.
- 7) Jawaban responden tentang Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 55 orang atau 78.6%.

- 8) Jawaban responden tentang Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 60 orang atau 85.7%.
- 9) Jawaban responden tentang Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 65 orang atau 92.9%.
- 10) Jawaban responden tentang Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 58 orang atau 82.9%.

b. Variabel Pengawasan

Tabel. 4.6
Skor Angket untuk Variabel Pengawasan (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	5.7	44	62.9	18	25.7	4	5.7	0	0	70	100%
2	4	5.7	58	82.9	8	11.4	0	0	0	0	70	100%
3	3	4.3	60	85.7	7	10.0	0	0	0	0	70	100%
4	6	8.6	59	84.3	5	7.1	0	0	0	0	70	100%
5	9	12.9	61	87.1	0	0	0	0	0	0	70	100%
6	10	14.3	50	71.4	10	14.3	0	0	0	0	70	100%
7	2	2.9	53	75.7	14	20.0	1	1.4	0	0	70	100%
8	60	85.7	10	14.3	0	0	0	0	0	0	70	100%
9	3	4.3	51	72.9	15	21.4	1	1.4	0	0	70	100%
10	3	4.3	53	75.7	13	18.6	1	1.4	0	0	70	100%

Sumber: Data Penelitian (2020)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Membandingkan hasil yang di capai dengan target yang telah di ditetapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 62.9%.

- 2) Jawaban responden tentang Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 58 orang atau 82.9%.
- 3) Jawaban responden tentang Anda akan meminta bantuan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 60 orang atau 85.7%.
- 4) Jawaban responden tentang Pekerjaan akan cepat selesai bila sesuai dengan peraturan standar organisasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 59 orang atau 84.3%.
- 5) Jawaban responden tentang Peran pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan - kesalahan yang terjadi sebelumnya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 61 orang atau 87.1%.
- 6) Jawaban responden tentang Pengawasan dilakukan disetiap bidang kerja di perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau 71.4%.
- 7) Jawaban responden tentang Pengawasan dengan bantuan teknologi CCTV pada titik tertentu terakan lebih efektif dan efisien bagi pegawai dan pimpinan., sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 75.7%.
- 8) Jawaban responden tentang Pengawasan dilakukan pada bagian-bagian strategis pada perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 60 orang atau 85.7%.

- 9) Jawaban responden tentang Pengawasan dilakukan untuk menghindari penyimpangan/penyelewengan/kesalahan yang dilakukan pekerja atau pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 72.9%.
- 10) Jawaban responden tentang Pengawasan sebagai proses untuk “Menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 75.7%.

c. Variabel Kepuasan Kinerja

Tabel. 4.7

Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	4.3	48	68.6	15	21.4	4	5.7	0	0	70	100%
2	1	1.4	63	90.0	6	8.6	0	0	0	0	70	100%
3	1	1.4	60	85.7	9	12.9	0	0	0	0	70	100%
4	2	2.9	65	92.9	3	4.3	0	0	0	0	70	100%
5	7	10.0	62	88.6	1	1.4	0	0	0	0	70	100%
6	7	10.0	51	72.9	12	17.1	0	0	0	0	70	100%
7	3	4.3	52	74.3	15	21.4	0	0	0	0	70	100%
8	1	1.4	60	85.7	9	12.9	0	0	0	0	70	100%
9	2	2.9	48	68.6	19	27.1	1	1.4	0	0	70	100%
10	7	10.0	53	75.7	9	12.9	1	1.4	0	0	70	100%

Sumber: Data Penelitian (2020)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau 68.6%.
- 2) Jawaban responden tentang Adanya sosialisasi mengenai kebijakan promosi di tempat kerja secara bertahap, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 63 orang atau 90.0%.

- 3) Jawaban responden tentang Supervisor memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 60 orang atau 85.7%.
- 4) Jawaban responden tentang Adanya pemberian pengawasan bagi pegawai yang berprestasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 65 orang atau 92.9%.
- 5) Jawaban responden tentang Atasan memberikan bonus bagi pegawai yang berprestasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 62 orang atau 88.6%.
- 6) Jawaban responden tentang Ruangan (meja dan kursi) tempat saya bekerja nyaman, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 72.9%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 52 orang atau 74.3%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 60 orang atau 85.7%.
- 9) Jawaban responden tentang Pengarahan yang jelas diberikan ketika saya bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau 68.6%.
- 10) Jawaban responden tentang Ketika ada pekerjaan yang kurang jelas, saya akan bertanya pada pegawai yang mengetahui pekerjaan tersebut, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 53 orang atau 75.7%.

d. Variabel Kepuasan Kinerja

Tabel. 4.8

Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1.4	50	71.4	17	24.3	2	2.9	0	0	70	100%
2	3	4.3	52	74.3	13	18.6	2	2.9	0	0	70	100%
3	5	7.1	65	92.9	0	0	0	0	0	0	70	100%
4	1	1.4	63	90.0	6	8.6	0	0	0	0	70	100%
5	5	7.1	60	85.7	5	7.1	0	0	0	0	70	100%
6	2	2.9	64	91.4	4	5.7	0	0	0	0	70	100%
7	19	27.1	49	70.0	1	1.4	1	1.4	0	0	70	100%
8	3	4.3	64	91.4	2	2.9	1	1.4	0	0	70	100%
9	6	8.6	59	84.3	4	5.7	1	1.4	0	0	70	100%
10	3	4.3	62	88.6	5	7.1	0	0	0	0	70	100%
11	3	4.3	47	67.1	19	27.1	1	1.4	0	0	70	100%
12	7	10.0	49	70.0	13	18.6	1	1.4	0	0	70	100%
13	7	10.0	42	60.0	21	30.0	0	0	0	0	70	100%
14	6	8.6	37	52.9	27	38.6	0	0	0	0	70	100%

Sumber: Data Penelitian (2020)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Pegawai bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau 71.4%.
- 2) Jawaban responden tentang Setiap pegawai dituntut untuk bekerja mencapai tujuan instansi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 52 orang atau 74.3%.
- 3) Jawaban responden tentang Setiap bagian instansi memiliki standar kerja yang harus dipatuhi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 65 orang atau 92.9%.

- 4) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 63 orang atau 90.0%.
- 5) Jawaban responden tentang Pegawai yang berpretasi akan menerima insentif yang lebih baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 60 orang atau 85.7%.
- 6) Jawaban responden tentang Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan diberikan bonus oleh atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 64 orang atau 91.4%.
- 7) Jawaban responden tentang Intansi memberikan alat dan prasarana yang memadai untuk saya bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 70.0%.
- 8) Jawaban responden tentang Pegawai bertanggung jawab atas alat sarana di kantor, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 64 orang atau 91.4%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 59 orang atau 84.3%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 62 orang atau 88.6%.
- 11) Jawaban responden tentang Karyawan mampu menyampaikan ide/gagasan pada saat menyelesaikan persoalan yang ada di perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 67.1%.

- 12) Jawaban responden tentang Saya giat bekerja di instansi untuk masa depan yang lebih baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 70.0%.
- 13) Jawaban responden tentang Saya menyadari akan ada peluang karir jika bekerja dengan sungguh-sungguh, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 60.0%.
- 14) Jawaban responden tentang Instansi memberikan peluang untuk diberikan pelatihan dan pendidikan ke luar kota, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau 52.9%.

4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional dan pengawasan terhadap Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Persamaan regresi linear berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	44.382	8.572	
Kepemimpinan Transformasional	.552	.195	.377
Pengawasan	.638	.163	.215
Kepuasan Kerja	.388	.157	.296

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data Penelitian (2020)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20 didapat hasil :

$$a = 44.382$$

$$b_1 = 0,552$$

$$b_2 = 0,638$$

$$b_3 = 0,388$$

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 44.382 + 0,552X_1 + 0,638X_2 + 0,388X_3$$

Keterangan :

- a) Nilai $a = 44.382$ menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu Kepemimpinan Transformasional (X_1), Pengawasan (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 44.382.
- b) Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,552$ menunjukkan apabila Kepemimpinan Transformasional mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai Pengadilan Medan Kelas I-A Khusus sebesar 55,2%. Kontribusi yang diberikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja sebesar 55,2% dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel 4.8 di atas.
- c) Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,638$ menunjukkan apabila pengawasan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai Pengadilan Medan Kelas I-A Khusus

sebesar 63,8%. Kontribusi yang diberikan pengawasan terhadap Kinerja sebesar 63,8%.

- d) Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,388$ menunjukkan apabila kepuasan kerjamengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai Pengadilan Medan Kelas I-A Khusus sebesar 38,8%. Kontribusi yang diberikan kepuasan kerja terhadap Kinerja sebesar 63,8%.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Variabel X_2 (pengawasan) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara ketiga variabel.

4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik

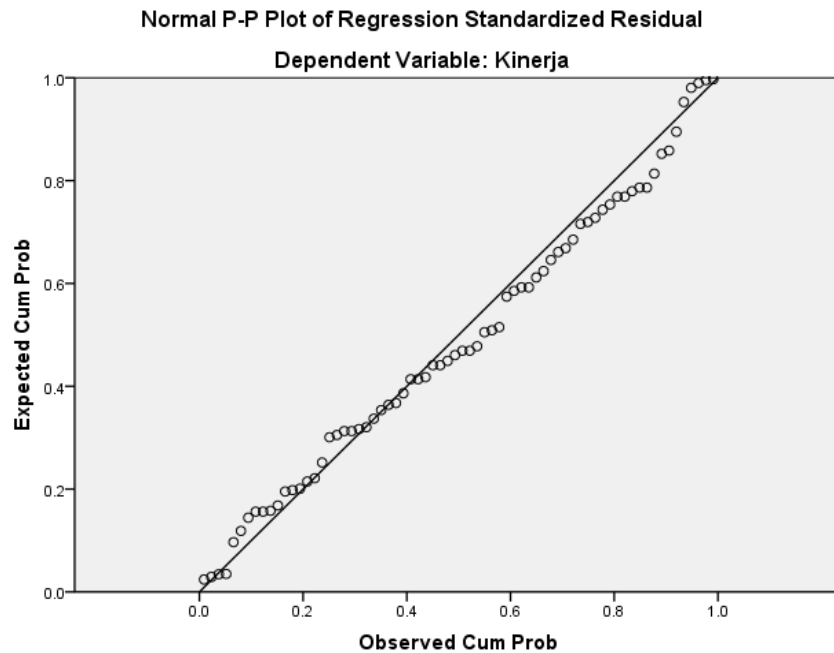
Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal

dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Normalitas

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

a. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Faktor/VIF*). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 4.10 Multikolinearitas

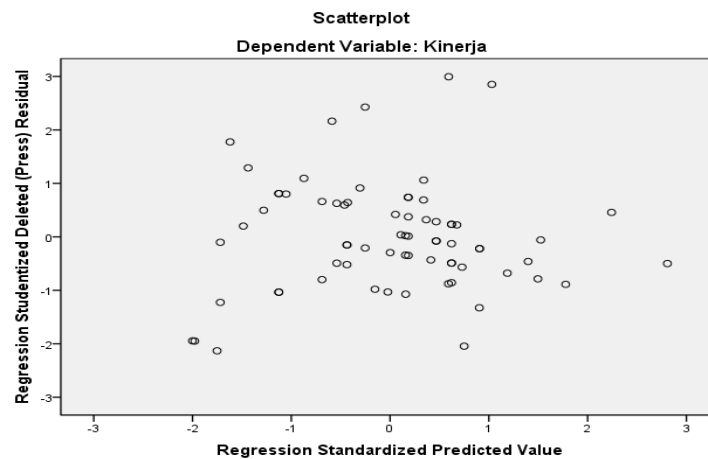
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan Transformasional	.724	1.381
Pengawasan	.747	1.338
Kepuasan Kerja	.962	1.040

a. Dependent Variable: Kinerja

Kedua variabel independen yaitu pelatihan dan keselamatan, kesehatan kerja memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

b. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar. 4.2. Multikolinearitas

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

4.1.4 Uji secara parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat)

$H_a = \rho \neq 0$ (ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat.).

Tabel 4.11 Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	44.382	8.572		5.177	.000
Kepemimpinan Transformasional	.552	.195	.377	4.289	.000
Pengawasan	.638	.163	.215	7.848	.000
Kepuasan Kerja	.388	.157	.296	2.478	.016

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah (2020)

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) Kinerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 4,289 dengan probabilitas $\text{sig}_{0,000} < \text{dari } \alpha = 0,05$, pengawasan (X_2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung 7,848 dengan probabilitas $\text{sig}_{0,015} < \text{dari } \alpha = 0,05$, kepuasan kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung 2,478 dengan probabilitas $\text{sig}_{0,015} < \text{dari } \alpha = 0,05$ Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak

dan dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X_1), pengawasan (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Pengadilan Medan Kelas I-A Khusus.

Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X_1), pengawasan (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) yang dilakukan Pengadilan Medan Kelas I-A Khusus sudah baik dan sangat menentukan atau berpengaruh terhadap Kinerja.

4.1.5 Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12. Uji F
ANOVAb**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.403	3	18.134	12.362	.000 ^a
	Residual	506.797	66	7.679		
	Total	561.200	69			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengawasan, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2020)

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 12,362 dengan sig $0,000 < \alpha = 0,05$ atau diperoleh nilai signifikansi $0,000 <$ dari nilai probabilitas $0,05$. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Kepemimpinan

Transformasional (X_1), pengawasan (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$.

4.1.6 Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1), pengawasan (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.13

Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.811 ^a	.658	.256	2.77105	.297	2.362	3	66	.000	1.472

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengawasan, Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,811 \times 100\% \\
 &= 65,8\%
 \end{aligned}$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,658 atau 65,8% menunjukkan sekitar 65,8% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi Kepemimpinan Transformasional (X_1), pengawasan (X_2) dan kepuasan kerja (X_3). Sisanya 34,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Kepemimpinan Transformasional (X_1), pengawasan (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh terhadap Y (Kinerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $4,289 > t_{tabel}$ 1,995 dengan probabilitas $sig_{0,000} <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_1 (Kepemimpinan Transformasional) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja).

Kepemimpinan pemimpin yang diperlihatkan dan diterapkan dalam suatu gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan. Karena pada dasarnya sebagai tulang punggung pengembangan organisasi dalam mendorong dan mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan. Untuk itu pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam penerapannya. Kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama.

Menurut (Wibowo, 2014) kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka

mengembangkan dan memberdayakan pekerjaanya, memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

Hasil penelitian (Siagian & Khair, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Jufrizen & Lubis, 2020); (Jufrizen, 2017a); (Nasution, 2018) dan (Rivai, 2020); telah meneliti kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, kemudian menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel Pengawasan (X_2) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $7,848 > t_{tabel}$ $1,995$ dengan probabilitas sig $0,015 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_2 (pengawasan) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja).

Pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilakukan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan. Dengan demikian maka kinerja karyawan akan tetap baik dan sesuai dengan standart yang ada.

Pendapat di atas selaras dengan pendapat (S. S. Harahap, 2013) bahwa pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang merupakan faktor penentu bagi kelangsungan hidup suatu organisasi, sistem pengawasan yang baik sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, tanpa adanya pengawasan yang baik maka, kinerja karyawan di perusahaan akan menurun

sehingga dibutuhkan pengawasan yang dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan (Harpis & Bahri, 2020); (Jufrizen, 2016b); (Rizal & Radiman, 2019), (Kamal, 2015) menyimpulkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar $2,478 > t_{tabel}$ $1,995$ dengan probabilitas sig $0,015 <$ dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_3 (kepuasan kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja).

Kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana kepemimpinan yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Adanya kepuasan kerja itu mempengaruhi beberapa aspek yang meliputi pada pegawai itu sendiri.

Menurut (Wibowo, 2014), menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja mengakibatkan peningkatan kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain, dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian terdahulu antara lain, penelitian (Adhan et al., 2020); (Jufrizen, 2016a); (Jufrizen, 2017b); (Jufrizen et al., 2018) dan (Jufrizen et al., 2018); (Siagian & Khair, 2018), (Mujiatun, 2015), (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020), yang membuktikan bahwa ada hubungan positif signifikan antara kepuasan dan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 12,362 dengan $sig_{0.000} < \alpha = 0,05$ atau diperoleh nilai signifikansi $0.000 <$ dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Kepemimpinan Transformasional (X_1), pengawasan (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$.

Penelitian oleh (Nursiah, 2012) tentang pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditemukan bahwa secara serentak kepemimpinan, pengawasan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hubungan–hubungan yang telah dikemukakan sebelumnya, bahwa terlihat kepemimpinan memiliki hubungan dengan kinerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja pada Pegawai Pengadilan Medan Kelas I-A Khusus . Sehingga apabila Kepemimpinan Transformasional tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Kepemimpinan Transformasional rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun
2. Ada pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap Kinerja pada Pegawai Pengadilan Medan Kelas I-A Khusus. Sehingga pengawasan tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila pengawasan rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Pengadilan Medan Kelas I-A Khusus. Sehingga apabila kepuasan kerja meningkat, maka Kinerja jugameningkat. Sebaliknya apabila kepuasan kerja rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional, pengawasan dan kepuasan kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Pengadilan Medan Kelas I-A Khusus. Sehingga apabila Kepemimpinan Transformasional, pengawasan dan kepuasan kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Kepemimpinan

Transformasional, pengawasan dan kepuasan kerja rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Transformasional, pengawasan dan kepuasan kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Pengadilan Medan Kelas I-A Khusus, hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, pengawasan dan kepuasan kerja adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan Kinerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Kepemimpinan Transformasional yang telah berjalan diperusahaan sudah dapat dikatakan cukup baik, namun Perusahaan harus lebih meningkatkan Kepemimpinan Transformasional kepada semua pegawai dan menerapkannya dalam pekerjaan agar Kinerja pegawai yang diinginkan akan tercapai.
2. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan pengawasan yang diberikan agar terciptanya Kinerja yang baik. Pegawai yang memiliki pengawasan yang maka akan menghasilkan Kinerja yang besar.
3. Hendaknya organisasi memperhatikan kepuasan kerja, jika pegawai merasa puas atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Hal inilah yang akan membuat kinerja pegawai dapat meningkat dengan baik.
4. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan Kinerja. Jika Kepemimpinan Transformasional, pengawasan, kepuasan kerja ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat. Sehingga perlu

dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan Kepemimpinan Transformasional, pengawasan dan kepuasan kerja yang lebih baik sehingga nantinya Kinerja karyawan akan meningkat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 3 variabel, yaitu Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan dan Kepuasan Kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Bass, B. M. (2012). *Transformational Leadership. Second Edition*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ferdinand, A. (2011). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Harahap, S. S. (2013). *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–27.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS : Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kinerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja

- Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- 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>
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1693–7619.
- Locke, A. E. (2012). *Esensi Kepemimpinan. Empat Kunci Untuk Memimpin dengan Keberhasilan (Terjemahan Aris Ananda)*. Jakarta: Mitra Utama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Allen.
- Mangundjaya, W. H. (2013). *Leadership, Readiness to Change and Commitment to Change*. Romanian Economic & Business.
- Manullang. (2014). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. cetakan ke 6*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2).

- Narbuko, C. (2013). *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 425–439.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. UGM Press.
- O’Leary, D. E. (2013). *Enterprise Resource Planning System: System, Life Cycle, Electronic Commerce, and Risk*. Cambridge.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 213–223.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, P. (2014). *Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran*. Jakarta: Erlangga.
- Schermerhorn, J. R. (2013). *Manajemen, Edisi Kelima*. Yogyakarta: Andi.
- 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.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tracey, J. B., & H. (2016). Transformasional Leadership Or Effective Management Practices. *Group and Organization Management*, 23(3), 220–236.
- Usman, H. (2011). *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Angkasa.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yulk, G. (2013). *Leadership In Organizations*. Jakarta: Indeks.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Nurhayati
Tempat /Tgl Lahir : Kedai Sianam, 22 September 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Jermal VII No. 33 Medan

Nama Orang Tua

Ayah : Syamsuri
Ibu : Cendrawati
Alamat : Jl. Jermal VII No. 33 Medan

Pendidikan Formal

1. SD Tunas Harapan Medan Tahun 2010
2. SMP Nurul Islam Indonesia Medan Tahun 2013
3. MAN 2 Model Medan Tahun 2016
4. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2020

Medan, November 2020

NURHAYATI

KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden : (di isi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : < 25 thn 25-40 thn > 40 thn
4. Pendidikan : SMA D3 S1 Lainnya
5. Masa Kerja : < 5 thn 5- 10 thn >10 thn

KETERANGAN

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bapak/Ibu diminta memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini yang sesuai keadaan, pendapat perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berikan tanda checklist (v) pada kolom yang dianggap sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu

VARIABEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Pengaruh Ideal					
1.	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan					
2.	Pemimpin merupakan Role Model (panutan) saya dalam perusahaan					
	Pertimbangan Individual					
3.	Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu keLompok kerja					
4.	Pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbed					
	Motivasi Inspirasional					
5.	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik					
6.	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.					
7.	Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan.					
	Stimulasi Intelektual					
8.	Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan					
9.	Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis					
10.	Pemimpin mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.					

VARIABEL PENGAWASAN (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Akurat					
1.	Membandingkan hasil yang di capai dengan target yang telah di tetapkan					
2.	Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap perusahaan.					
	Tepat waktu					
3.	Anda akan meminta bantuan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tepat waktu.					
4.	Pekerjaan akan cepat selesai bila sesuai dengan peraturan standar organisasi.					
	Obyektif dan menyeluruh					
5.	Peran pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan - kesalahan yang terjadi sebelumnya.					
6.	Pengawasan dilakukan disetiap bidang kerja di perusahaan					
	Terpusat pada Titik-titik Pengawasan Strategis					
7.	Pengawasan dengan bantuan teknologi CCTV pada titik tertentu terakan lebih efektif dan efisien bagi pegawai dan pimpinan.					
8.	Pengawasan dilakukan pada bagian-bagian strategis pada perusahaan.					
	Realistis secara ekonomis					
9.	Pengawasan dilakukan untuk menghindari penyimpangan/penyelewengan/kesalahan yang dilakukan pekerja atau pegawai					
10.	Pengawasan sebagai proses untuk “Menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai					

VARIABEL KEPUASAN KERJA (X3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Gaji					
1.	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan					
	Promosi					
2.	Adanya sosialisasi mengenai kebijakan promosi di tempat kerja secara bertahap					
	Penyeliaan					
3.	Supervisor memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan					
	Kompensasi selain gaji					
4.	Adanya pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi					
	Reward Non Materil					
5.	Atasan memberikan bonus bagi pegawai yang berprestasi					
	Kondisi Operasi					
6.	Ruangan (meja dan kursi) tempat saya bekerja nyaman					
	Rekan Kerja					
7.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya					
	Sifat Pekerjaan					
8.	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri					
	Komunikasi					
9.	Pengarahan yang jelas diberikan ketika saya bekerja.					
10.	Ketika ada pekerjaan yang kurang jelas, saya akan bertanya pada pegawai yang mengetahui pekerjaan tersebut					

VARIABEL KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Tujuan					
1.	Pegawai bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan					
2.	Setiap pegawai dituntut untuk bekerja mencapai tujuan instansi					
	Standar					
3.	Setiap bagian instansi memiliki standar kerja yang harus dipatuhi					
4.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
	Umpan balik					
5.	Pegawai yang berprestasi akan menerima insentif yang lebih baik					
6.	Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan diberikan bonus oleh atasan					
	Alat atau sarana					
7.	Instansi memberikan alat dan prasarana yang memadai untuk saya bekerja					
8.	Pegawai bertanggung jawab atas alat sarana di kantor					
	Kompetensi					
9.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.					
10.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.					
	Motif					
11.	Karyawan mampu menyampaikan ide/gagasan pada saat menyelesaikan persoalan yang ada di perusahaan					
12.	Saya giat bekerja di instansi untuk masa depan yang lebih baik					
	Peluang					
13.	Saya menyadari akan ada peluang karir jika bekerja dengan sungguh-sungguh					
14.	Instansi memberikan peluang untuk diberikan pelatihan dan pendidikan ke luar kota.					

**Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Transformasional
(X1)**

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	3	4.3	4.3	5.7
	4.00	60	85.7	85.7	91.4
	5.00	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.9	2.9	2.9
	3.00	10	14.3	14.3	17.1
	4.00	57	81.4	81.4	98.6
	5.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	12.9	12.9	12.9
	4.00	57	81.4	81.4	94.3
	5.00	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	6	8.6	8.6	10.0
	4.00	59	84.3	84.3	94.3
	5.00	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.4	1.4	1.4
	4.00	65	92.9	92.9	94.3
	5.00	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	4.3	4.3	4.3
	4.00	63	90.0	90.0	94.3
	5.00	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.9	2.9	2.9
	4.00	55	78.6	78.6	81.4
	5.00	13	18.6	18.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	2	2.9	2.9	4.3
	4.00	60	85.7	85.7	90.0
	5.00	7	10.0	10.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.4	1.4	1.4
	4.00	65	92.9	92.9	94.3
	5.00	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.4	1.4	1.4
3.00	5	7.1	7.1	8.6
4.00	58	82.9	82.9	91.4
5.00	6	8.6	8.6	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	.000	-.133	-.254*	.320**	.178	-.065	.066	-.107	-.122	.498**
	Sig. (2-tailed)		1.000	.274	.034	.007	.140	.595	.589	.379	.315	.100
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P2	Pearson Correlation	.000	1	.143	.149	-.049	.482**	.205	.380**	.173	.179	.569**
	Sig. (2-tailed)	1.000		.237	.217	.685	.000	.089	.001	.152	.139	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P3	Pearson Correlation	-.133	.143	1	.281*	.155	.220	.138	.487**	.155	-.078	.470**
	Sig. (2-tailed)	.274	.237		.018	.201	.067	.255	.000	.201	.522	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P4	Pearson Correlation	-.254*	.149	.281*	1	.143	.108	.268*	.388**	.143	.135	.483**
	Sig. (2-tailed)	.034	.217	.018		.238	.374	.025	.001	.238	.264	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P5	Pearson Correlation	.320**	-.049	.155	.143	1	.335**	.066	.236*	.179	.005	.410**
	Sig. (2-tailed)	.007	.685	.201	.238		.005	.589	.049	.138	.967	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P6	Pearson Correlation	.178	.482**	.220	.108	.335**	1	.399**	.312**	.335**	.099	.659**
	Sig. (2-tailed)	.140	.000	.067	.374	.005		.001	.009	.005	.414	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P7	Pearson Correlation	-.065	.205	.138	.268*	.066	.399**	1	.500**	.190	.295*	.614**
	Sig. (2-tailed)	.595	.089	.255	.025	.589	.001		.000	.115	.013	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P8	Pearson Correlation	.066	.380**	.487**	.388**	.236*	.312**	.500**	1	.110	.219	.771**
	Sig. (2-tailed)	.589	.001	.000	.001	.049	.009	.000		.364	.068	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P9	Pearson Correlation	-.107	.173	.155	.143	.179	.335**	.190	.110	1	.122	.383**
	Sig. (2-tailed)	.379	.152	.201	.238	.138	.005	.115	.364		.314	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P10	Pearson Correlation	-.122	.179	-.078	.135	.005	.099	.295*	.219	.122	1	.402**
	Sig. (2-tailed)	.315	.139	.522	.264	.967	.414	.013	.068	.314		.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Total	Pearson Correlation	.498**	.569**	.470**	.483**	.410**	.659**	.614**	.771**	.383**	.402**	1
	Sig. (2-tailed)	.100	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

Reliability Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	10

Distribusi Jawaban Responden Variabel Pengawasan (X2)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	5.7	5.7	5.7
	3.00	18	25.7	25.7	31.4
	4.00	44	62.9	62.9	94.3
	5.00	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	11.4	11.4	11.4
	4.00	58	82.9	82.9	94.3
	5.00	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	10.0	10.0	10.0
	4.00	60	85.7	85.7	95.7
	5.00	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	7.1	7.1	7.1
	4.00	59	84.3	84.3	91.4
	5.00	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	61	87.1	87.1	87.1
	5.00	9	12.9	12.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	14.3	14.3	14.3
	4.00	50	71.4	71.4	85.7
	5.00	10	14.3	14.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	14	20.0	20.0	21.4
	4.00	53	75.7	75.7	97.1
	5.00	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	14.3	14.3	14.3
	4.00	60	85.7	85.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	15	21.4	21.4	22.9
	4.00	51	72.9	72.9	95.7
	5.00	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	13	18.6	18.6	20.0
	4.00	53	75.7	75.7	95.7
	5.00	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Validitas Variabel Pengawasan (X2)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	.509**	.215	.396**	.245*	-.120	.458**	.175	.270*	.306**	.728**
	Sig. (2-tailed)		.000	.074	.001	.041	.321	.000	.147	.024	.010	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P2	Pearson Correlation	.509**	1	.258*	.445**	.262*	.000	.365**	.242*	.279*	.090	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000		.031	.000	.029	1.000	.002	.044	.019	.457	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P3	Pearson Correlation	.215	.258*	1	.295*	.173	.286*	.093	.156	.161	.099	.503**
	Sig. (2-tailed)	.074	.031		.013	.152	.016	.446	.197	.184	.414	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P4	Pearson Correlation	.396**	.445**	.295*	1	.202	.135	.378**	.118	.083	.226	.628**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.013		.094	.265	.001	.332	.496	.060	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P5	Pearson Correlation	.245*	.262*	.173	.202	1	.479**	.155	.035	.147	-.207	.453**
	Sig. (2-tailed)	.041	.029	.152	.094		.000	.200	.775	.226	.085	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P6	Pearson Correlation	-.120	.000	.286*	.135	.479**	1	-.054	-.076	.051	-.422**	.227
	Sig. (2-tailed)	.321	1.000	.016	.265	.000		.658	.530	.675	.000	.059
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P7	Pearson Correlation	.458**	.365**	.093	.378**	.155	-.054	1	.165	.231	.262*	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.446	.001	.200	.658		.173	.054	.029	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P8	Pearson Correlation	.175	.242*	.156	.118	.035	-.076	.165	1	.156	.184	.381**
	Sig. (2-tailed)	.147	.044	.197	.332	.775	.530	.173		.197	.127	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P9	Pearson Correlation	.270*	.279*	.161	.083	.147	.051	.231	.156	1	.086	.510**
	Sig. (2-tailed)	.024	.019	.184	.496	.226	.675	.054	.197		.478	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P10	Pearson Correlation	.306**	.090	.099	.226	-.207	-.422**	.262*	.184	.086	1	.348**
	Sig. (2-tailed)	.010	.457	.414	.060	.085	.000	.029	.127	.478		.003
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Total	Pearson Correlation	.728**	.666**	.503**	.628**	.453**	.227	.624**	.381**	.510**	.348**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.059	.000	.001	.000	.003	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

Reliability Variabel Pengawasan (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	11

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X3)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	5.7	5.7	5.7
3.00	15	21.4	21.4	27.1
4.00	48	68.6	68.6	95.7
5.00	3	4.3	4.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	8.6	8.6	8.6
4.00	63	90.0	90.0	98.6
5.00	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	12.9	12.9	12.9
4.00	60	85.7	85.7	98.6
5.00	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	4.3	4.3	4.3
4.00	65	92.9	92.9	97.1
5.00	2	2.9	2.9	100.0
Total	70	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	1.4	1.4	1.4
4.00	62	88.6	88.6	90.0
5.00	7	10.0	10.0	100.0
Total	70	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	17.1	17.1	17.1
	4.00	51	72.9	72.9	90.0
	5.00	7	10.0	10.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	21.4	21.4	21.4
	4.00	52	74.3	74.3	95.7
	5.00	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	12.9	12.9	12.9
	4.00	60	85.7	85.7	98.6
	5.00	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	19	27.1	27.1	28.6
	4.00	48	68.6	68.6	97.1
	5.00	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	9	12.9	12.9	14.3
	4.00	53	75.7	75.7	90.0
	5.00	7	10.0	10.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	.479**	-.018	.144	.255*	-.149	.309**	.232	.151	.332**	.607**
	Sig. (2-tailed)		.000	.884	.233	.033	.217	.009	.054	.213	.005	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P2	Pearson Correlation	.479**	1	.055	.161	.203	-.122	.305*	.313**	.317**	.150	.550**
	Sig. (2-tailed)	.000		.650	.182	.093	.315	.010	.008	.007	.216	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P3	Pearson Correlation	-.018	.055	1	.132	.326**	.417**	.135	-.101	.434**	-.034	.447**
	Sig. (2-tailed)	.884	.650		.278	.006	.000	.264	.407	.000	.779	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P4	Pearson Correlation	.144	.161	.132	1	.341**	.096	.317**	-.017	.073	.196	.420**
	Sig. (2-tailed)	.233	.182	.278		.004	.428	.007	.889	.547	.104	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P5	Pearson Correlation	.255*	.203	.326**	.341**	1	.290*	.186	-.038	.298*	.110	.557**
	Sig. (2-tailed)	.033	.093	.006	.004		.015	.124	.754	.012	.363	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P6	Pearson Correlation	-.149	-.122	.417**	.096	.290*	1	.066	-.121	.241*	-.275*	.290*
	Sig. (2-tailed)	.217	.315	.000	.428	.015		.586	.319	.044	.021	.015
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P7	Pearson Correlation	.309**	.305*	.135	.317**	.186	.066	1	.218	.435**	.130	.638**
	Sig. (2-tailed)	.009	.010	.264	.007	.124	.586		.069	.000	.282	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P8	Pearson Correlation	.232	.313**	-.101	-.017	-.038	-.121	.218	1	.136	.264*	.374**
	Sig. (2-tailed)	.054	.008	.407	.889	.754	.319	.069		.261	.027	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P9	Pearson Correlation	.151	.317**	.434**	.073	.298*	.241*	.435**	.136	1	-.004	.639**
	Sig. (2-tailed)	.213	.007	.000	.547	.012	.044	.000	.261		.972	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P10	Pearson Correlation	.332**	.150	-.034	.196	.110	-.275*	.130	.264*	-.004	1	.407**
	Sig. (2-tailed)	.005	.216	.779	.104	.363	.021	.282	.027	.972		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Total	Pearson Correlation	.607**	.550**	.447**	.420**	.557**	.290*	.638**	.374**	.639**	.407**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.015	.000	.001	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

Reliability Variabel Kepuasan Kerja (X3)**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	11

Validitas Respopnden Variabel Kinerja (Y)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	2.9	2.9	2.9
3.00	17	24.3	24.3	27.1
4.00	50	71.4	71.4	98.6
5.00	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	2.9	2.9	2.9
3.00	13	18.6	18.6	21.4
4.00	52	74.3	74.3	95.7
5.00	3	4.3	4.3	100.0
Total	70	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	65	92.9	92.9	92.9
5.00	5	7.1	7.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	8.6	8.6	8.6
4.00	63	90.0	90.0	98.6
5.00	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	7.1	7.1	7.1
4.00	60	85.7	85.7	92.9
5.00	5	7.1	7.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	5.7	5.7	5.7
	4.00	64	91.4	91.4	97.1
	5.00	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	1	1.4	1.4	2.9
	4.00	49	70.0	70.0	72.9
	5.00	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	2	2.9	2.9	4.3
	4.00	64	91.4	91.4	95.7
	5.00	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	4	5.7	5.7	7.1
	4.00	59	84.3	84.3	91.4
	5.00	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	7.1	7.1	7.1
	4.00	62	88.6	88.6	95.7
	5.00	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	19	27.1	27.1	28.6
	4.00	47	67.1	67.1	95.7
	5.00	3	4.3	4.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.4	1.4	1.4
	3.00	13	18.6	18.6	20.0
	4.00	49	70.0	70.0	90.0
	5.00	7	10.0	10.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	21	30.0	30.0	30.0
	4.00	42	60.0	60.0	90.0
	5.00	7	10.0	10.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	27	38.6	38.6	38.6
	4.00	37	52.9	52.9	91.4
	5.00	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Validitas Variabel Variabel Kinerja (Y)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	Total
P1	Pearson Correlation	1	.434**	-.059	.049	.281*	.130	-.218	.497**	.059	.191	.233	.125	-.177	-.043	.403**
	Sig. (2-tailed)		.000	.628	.686	.019	.283	.070	.000	.626	.113	.052	.301	.143	.724	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P2	Pearson Correlation	.434**	1	.101	.084	.206	-.036	-.135	.493**	.348**	.277*	.442**	-.027	-.035	-.050	.506**
	Sig. (2-tailed)	.000		.406	.488	.087	.770	.266	.000	.003	.020	.000	.824	.776	.678	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P3	Pearson Correlation	-.059	.101	1	.244*	.440**	.218	.397**	.011	.248*	.024	.229	.055	.277*	.135	.470**
	Sig. (2-tailed)	.628	.406		.041	.000	.070	.001	.928	.038	.847	.056	.650	.020	.266	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P4	Pearson Correlation	.049	.084	.244*	1	.245*	.136	.184	.120	-.104	-.020	.144	.277*	.155	.113	.377**
	Sig. (2-tailed)	.686	.488	.041		.041	.260	.127	.322	.393	.872	.235	.020	.201	.353	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P5	Pearson Correlation	.281*	.206	.440**	.245*	1	.259*	.140	.211	.254*	.112	.205	.197	.000	.000	.507**
	Sig. (2-tailed)	.019	.087	.000	.041		.030	.247	.080	.034	.355	.088	.101	1.000	1.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P6	Pearson Correlation	.130	-.036	.218	.136	.259*	1	.042	-.004	.219	.137	.221	.322**	.294*	-.048	.409**
	Sig. (2-tailed)	.283	.770	.070	.260	.030		.733	.974	.068	.257	.067	.007	.013	.695	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P7	Pearson Correlation	-.218	-.135	.397**	.184	.140	.042	1	-.057	.356**	-.043	-.042	.407**	.230	.378**	.451**
	Sig. (2-tailed)	.070	.266	.001	.127	.247	.733		.639	.003	.726	.727	.000	.056	.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P8	Pearson Correlation	.497**	.493**	.011	.120	.211	-.004	-.057	1	.089	-.003	.270*	-.008	-.080	-.148	.363**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.928	.322	.080	.974	.639		.463	.978	.024	.948	.512	.220	.002
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P9	Pearson Correlation	.059	.348**	.248*	-.104	.254*	.219	.356**	.089	1	.474**	.116	.445**	.053	.207	.609**
	Sig. (2-tailed)	.626	.003	.038	.393	.034	.068	.003	.463		.000	.341	.000	.662	.086	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P10	Pearson Correlation	.191	.277*	.024	-.020	.112	.137	-.043	-.003	.474**	1	.037	.131	.113	.027	.368**
	Sig. (2-tailed)	.113	.020	.847	.872	.355	.257	.726	.978	.000		.759	.280	.351	.821	.002
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P11	Pearson Correlation	.233	.442**	.229	.144	.205	.221	-.042	.270*	.116	.037	1	-.003	.060	-.268*	.415**
	Sig. (2-tailed)	.052	.000	.056	.235	.088	.067	.727	.024	.341	.759		.983	.620	.025	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P12	Pearson Correlation	.125	-.027	.055	.277*	.197	.322**	.407**	-.008	.445**	.131	-.003	1	.100	.266*	.557**
	Sig. (2-tailed)	.301	.824	.650	.020	.101	.007	.000	.948	.000	.280	.983		.412	.026	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P13	Pearson Correlation	-.177	-.035	.277*	.155	.000	.294*	.230	-.080	.053	.113	.060	.100	1	.301*	.397**
	Sig. (2-tailed)	.143	.776	.020	.201	1.000	.013	.056	.512	.662	.351	.620	.412		.011	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
P14	Pearson Correlation	-.043	-.050	.135	.113	.000	-.048	.378**	-.148	.207	.027	-.268*	.266*	.301*	1	.374**
	Sig. (2-tailed)	.724	.678	.266	.353	1.000	.695	.001	.220	.086	.821	.025	.026	.011		.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Total	Pearson Correlation	.403**	.506**	.470**	.377**	.507**	.409**	.451**	.363**	.609**	.368**	.415**	.557**	.397**	.374**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.002	.000	.002	.000	.000	.001	.001	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

Reliability Variabel Kinerja (Y)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	70	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	70	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.700	14

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					DurbinWatson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.811 ^a	.658	.256	2.77105	.297	2.362	3	66	.000	1.472

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengawasan, Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.403	3	18.134	12.362	.000 ^a
	Residual	506.797	66	7.679		
	Total	561.200	69			

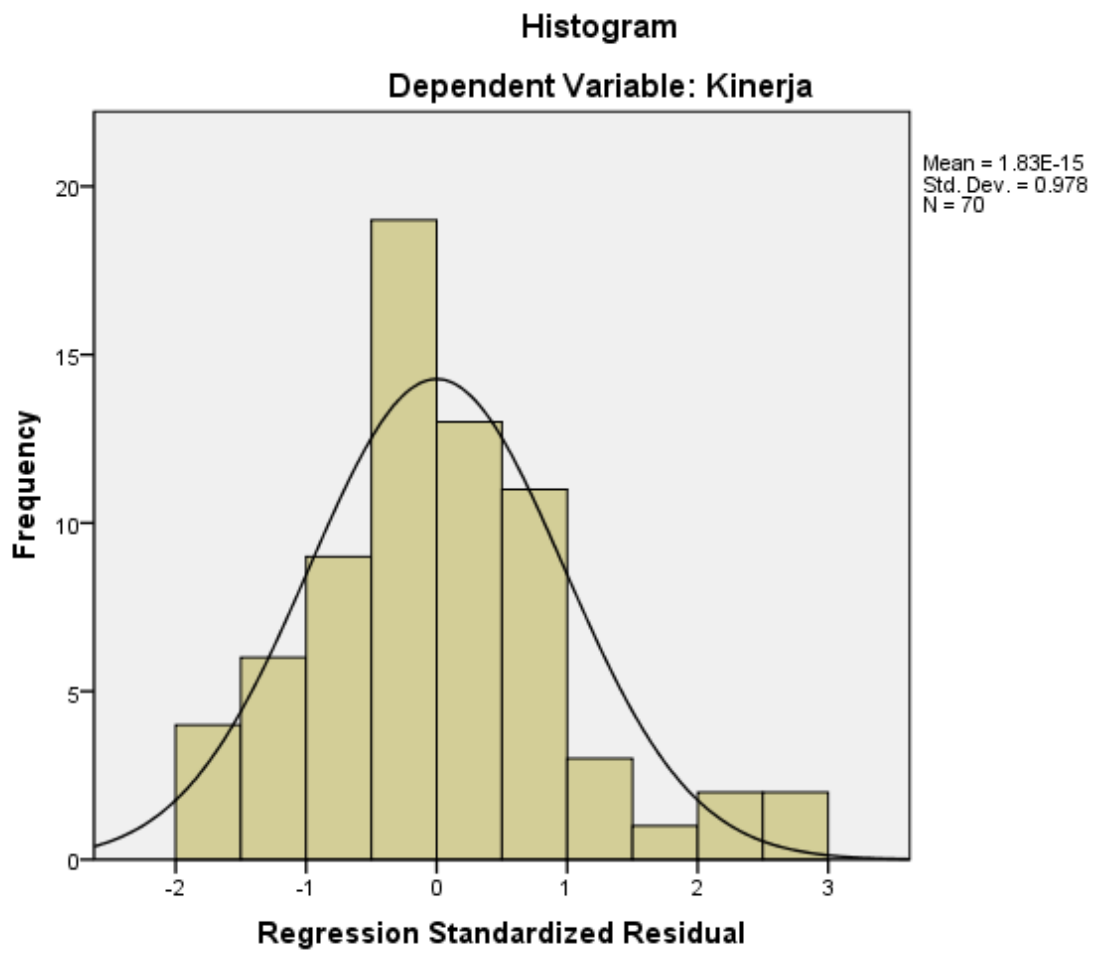
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengawasan, Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

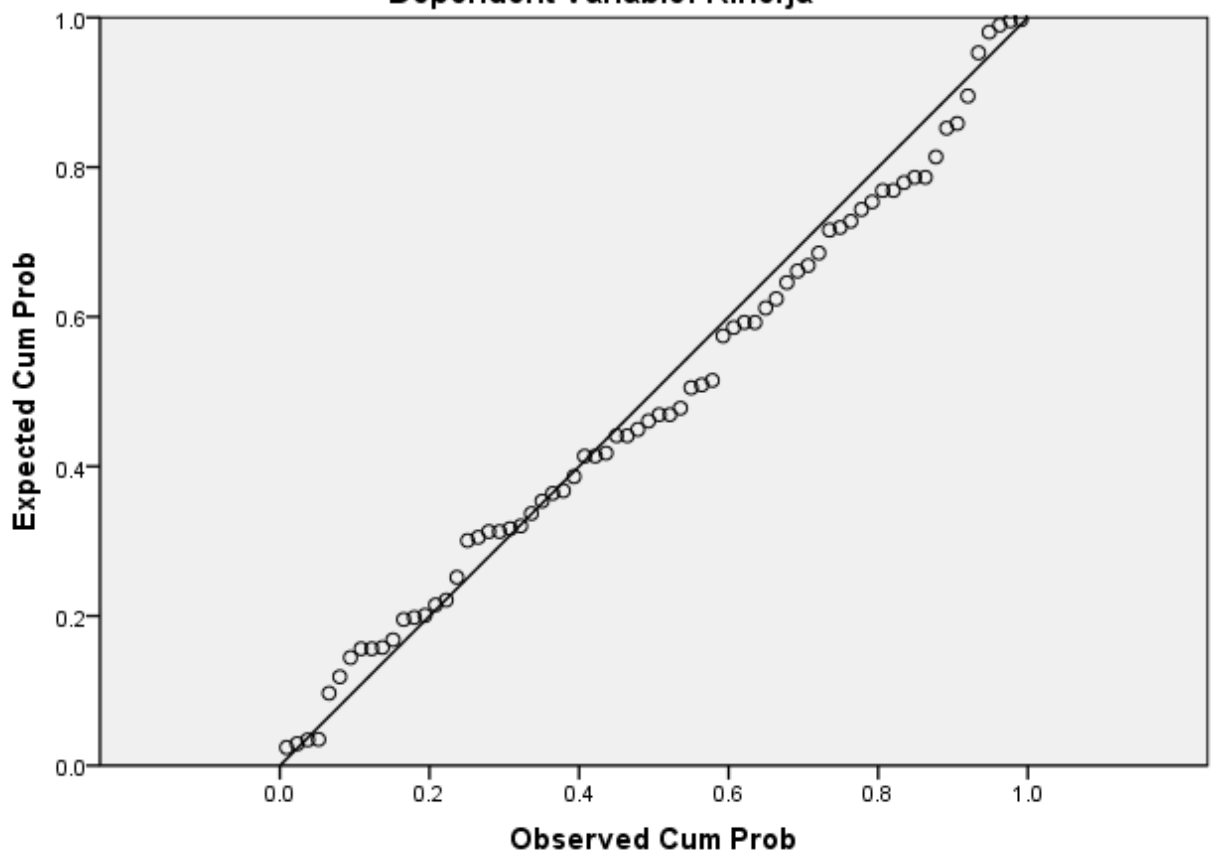
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zeroorder	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	44.382	8.572		5.177	.000					
Kepemimpinan Transformatif	.552	.195	.377	4.289	.000	.162	.157	.151	.724	1.381
Pengawasan	.638	.163	.215	7.848	.000	.151	.104	.099	.747	1.338
Kepuasan Kerja	.388	.157	.296	2.478	.016	.271	.292	.290	.962	1.040

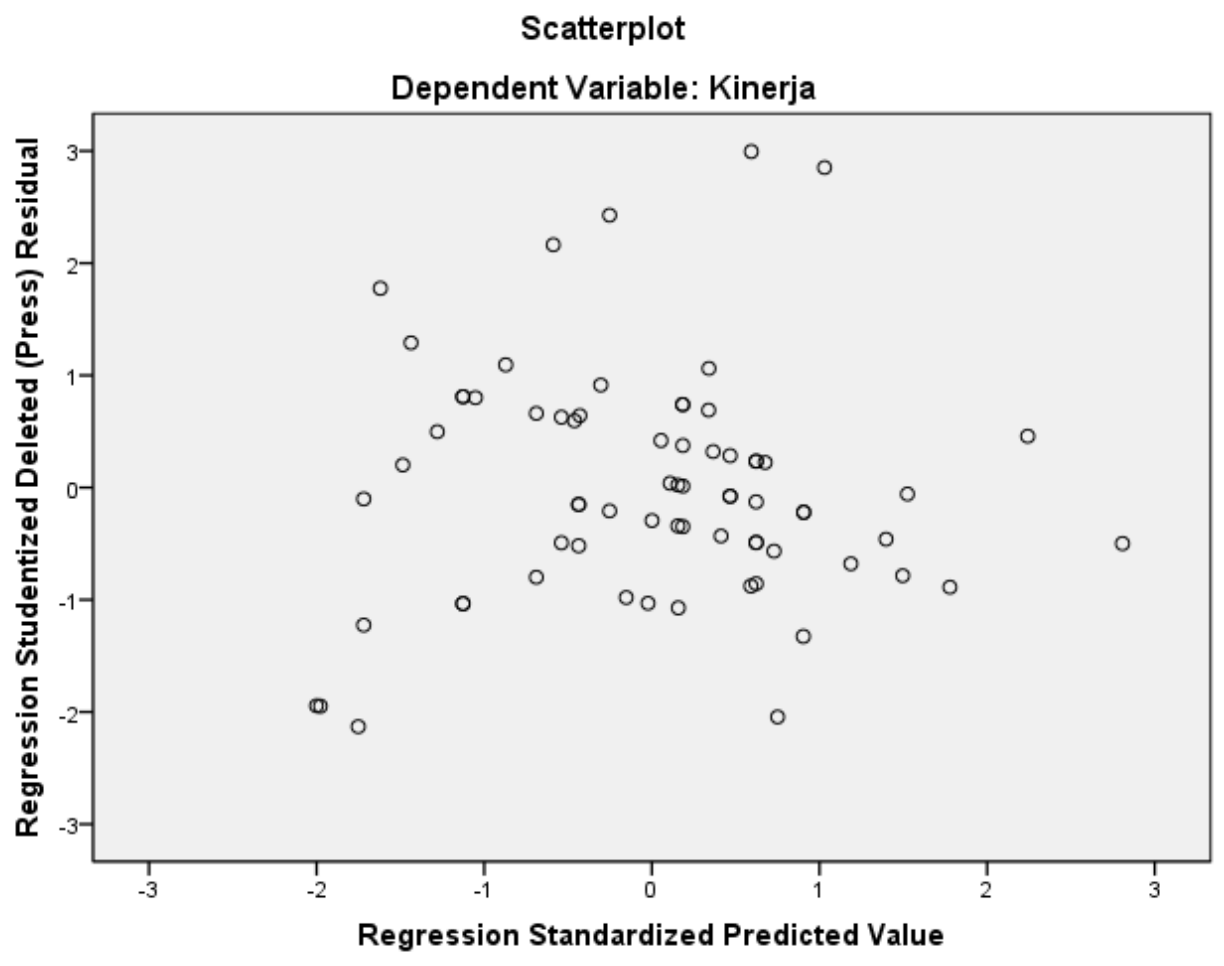
a. Dependent Variable: Kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja





Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.001	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29585
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00956	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 1, Medan, Telp. 061-4634567, E-mail: Psa 2013@

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1170/JDL/SKR/MAN/TTB/UMSU/15/7/2020

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

Medan, 15/7/2020

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nurhayati
NPM : 16051601618
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber daya manusia

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

Identifikasi Masalah : Banyak tugas yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan di dalam pekerjaan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Pengawasan Ketua Divisi Back Office Terhadap Disiplin Kerja Pegawai
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Pendidikan Dan Latihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Back Office

Objek/Lokasi Penelitian : Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Klusos

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

Hormat Saya
Penulis


(Nurhayati)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 861-6624567, Kode Pos 20228

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1170/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/7/2020

Nama Mahasiswa : Nurhayati
NPM : 16051601618
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber daya manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 15/7/2020
Nama Dosen Pembimbing¹⁾ : *Sul Munir Afaris*

Judul Disetujui²⁾ : *pengaruh kepemimpinan transformasional, pengawasan, dan kepuasan terhadap kinerja pegawai pengadilan negeri Medan kelas 1-A Khusus*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen
Jasmin
(Jasmin Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,
Dosen Pembimbing
Sul Munir Afaris, S.Pd., M.Pd.

Keterangan:
*) Ditanda-tangani oleh Ketua Program Studi
**) Ditanda-tangani oleh Dosen Pembimbing
Sebelum diupload ke sistem Prodi dan Dosen pembimbing, pastikan dan siapkanlah dokumen ke-2 ini pada folder online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



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

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20230 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
 Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Badan Pengabdian Masyarakat dan Inovasi
 Sistem dan Teknologi

Nomor : 2394/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 22 Dzulhijjah 1441 H
 Lampiran : 12 Agustus 2020 M
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan,
 Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus
 Jln. Pengadilan No.8-10
 Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/ di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Nurhayati
 Npm : 1605160618
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)
 Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb


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

Tembusan :

1. Peringatan



PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS I-A KHUSUS

Jalan Pengadilan No. 8-10 Medan 20112
 Telp/Fax : (061) 4515847, Website : <http://pn-medankota.go.id>
 Email : info@pn-medankota.go.id, Email delegasi : delegasi.pnmedn@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor: W2-U1 / 20.520 / HK.00 / X / 2020

Sehubungan dengan surat Saudara tanggal 05 Oktober 2020, perihal : sebagaimana tersebut pada pokok surat, dari Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (Fakultas Ekonomi dan Bisnis) bersama ini kami memberi Keterangan telah selesai melaksanakan riset dan pengambilan data.

Berikut identitas Mahasiswa :

Nama : NURHAYATI.
 N P M : 1605160618.
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepimpinan Transformasional, Pengawasan dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.

Dengan ini menerangkan telah datang ke Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus, guna pengambilan data atau riset.

Medan, 14 Oktober 2020
 An. KETUA PENGADILAN NEGERI MEDAN
 PANTERA
 Ub. PANTERA MUDA HUKUM,


 H. SYAFRIDA HAFNI, S.H., M.H.



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 PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Nurhayati
NPM : 1605160618
Dosen Pembimbing : Salman Farisi, S.Psi, M.M

Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan dan Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Daftar isi sampai dengan daftar gambar - Di perbaiki	10/08 2020	↑
Bab 2	- Sistematisasi penulisan diperbaiki - Penulisan tidak konsisten. - Indikator ditambahkan	10/08 2020	↑
Bab 3	- Jadwal penelitian dibuat - Populasi dan sampel harus jelas	08/10 2020	↑
Daftar Pustaka	- Referensi ditambahkan	14/09 2020	↑
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	ACE.	29/09 2020	↑
Persetujuan Seminar Proposal	ACE & Seminar Usm	06/10 2020	↑

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, September 2020
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Salman Farisi, S.Psi, M.M)



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Selasa, 20 Oktober 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Nurhayati
N.P.M. : 1605160618
Tempat / Tgl.Lahir : Kedai Sianam, 22 September 1997
Alamat Rumah : Jalan Jermal VII No. 33 Medan Denai
JudulProposal : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan, Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	<i>Ok</i>
Bab I	<i>Caru kelas dan</i>
Bab II	<i>Pengaruh dan</i>
Bab III	
Lainnya	<i>Guna Mulu</i>
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Selasa, 20 Oktober 2020

TIM SEMINAR

Ketua

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

Sahman Farisi, S.Psi., MM

Sekretaris

Dr. JUFRIEN, SE., M.Si.
Pembimbing

Dr. Jufrieni, SE., M.Si.



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220236



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Selasa, 20 Oktober 2020* menerangkan bahwa:

Nama : Nurhayati
N .P.M. : 1605160618
Tempat / Tgl.Lahir : Kedai Sianam, 22 September 1997
Alamat Rumah : Jalan Jermal VII No. 33 Medan Denai
JudulProposal : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan, Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Salman Farisi, S.psi., MM

Medan, Selasa, 20 Oktober 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Salman Farisi, S.Psi., MM

Pembimbing

Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

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

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



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

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20210 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625478
 Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rector@umsu.ac.id

Nomor : 3514/ILJ-AU/UMSU-05/P/2020
 Lamp. : -
 Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 20 Rabi'ul Awwal 1442 H
 06 Nopember 2020 M

Kepada Yth,
 Bapak / Ibu Pimpinan
 Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus
 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 II - F*, 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 : Nurhayati
 N P M : 1605160618
 Semester : IX (Sembilan)
 Jurusan : Manajemen
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Pengawasan Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :

1. Pertinggal.



PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS I-A KHUSUS

Jalan Pengadilan No. 8-10 Medan 20112
 Telp/Fax : (061) 4515847, Website : <http://pn-medankota.go.id>
 Email : info@pn-medankota.go.id, Email delegasi : delegasi.pnmdn@gmail.com

Medan, 11 November 2020

Nomor : W2.U1/22453/PB.00/XI/2020

Lampiran :-

Perihal : **Menyelesaikan Riset**

Yth,

Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Di _

Medan

Sehubungan dengan surat saudara No. 3514/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 Perihal Menyelesaikan Riset tanggal 06 November 2020. Bersama ini kami beritahukan bahwa mahasiswa/i tersebut dibawah ini:

Nama : Nurhayati
 NIM : 1605160618
 Jurusan/Prodi : Manajemen

Benar telah selesai melaksanakan Riset di Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus dari tanggal 06 November 2020 s.d 11 November 2020.

Demikian surat ini dibuat untuk digunakan seperlunya, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.


MARELITUA SIMANJUNTAK, SH., MH
 NIP. 1968 1212199403 1005

Tembusan :

1. Sekretaris Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus



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 PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Nurhayati
NPM : 1605160618
Dosen Pembimbing : Salman Farisi, S.Psi, M.M

Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan dan Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Daftar Isi sampai dengan Daftar gambar - Di perbaiki	10/08 2020	
Bab 2	- Sistemmatika penulisan diperbaiki - Penulisan tidak konctsten. - Indikator ditambahi	10/08 2020	
Bab 3	- Jadwal penelitian dibuat - Populasi dan sampel harus jelas	08/09 2020	
Daftar Pustaka	- Refrengci ditambahi	14/09 2020	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Ala .	29/09 2020	
Persetujuan Seminar Proposal	Ala di Seminar Usm	06/10 2020	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, September 2020
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Salman Farisi, S.Psi, M.M)



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 PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nurhayati
NPM : 1605160618
Dosen Pembimbing : Salman Farisi, S.Psi, M.M

Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan dan Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Daftar isi sampai dengan daftar gambar diperbaiki	10/08-20	
Bab 2	- sistematika penulisan diperbaiki - penulisan tidak konsisten - indikator ditambahkan	10/08-20	
Bab 3	- Jadwal penelitian dibuat - populasi dan sampel harus jelas	08/09-20	
Bab 4	- Pembahasan diperbaiki	26/10-20	gf
Bab 5	- Keterbatasan penelitian ditambahkan	03/11-20	gf
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Salman Farisi	4/11-20	gf

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, November 2020
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Salman Farisi, S.Psi, M.M)



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 : NURHAYATI
N.P.M : 1605160618
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
PENGAWASAN DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS 1-A
KHUSUS

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, November 2020

Pembimbing Skripsi


SALMAN EARISI, S.Psi, M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


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

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