

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN
NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

ADINDA PERMATA INDAH
1805160455

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 30 Mei 2024, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ADINDA PERMATA INDAH
NPM : 1805160455
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

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

TIM PENGUJI

Penguji I


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

Penguji II


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

Pembimbing

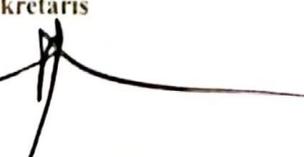

(MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M.)

PANITIA UJIAN

Ketua


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

Sekretaris


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





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ADINDA PERMATA INDAH
N.P.M : 1805160455
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN KOMUNIKASI DAN
MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL
PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2024

Pembimbing Skripsi

MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Adinda Permata Indah
NPM : 1805160455
Dosen Pembimbing : Muhammad Arif, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Komunikasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	* Fenomena masalah ditambah * Research Group * Hipotesis ditambah	28/2022 11	
Bab 2	* Tambahan teori * Tambahan jurnal pendukung	07/2023 06	
Bab 3	* Indikator disesuaikan * teknik analisis data	09/2023 07	
Bab 4	Data harus tepat dan jelas	21/23 11	
Bab 5	Konsep dan dasar perkelas	2/24 12	
Daftar Pustaka	Mendley	4/24 4	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc sidang meja hijau	21/24 15	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, Mei 2024
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

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

MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Adinda Permata Indah
NPM : 1805160455
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

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, Agustus 2023

Pembuat Pernyataan



Adinda Permata Indah
Adinda Permata Indah

NB :

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

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

ADINDA PERMATA INDAH
Email: adindapermata704@gmail.com
Program Studi Manajemen

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial motivasi terhadap kepuasan kerja dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara sebanyak 142 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 59 pegawai yang diambil dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap kepuasan kerja dan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, COMMUNICATION AND MOTIVATION ON JOB SATISFACTION OF AGENCY EMPLOYEES PROVINCIAL NATIONAL NARCOTICS NORTH SUMATRA

ADINDA PERMATA INDAH
Email: adindapermata704@gmail.com
Management Study Program

The purpose of this research is to determine and analyze the partial influence of leadership on job satisfaction, to determine and analyze the partial influence of communication on job satisfaction, to determine and analyze the partial influence of motivation on job satisfaction and to determine and analyze the simultaneous influence of leadership, communication and motivation on job satisfaction of employees of the National Narcotics Agency of North Sumatra Province. The population in this study was 142 employees of the National Narcotics Agency of North Sumatra Province, with a sample size of 59 employees taken using the Slovin formula. The data collection technique used in this research is a questionnaire. The analysis techniques used in this research are multiple linear regression, classical assumptions, hypothesis testing and coefficient of determination. The results of the research show that there is a positive influence of leadership variables on job satisfaction, there is a positive influence of communication variables on job satisfaction, there is a positive influence of motivation variables on job satisfaction and simultaneously show that leadership, communication and motivation variables have on job satisfaction of employees of the National Narcotics Agency of Sumatra Province North.

Keywords: Leadership, Communication, Motivation and Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb.

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya telah memberikan penulis kesehatan, kesempatan dan kemudahan untuk menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW dimana beliau merupakan panutan untuk kita semua. Skripsi ini dibutuhkan dalam rangka kelengkapan penulis untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak. Sejak awal sampai akhir selesainya skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan berupa moril maupun materil dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa Ayahanda Drs. H.M. Suyono dan Ibunda Hj. Yeti Riyati yang telah banyak berkorban, serta memberikan dukungan baik moril, materi serta kasih sayang selama penulis mengikuti perkuliahan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Aggusani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Brigdjen Pol. Drs. Toga H. Panjaitan selaku pimpinan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan banyak pembelajaran dan membantu penulis dalam memberikan informasi terkait dengan penelitian yang penulis lakukan.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
8. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
9. Bapak Muhammad Arif S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membimbing penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Untuk Kekasih Dandhie Gunawan, terima kasih sudah selalu mendoakan dan selalu memberikan saya semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.

12. Terimakasih untuk BTS yang selalu memberikan hiburan dan menjadi moodbooster di saat peneliti lelah, serta menjadi inspirasi saat peneliti mengerjakan Skripsi ini

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca, demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa yang akan datang. Atas perhatian yang telah diberikan dari semua pihak penulis ucapkan banyak terimakasih. *Wassalamu'alaikum wr.wrb*

Medan, Mei 2024

Adinda Permata Indah
NPM : 1805160455

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I 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 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
2.1.1.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	10
2.1.1.3 Aspek Kepuasan Kerja.....	11
2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja	12
2.1.2 Kepemimpinan.....	15
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	15
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	16
2.1.2.3 Fungsi dan Peran Pemimpin Dalam Organisasi.....	16
2.1.2.4 Tipe-tipe Kepemimpinan	18
2.1.2.5 Indikator Kepemimpinan	21
2.1.3 Komunikasi.....	22
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi.....	22
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Komunikasi	23
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi.....	25
2.1.3.4 Indikator komunikasi	26
2.1.4 Motivasi	27
2.1.4.1 Pengertian Motivasi	27
2.1.4.2 Jenis Motivasi	28
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	29
2.1.4.4 Indikator Motivasi.....	31
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	32
2.3 Hipotesis	36
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	38
3.1 Jenis Penelitian.....	38
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	38

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	41
3.4 Populasi dan Sampel	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6 Teknik Analisa Data.....	47
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1 Hasil Penelitian	53
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	53
4.1.2 Analisis Data.....	65
4.2 Pembahasan.....	73
BAB 5 PENUTUP	79
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran.....	80
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kepuasan Kerja	39
Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan	40
Tabel 3.3 Indikator Komunikasi	40
Tabel 3.2 Indikator Motivasi.....	41
Tabel 3.5 Rincian Waktu Penelitian	41
Tabel 3.6 Proporsi Sampel Penelitian	43
Tabel 3.7 Skala Likert	44
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan.....	45
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Komunikasi	45
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Motivasi	46
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 3.12 Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen	47
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan.....	54
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel 4.5 Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan.....	56
Tabel 4.6 Skor Angket untuk Variabel Komunikasi.....	58
Tabel 4.7 Skor Angket untuk Variabel Motivasi	60
Tabel 4.8 Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja.....	62
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas	67
Tabel 4.10 Regresi Linear Berganda.....	69
Tabel 4.11 Uji t	70
Tabel 4.12 Uji F	72
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	36
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	50
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	51
Gambar 4.1 Grafik Histrogram	65
Gambar 4.2 P-Plot.....	66
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	68
Gambar 4.4 Kurva Hipotesis.....	71
Gambar 4.5 Kurva Hipotesis.....	71
Gambar 4.6 Kurva Hipotesis.....	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang kuat agar mampu menghadapi persaingan bisnis. Sumber daya yang tangguh haruslah dijalankan secara bersama sehingga akan membentuk suatu kesatuan dan menghasilkan sinergi. Oleh sebab itu peran sumber daya manusia sangat menentukan agar terbentuk sinergi yang baik bagi perusahaan sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta pegawai yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Adanya teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencakupi apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya.

Dalam menghadapi persaingan bisnis, organisasi atau perusahaan seharusnya memiliki sumber daya yang kuat. Sumber daya yang tangguh haruslah dijalankan secara bersamaan sehingga akan membentuk suatu kesatuan dan menghasilkan sinergi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kepuasan kerja. Menurut (Wibowo, 2017) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dalam pekerjaan.

Secara umum, sumber daya manusia membahas hal-hal yang berkaitan dengan manusia, termasuk dalam hal kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai

merupakan faktor yang dipertimbangkan penting dapat mempengaruhi jalannya organisasi atau perusahaan secara keseluruhan (Nasution & Lesmana, 2019). Menurut (Sutrisno, 2015) menyatakan bahwa: “Kepuasan pegawai ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik dari pimpinan ke bawahan, sehingga pegawai merasa bahwa dirinya merupakan bagian penting dari organisasi kerja ”

Seorang pemimpin dalam suatu perusahaan sangat menentukan bagaimana perusahaan itu akan berjalan dengan baik. Kepemimpinan tidak sekedar memiliki posisi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan lainnya, tetapi bagaimana menjadi pemimpin yang mampu menggerakkan aktivitas pegawai dengan baik. Menurut (Thoha, 2016) kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut (Bismala, Arianty, Farida, & Mutholib, 2020) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Menurut Kartono dalam (Andayani & Tirtayasa, 2019) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah dicanangkan.

Selain kepemimpinan, komunikasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, dimana menurut (Hartati, 2014) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, komunikasi, atasan (*supervisor*), teman sekerja (*workers*), promosi (*promotion*), gaji/upah (*pay*). Menurut (Bangun, 2014) Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Kesalahan dalam berkomunikasi

akan memberikan hasil yang kurang baik dan dapat berakibat fatal, dan tidak tercapai sasaran. Adanya komunikasi yang baik dari pimpinan kepada pegawai akan memberikan rasa senang dan berdampak pada kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan. Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seseorang komunikator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian

Menurut (Daulay, Khair, & Putri, 2016) mengemukakan bahwa komunikasi merupakan suatu proses yang terdiri dari suatu rangkaian yang saling berhubungan dengan tujuan akhir untuk mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan. Proses komunikasi merupakan penyampaian pesan yang dilakukan dari pengirim kepada penerima, dan menggunakan isyarat tangan, menggunakan saran komunikasi.

Selain kepemimpinan dan komunikasi, motivasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi pegawai biasa disebut pendorong semangat kerja. Motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki seseorang. Sebab motivasi merupakan tingkat kemampuan usaha yang dilakukan seseorang untuk dapat meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi berprestasi, motivasi berkuasa (Umam, 2018).

Motivasi berprestasi memiliki peranan yang sangat besar dalam dunia kerja karena pegawai dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil resiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab, senang bekerja keras dan mempunyai hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja

atau pegawai di dalam perusahaan. Motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai (Rumondor, Tumbel, & Sepang, 2016).

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer/pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintregasi kepada tujuan yang diinginkan. (Sutrisno, 2015) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi yang diberikan kepada pegawai dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai

Badan Narkotika Nasional (disingkat BNN) adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. BNN dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Saat ini, BNN telah memiliki perwakilan daerah di 33 Provinsi. Sedangkan di tingkat kabupaten dan kota, BNN telah memiliki 100 BNNK/Kota. Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Sumatera Utara yang akan dijadikan tempat penelitian yaitu berada di jalan Jl. Williem Iskandar Pasar V Barat I No. 1-A Medan Estate.

Berdasarkan pengamatan terdahulu saat penulis meneliti di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara , dimana pegawai dilihat masih belum

merasa puas dengan pekerjaan, hal tersebut disebabkan karena suasana kerja belum memberikan kenyamanan bagi pegawai, hal ini terlihat dari ruangan kerja yang terlalu sempit, fasilitas kantor kurang memadai dan lain sebagainya.

Masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan yaitu dimana kurangnya perhatian dan motivasi yang diberikan pimpinan kepada bawahannya sehingga menyebabkan menurunnya kepuasan pegawai dalam bekerja karena mereka merasa bahwa pemimpin masih kurang peduli atas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dimana masih terdapat banyak kesalahan hasil kerja yang di buat karyawan di karenakan tidak di cek oleh pemimpin

Masalah yang berkaitan dengan komunikasi yaitu kurangnya komunikasi yang baik antara sesama pegawai dan pimpinan sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, hal ini terlihat ketika pimpinan memberikan perintah kepada pegawai. Pegawai hanya menunduk dan pimpinan tidak menjelaskan perintah secara detail. Sehingga pegawai nampak ketakutan, bukan karena menjalankan perintah atas dasar tanggungjawab. Selain itu komunikasi secara langsung juga jarang terjadi di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

Permasalahan dalam motivasi kerja pegawai adalah kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan berupa semangat dalam bekerja, ini terlihat dari kurangnya kesadaran pegawai untuk bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya masih banyaknya pegawai yang kurang percaya diri serta masih banyaknya pegawai yang kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Selain itu motivasi kerja pegawai masih terbilang sangat rendah, hal tersebut ditandai dengan rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap beban pekerjaan yang diberikan pimpinan, pegawai masih sering

mengalami keterlambatan saat menyelesaikan tugas yang diberikan, pegawai belum sepenuhnya bertanggung jawab secara penuh terhadap beban pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Melihat akan pentingnya pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja, maka sudah sepatutnya di berikan kepada setiap perusahaan. Sehingga kepemimpinan, komunikasi dan motivasi adalah mutlak diperlukan untuk mendorong pegawai dalam berprestasi yang pada akhirnya akan memperlancar tugas-tugas perusahaan.

Berdasarkan dari uraian diatas sangat penting kepemimpinan, komunikasi dan motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja, maka itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Beberapa pegawai belum merasa puas dengan pekerjaan, hal ini disebabkan karena suasana kerja belum memberikan kenyamanan bagi pegawai.
2. Pemimpin masih kurang peduli atas hasil pekerjaan pegawai karyawan
3. Masih lemahnya komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan para pegawai, dan juga antara sesama pegawai, sehingga menurunkan semangat kerjasama pegawai dalam mencapai tujuan organisasi
4. Menurunnya motivasi kerja pegawai serta kurangnya perhatian dari pimpinan serta rendahnya rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dibuat batasan masalah agar ruang lingkup lebih fokus. Adapun batasan masalah yang dibuat adalah hanya membahas tentang kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka dapat dilakukan perumusan masalah sebagai berikut

1. Apakah ada pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh secara parsial motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah ada pengaruh secara simultan kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan diatas, peneliti dapat membuat tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan yang diharapkan dari adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Peneliti,

Sebagai alat ukur untuk menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi perusahaan, seperti masalah mengenai kepuasan kerja pegawai

2. Manfaat Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara,

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan, komunikasi dan motivasi berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

3. Manfaat Peneliti Selanjutnya,

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam mengenai kepuasan kerja pegawai

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan hal yang penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada pegawai akan mempengaruhi kinerja pribadi pegawai, kinerja kelompok, dan kinerja organisasi. Suatu perusahaan yang berjalan dengan baik tidak lah jauh dari suatu fenomena kepuasan kerja terhadap para pegawai. Menurut (Sutrisno, 2015) kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan fisik psikologis.

Kepuasan kerja dirasakan pegawai karena ada hal-hal mendasarinya, dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitasnya pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan (Nasution et al., 2018)

Kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Menurut (Wibowo, 2017) menyatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, apabila kepuasan pegawai yang berupa keinginan, harapan, tujuan keperluan dan kebutuhan pegawai tersebut terpenuhi, maka akan meningkatnya kinerja pegawai dalam

suatu perusahaan. Demikian juga sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak sesuai maka tingkat kinerja pegawai pun akan menurun.

Berdasarkan dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu sikap yang menggambarkan perasaan seseorang dari suatu pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan antara teman kerja, kompensasi, hingga kepuasan pada aspek promosi. Jadi semakin tinggi perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya, maka akan semakin baik pegawai tersebut dalam bekerja nantinya.

2.1.1.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan yang dirasakan pegawai tentunya dilatar belakangi beberapa faktor, disini perusahaan berperan aktif dalam menentukan keputusan-keputusan yang memberikan kepuasan kerja pada pegawai. Untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan tersebut perusahaan dituntut untuk mengetahui apa yang menjadi faktor yang dapat memberikan kepuasan pegawai. Menurut (Mangkunegara, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang pegawai yaitu :

1. Faktor Pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.1.1.3 Aspek Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins, 2016) lima aspek kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kerja yang secara mental menantang

Pegawai cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan kepada mereka untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, serta menawarkan tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai usaha keras mereka mengerjakan tugas tersebut. Karakteristik ini menjadikan pekerjaan secara mental menantang.

2. Ganjaran yang pantas

Para pegawai menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang adil serta sesuai dengan harapan mereka. Dikatakan adil apabila pemberian upah ini didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah pegawai. Tentunya, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Intinya, besarnya upah bukan jaminan untuk mencapai kepuasan. Hal yang lebih penting adalah persepsi keadilan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Berbagai studi menunjukkan bahwa pegawai lebih menyukai Kepuasan kerja yang tidak berbahaya. Oleh karena itu, temperatur, cahaya, kebisingan,

dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.

4. Rekan kerja yang mendukung

Pegawai akan mendapatkan lebih daripada sekadar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, sebaiknya pegawai mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya, orang yang tipe kepribadiannya sesuai dengan pekerjaan yang mereka pilih lebih menunjukkan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya. Dengan demikian, lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut dan mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja digunakan untuk menyajikan bahwa kepuasan kerja hari demi hari pegawai membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis. Menurut (Handoko, 2016) untuk mengukur kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari:

1. Isi pekerjaan

Penampilan tugas yang diberikan serta sebagai kontrol terhadap pekerjaan tersebut.

2. Supervisi

Pengawasan yang berkala dan dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan baik.

3. Organisasi dan manajemen

Kepuasan kerja akan tercipta jika adanya organisasi dan manajemen yang berjalan dengan baik.

4. Kesempatan untuk maju

Dengan adanya kesempatan untuk maju maka pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaan sehingga timbulnya kepuasan kerja.

5. Gaji atau insentif

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

6. Rekan kerja

Adanya rekan kerja yang baik agar pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana akan menciptakan kepuasan kerja.

7. Kondisi pekerjaan

Kepuasan kerja bisa diperoleh seorang pegawai dengan dukungan kondisi lingkungan pekerjaan yang baik.

Sementara menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan variabel-variabel berikut ini :

1. Turnover

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

2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini di asumsikan bahwa pegawai tua yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat Pekerjaan

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

5. Ukuran Organisasi Perusahaan

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

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Seseorang akan dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, tergantung pada bagaimana dia melakukan aktivitas kepemimpinan di dalamnya. Suatu organisasi dalam melakukan berbagai kegiatannya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, tidak terlepas dari adanya pemimpin yang mampu menggerakkan para pegawainya dalam melaksanakan aktivitas perusahaan.

Kepemimpinan juga dimaknai sebagai proses mempengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah melainkan dua arah atau timbal balik (Solikin, Fatchurahman, & Supardi, 2017). Kepemimpinan adalah *“Leadership as the individual behavior to guide a group to achieve the common target”*. Yang artinya kepemimpinan itu merupakan perilaku dari seorang individu yang memimpin untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (Hartono, Indrawati, & Hidayat, 2018).

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Marjaya & Pasaribu, 2019). Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan

berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan (D. S. Harahap & Khair, 2019).

Berdasarkan penjelasan arti kepemimpinan menurut dari beberapa pendapat diatas maka disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi tidak hanya dari pemimpin kepada pengikut atau satu arah melainkan dua arah atau timbal balik dari perilaku seorang individu yang memimpin untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai Bersama.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna, perubahan dalam sistem nilai masyarakat, batas standar pendidikan dan pelatihan, kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal, perubahan dalam organisasi kerja, perubahan dari serikat dagang, tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap pegawai contohnya pada partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan, peraturan pemerintah (D. S. Harahap & Khair, 2019). Adapun faktor lain yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu cara berkomunikasi, pemberian motivasi, kemampuan memimpin, pengambilan keputusan, kekuasaan yang positif (Marjaya & Pasaribu, 2019).

2.1.2.3 Fungsi dan Peran Pemimpin Dalam Organisasi

Seorang pemimpin harus bisa mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, karena tujuan organisasi akan tercapai dengan baik apabila seorang pemimpin menjalankan fungsi dan perannya dengan baik. Dalam suatu organisasi, pemimpin memiliki beberapa peran dan fungsi. Peranan pemimpin dalam organisasi dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu bersifat

interpersonal, informasional, dan dalam pengambilan keputusan (Saebani, 2014).

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Peran antar pribadi (*Interpersonal roles*). Peran ini menitikberatkan pada hubungan pribadi yang meliputi:
 - a. Peran Tokoh (*Figurehead*) dalam membangun relasi dengan orang lain yang memiliki kedudukan dalam organisasi. Figur pemimpin ikut menentukan wibawa organisasi ditengah persaingan antar organisasi dan hubungan dengan berbagai kepentingan organisasi.
 - b. Peran Pemimpin (*Leader*), dilakukan dengan cara mengarahkan dan mengoordinasikan tugas-tugas dari para bawahannya. Hal ini menyangkut tugas *staffing* (merekrut, melatih, memotivasi, melakukan promosi, dan pemberhentian kerja).
 - c. Peran Penghubung (*liaison*) dilakukan dengan cara menjalin hubungan antar pribadi dengan pihak-pihak, baik yang berada dalam organisasi maupun yang berada di luar organisasi. Dengan peran ini dapat ditemukan berbagai informasi yang patut dikaji demi kemajuan organisasi.
2. Peran Informasional (*informational roles*). Peran ini menitikberatkan pada penerimaan dan pengomunikasian informasi yang dibutuhkan untuk mengambil keputusan. Peran ini meliputi:
 - a. Pemantau (*monitor*), manajer secara terus menerus mencari informasi, baik dalam organisasi maupun di luar organisasi.

- b. Penyebar (*disseminator*), yaitu membagikan informasi yang diperoleh dari hasil pemantauannya kepada bawahannya yang dirasakan memerlukan informasi tertentu.
- c. Juru bicara (*spokes person*), yaitu menyampaikan sebagian informasi yang dikumpulkan kepada individu diluar unitnya atau pihak-pihak di luar organisasi.
- d. Pengambilan Keputusan (*decision making roles*). Dalam peran ini, pemimpin mengambil keputusan berdasarkan hubungan antarpribadi yang dibangunnya dan informasi yang dipantau sebelumnya.

Sedangkan (Kartono, 2017) fungsi pemimpin dalam organisasi adalah:

1. Mempraksai struktur organisasi.
2. Menjaga adanya koordinasi dan integritas organisasi, supaya semuanya beroperasi secara efektif.
3. Merumuskan tujuan institusional atau organisasional, dan menentukan sarana serta cara-cara yang efisien untuk mencapai tujuan tersebut.
4. Menengahi pertentangan dan konflik-konflik yang muncul, dan mengadakan evaluasi serta evaluasi ulang.
5. Mengadakan revisi, perubahan, inovasi pengembangan, dan penyempurnaan dalam organisasi Dalam upaya mewujudkan kepemimpinan yang efektif, maka kepemimpinan tersebut harus dijalankan sesuai dengan peran dan fungsinya.

2.1.2.4 Tipe-tipe Kepemimpinan

Dalam kepemimpinan banyak aspek yang mempengaruhi baik tidaknya kepemimpinan yang dilakukan baik dari sisi sikap, kepribadian, maupun hal lain

termasuk tipe-tipe kepemimpinan salah satu hal yang mendasar pada saat memimpin. Berikut adalah tipe - tipe kepemimpinan yang luas dan dikenal dan diakui keberadaannya. Dalam (Kartono, 2017) ada berapa tipe kepemimpinan yaitu :

1. Tipe karismatis

Tipe ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan perbawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal – pengawal yang biasa dipercaya.

2. Tipe Paternalistis

Tipe ini merupakan tipe kepatutan dengan sifat – sifat antara lain ialah dia menaggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa atau anak sendiri yang perlu dikembangkan, dia bersikap tertalu melindungi (*overly protective*), jarang dia memberikan kesempatan kepada bawahan untuk megambil keputusan sendiri, dia hampir – hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif, dia tidak memberikan atau hampir – hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut dan bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri, selalu bersikap maha tahu dan maha benar.

3. Tipe Militeristis

Tipe ini sifatnya sok kemiliter – militeran. Hanya saja gaya luaran saja yang mencontoh gaya militer. Tetapi jika dilihat lebih seksama tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter.

4. Tipe Otokratis

Tipe ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.

5. Tipe *Laissez Faire*,

Tipe ini sang pemimpin praktis tidak memimpin dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri.

6. Tipe Populistik

Tipe ini berpegang teguh pada nilai – nilai masyarakat yang tradisional.

7. Tipe Administratif atau Eksekutif

Tipe ini kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas – tugas administrasi secara efektif.

8. Tipe Demokratis

Tipe ini menghargai potensi individu mau mendengarkan dan sugesti bawahan.

Dalam (Viethzal, 2017) ada beberapa tipe kepemimpinan diantaranya yaitu:

1. Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata – sama hanya sebagai pelaksanaan keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan engan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

2. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Tipe ini pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing – masing, baik secara perorangan maupun kelompok – kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

3. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe ini menempatkan manusia pada faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang – orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda – beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing – masing.

2.1.2.5 Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut (Harahap & Khair, 2019) indikator kepemimpinan terdiri dari kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional.

Sedangkan menurut (M. R Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018) indikator kepemimpinan terdiri dari memiliki akuntabilitas tinggi untuk melopori perubahan organisasional sehingga bisa membuat perbedaan yang berarti, terbuka menerima ide inovatif, mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan sumber daya manusia, dan mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional.

Kemudian menurut (Arianty, 2015) indikator kepemimpinan terdiri dari kedudukan sebagai pengawas, kebutuhan akan prestasi, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri, inisiatif, hubungan dengan bawahan.

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Dalam perusahaan atau organisasi memerlukan komunikasi yang baik untuk mencapai beberapa tujuan. Komunikasi yang kurang baik akan menyebabkan antar pribadi atau kelompok menjadi konflik atau kesalahpahaman. Komunikasi adalah suatu penyampaian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut (Bangun, 2014).

Komunikasi adalah sebuah proses interaksi untuk berhubungan dari satu pihak ke pihak lainnya yang pada awalnya berlangsung sangat sederhana, dimulai dengan sejumlah ide-ide yang abstrak atau pikiran dalam otak seseorang untuk mencari data atau menyampaikan informasi yang kemudian dikemas menjadi se bentuk pesan untuk kemudian disampaikan secara langsung maupun

tidak langsung menggunakan bahasa berbentuk kode visual, kode suara, atau kode tulisan (Hermawan, 2016).

Komunikasi ialah proses penyampaian atau penerima pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal (Usman, 2016). Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain (Lila Bismala, Arianty, & Farida, 2015). Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan penyampaian informasi dari (*sender*) kepenerima (*receiver*) yang berlangsung sangat sederhana dimulai dengan sejumlah ide-ide kemudian dikemas menjadi sebetuk pesan secara tertulis maupun lisan.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Manfaat dan tujuan komunikasi manusia dalam kehidupan banyak memainkan peran yang berbeda tergantung situasi-kondisi yang sedang dihadapi misalnya status sosial, waktu ruang, dan sumber daya yang dimiliki. Ketika peranperan tersebut kita mainkan maka kita akan banyak bertemu dengan berbagai

kalangan. Menurut (Usman, 2016) adapun tujuan dan manfaat komunikasi adalah sebagai sarana untuk:

1. Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
2. Menyampaikan dan atau menerima informasi.
3. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan.
4. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

5. Mengubah keadaan sosial.
6. Saran untuk menyampaikan perintah, pengarahan, pengendalian, pengkoordinasian, pengambilan keputusan, negosiasi, dan pelapor.

Sedangkan menurut (Purwanto, 2016) ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam komunikasi antar pribadi, antara lain:

1. Menyampaikan informasi

Ketika berkomunikasi dengan orang lain, tentu saja seseorang memiliki berbagai macam tujuan dan harapan. Salah satu diantaranya adalah untuk menyampaikan informasi kepada orang lain, agar orang tersebut mengetahui sesuatu.

2. Berbagi pengalaman

Selain menyampaikan informasi, komunikasi antarpribadi juga memiliki tujuan untuk saling membagi pengalaman pribadi kepada orang lain mengenai hal-hal yang menyedihkan/menyusahkan.

3. Menumbuhkan simpati

Simpati adalah suatu sikap positif yang ditunjukkan oleh seseorang yang muncul dari lubuk hati yang paling dalam untuk ikut merasakan bagaimana beban derita, musibah, kesedihan, dan kepiluan yang sedang dirasakan oleh orang lain.

4. Melakukan kerja sama

Tujuan komunikasi antarpribadi yang lainnya adalah untuk melakukan kerja sama antara seseorang dengan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu atau untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi kedua belah pihak.

5. Menceritakan kekecewaan atau kekesalan

Komunikasi antarpribadi juga dapat digunakan seseorang untuk menceritakan rasa kecewa atau kekesalan kepada orang lain. Pengungkapan segala bentuk kekecewaan atau kekesalan secara tepat secara tidak langsung akan dapat mengurangi beban pikiran.

6. Menumbuhkan motivasi

Seseorang dapat memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu yang baik dan positif.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Komunikasi sering mengalami gangguan sehingga proses komunikasi tidak seperti yang diharapkan. Menurut (Mangkunegara, 2019) Ada dua faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu:

1. Faktor dari pihak *sender* atau komunikator

Yaitu keterampilan *sender*, sikap *sender*, pengetahuan *sender*, media saluran yang digunakan.

2. Faktor dari pihak *receiver*,

Yaitu keterampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver*, dan media saluran komunikasi

Pendapat lain (Dewi, 2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komunikasi yaitu:

1. Kredibilitas dan daya tarik komunikasi.
2. Kemampuan pesan untuk membangkitkan tanggapan.
3. Kemampuan komunikasi untuk menerima dan memahami pesan.

2.1.3.4 Indikator komunikasi

Indikator komunikasi merupakan bagaimana cara sebuah perusahaan untuk mengukur hasil kerja setiap pegawai didalam perusahaan tersebut. Menurut (Kriyantono, 2014) adapun indikator dari komunikasi yaitu :

1. Kepercayaan

Persepsi anggota organisasi tentang seberapa jauh atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja dapat dipercaya.

2. Pembuatan keputusan bersama

Keterlibatan dalam proses pembuatan keputusan bersama.

3. Dukungan

Perhatian atau dukungan organisasi pada pegawai organisasinya.

4. Keterbukaan

Keterbukaan organisasi terhadap informasi yang dianggap penting bagi anggota, kebebasan dan kemudahan anggota dalam memperoleh informasi.

5. Perhatian atas tujuan kinerja yang tinggi

Keinginan anggota dan organisasi untuk selalu memiliki tujuan kinerja tinggi.

Pendapat lain (Lila Bismala et al., 2015) menyatakan bahwa indikator komunikasi yaitu sebagai berikut:

1. Pemahaman

Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedangkan

komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.

2. Kesenangan

Yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidak sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.

3. Pengaruh pada sikap

Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu.

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal.

5. Tindakan

Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan suatu reaksi sesuai dengan pesan yang disampaikan.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Usman (Mesiono, 2018) motivasi berasal dari bahasa latin yaitu "*Movere*" yang berarti dorongan atau

daya penggerak. Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan/tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan/keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.

Menurut (Umam, 2018) berpendapat bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Menurut (Afandi, 2018) motivasi yaitu dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang efektif.

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu.

2.1.4.2 Jenis Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2016) Mengatakan bawah jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat

bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Adapun menurut (Fahmi, 2016) mengenai jenis-jenis motivasi terbagi atas :

1. Motivasi Ekstrinsik (dari luar)
2. Motivasi Instrinsik (dari dalam)

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.

2. Motivasi Instrinsik

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

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Suwanto & Koesmono, 2018) motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

1. Faktor yang Bersifat Internal

Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, seperti : Harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan.

2. Faktor yang Bersifat Eksternal

Yang mempengaruhinya adalah jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya dan system imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Menurut (Sutrisno, 2015) Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal

1. Faktor internal (berasal dari dalam diri pegawai) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri pegawai) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
 - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel.

2.1.4.4 Indikator Motivasi

Dalam pemberian motivasi yang bertujuan untuk dapat memberikan semangat kerja bagi pegawai. Menurut (Mangkunegara, 2017) ada beberapa indikator-indikator yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, yaitu :

1. Kerja Keras

Kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

2. Orientasi Masa Depan

Gambaran tentang masa depan ini diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan rencana yang disusun oleh individu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

3. Usaha Untuk Maju

Meningkatkan keinginan berupaya memajukan keinginan yang akan dicapai

4. Ketekunan

Upaya bersinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan

5. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yang dimaksudkan dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin karena waktu merupakan hal yang sangat berharga.

Sedangkan menurut (Yuliana, 2017) indikator motivasi terdiri atas :

1. Kebutuhan Fisiologis, yaitu :

- a. Terpenuhinya tingkat kebutuhan hidup pegawai

- b. Terpenuhinya tingkat kebutuhan keluarga pegawai
- 2. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu :
 - a. Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja
 - b. Perasaan yang menyenangkan terhadap rekan kerja
- 3. Kebutuhan Sosial
 - a. Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan pegawai
 - b. Tingkat persamaan kedudukan pegawai dihadapan pemimpin
- 4. Kebutuhan Harga Diri, yaitu :
 - a. Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap pegawai
 - b. Tingkat penghargaan pemimpin terhadap prestasi kerja pegawai
- 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, yaitu :
 - a. Tingkat dukungan pemimpin untuk mengembangkan potensi secara maksimal

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang tepat dalam organisasi yang bersangkutan. Perilaku pemimpin merupakan salah satu factor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kepuasan pegawai.

Pimpinan bijak dalam menentukan hubungan dengan pegawai, pimpinan menentukan pola dan saluran komunikasi dengan baik, pimpinan menguraikan rinci pekerjaan secara baik, pimpinan memiliki nilai persahabatan yang baik dengan pegawai, pimpinan mempercayai pegawai, dan pimpinan memiliki

hubungan yang baik dengan pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai.

Kepemimpinan didefinisikan menurut (Kartono, 2017) kepemimpinan tidak lagi didasarkan pada bakat dan pengalaman saja, tetapi pada penyiapan secara berencana, melatih calon-calon pemimpin. Semua dilakukan lewat perencanaan, penyelidikan, percobaan/*experiment*, analisis, *supervise*, dan pengembangan secara sistematis untuk membangkitkan sifat-sifat pemimpin yang unggul, agar mereka berhasil dalam tugas-tugasnya. Menurut (Sutrisno, 2015) menyatakan bahwa: “Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan ke bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (*sense of belonging*)”..

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fajriyah & Prasetya, 2015); (Astuti & Iverizkinawati, 2018); (Siagian & Khair, 2018); (D. S. Harahap & Khair, 2019) dan (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018) ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi pegawai, di mana dapat mendorong pegawai berusaha untuk bekerja lebih baik. Dan salah satu factor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah komunikasi. Menurut (Bangun, 2014) Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Kesalahan dalam berkomunikasi akan memberikan hasil yang kurang baik dan dapat berakibat fatal, dan tidak

tercapai sasaran. Adanya komunikasi yang baik dari pimpinan kepada pegawai akan memberikan rasa senang dan berdampak pada kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan. Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari seseorang komunikator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian.

Menurut (Sutrisno, 2015) menyatakan bahwa: “Komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai pegawai dalam menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Herizal & Nur, 2019); (Safari, Zulkarnaen, & Nurhanipah, 2021); dan (Harahap & Rudianto, 2021) ini menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

2.2.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur atau motivasi suatu pendekatan tradisional diterapkan oleh banyak perusahaan seperti meningkatkan upah dan memperbaiki tunjangan. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sebab hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dilakukan di dalam organisasi maka akan baik pula tingkat kepuasan kerja dalam organisasi tersebut.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer/pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan

dengan baik dan terintegrasikan kepada tujuan yang diinginkan. (Sutrisno, 2015) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi yang diberikan kepada pegawai dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siswadi, 2015); (Rasyid & Tanjung, 2020) dan (Bahri & Nisa, 2017) ini menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

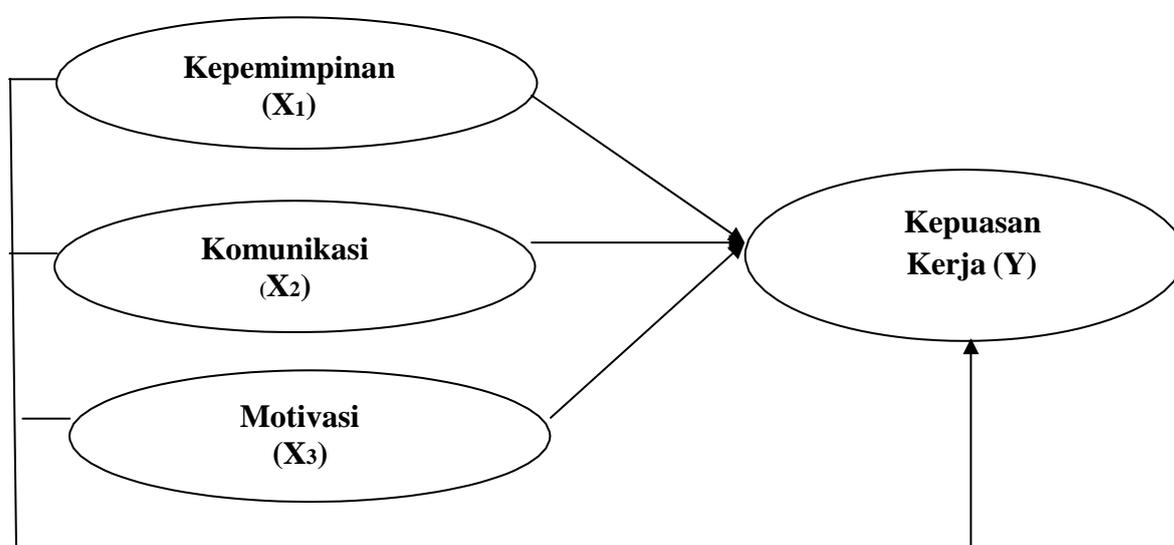
Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan hubungan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki seorang pegawai, dimana mereka berinteraksi sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas – tugasnya.

Komunikasi yang baik tidak hanya berbicara ataupun surat-menyurat saja. komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si pengirim dan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Disamping komunikasi pimpinan juga perlu meningkatkan aspek motivasi. Motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan

memenuhi kebutuhannya. motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi. Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi et al., 2015). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

3. Ada pengaruh secara parsial motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
4. Ada pengaruh secara simultan kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2016) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2016). Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

3.2.1 Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur Indikator kepuasan kerja menurut (Handoko, 2016) adalah:

Tabel 3.1
Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator
1.	Isi pekerjaan
2.	Supervisi
3.	Organisasi dan manajemen
4.	Kesempatan untuk maju
5.	Gaji atau insentif
6.	Rekan kerja
7.	Kondisi pekerjaan

Sumber : (Handoko, 2016)

3.2.2 Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2016). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

a. Kepemimpinan (X₁)

Kepemimpinan itu merupakan perilaku dari seorang individu yang memimpin untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama. Adapun indikator untuk variabel kepemimpinan menurut (Harahap & Khair, 2019) terdiri dari:

Tabel 3.2
Indikator Kepemimpinan

No.	Indikator
1.	Kemampuan mengambil keputusan
2.	Kemampuan memotivasi
3.	Kemampuan komunikasi
4.	Kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab
5.	Kemampuan mengendalikan emosional

Sumber : (Harahap & Khair, 2019)

b. Komunikasi (X₂)

Komunikasi merupakan penyampaian informasi dari penerima yang berlangsung sangat sederhana dimulai dengan sejumlah ide-ide kemudian dikemas menjadi sebetulnya pesan secara tertulis maupun lisan. Adapun indikator untuk variabel komunikasi menurut (Lila Bismala et al., 2015) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Indikator Komunikasi

No.	Indikator
1.	Pemahaman
2.	Kesenangan
3.	Pengaruh pada sikap
4.	Hubungan yang makin baik
5.	Tindakan

Sumber : (Bismala et al., 2015)

c. Motivasi (X₃)

Motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk dapat mengarahkan perilakunya pada pencapaian dari tujuan organisasi. Adapun indikator digunakan untuk mengukur variabel motivasi adalah :

Tabel 3.4
Indikator Motivasi

No.	Indikator
1.	Kerja Keras
2.	Orientasi Masa Depan
3.	Usaha Untuk Maju
4.	Ketekunan
5.	Pemanfaatan Waktu

Sumber : (Mangkunegara 2017)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2023 sampai dengan September 2023

Tabel 3.5
Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Febr				Mar				Apr				Mei				Jun				Jul				Agus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																												
2	Pengambilan data																												
3	Penyusunan Proposal																												
4	Riset																												
5	Pengolahan data																												
6	Penulisan Skripsi																												
7	Bimbingan Skripsi																												
8	ACC Skripsi																												

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi digunakan dalam penelitian adalah pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara berjumlah 142 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan adalah *accidental sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 142 pegawai tetap yang bekerja pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Dimana jumlah sampel yang digunakan berdasarkan dengan rumus *slovin* yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e² = Standar Error (10 %)

Jumlah karyawan tetap terdaftar tahun 2022 = 142

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{142}{1 + 142 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{142}{2,42}$$

$$n = 59$$

Dengan menggunakan rumus diatas, jumlah populasi sebanyak 142 pegawai tetap dan e² = 10 %, maka dapat di ukur sampel menjadi 59 pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2016) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah

mendapatkan data. Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)

Menurut (Sugiyono, 2016) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat mengenai pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Adapun dalam penyebaran kuesioner yang dapat dilakukan peneliti dengan menggunakan jenis skala likert, dimana pengukuran skala likert dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel 3.7
Skala Likert

Item	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Wawancara Interview

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini, adapun pihak yang diwawancarai dalam penelitian ini adalah pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai dan data

tentang gambaran umum Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara dan data-data lain yang mendukung.

4. Pengujian Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi, 2016) . Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson (Suharsimi, 2016) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	= Koefesien korelasi X dan Y
N	= Banyaknya subjek penelitian
X	= Skor butir soal
Y	= Skor total.

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

- Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran penelitian ini dilakukan dengan *caraone shot* (Pengukuran sekali saja). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60. Kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai *Cronbach Alfa* $\geq 0,60$ maka reabilitas baik.
- b. Jika nilai *Cronbach Alfa* $\leq 0,60$ maka reabilitas tidak baik.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2016) menyebutkan bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2016) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar

jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolonieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Selain diukur dengan grafik *Scaterplot*. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode

penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini perhitungan statistik menggunakan Model Analisis Regresi dengan persamaan sebagai berikut .:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y	= Kepuasan Kerja
X_1	= Kepemimpinan
X_2	= Komunikasi
X_3	= Motivasi
b_1, b_2, b_3	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

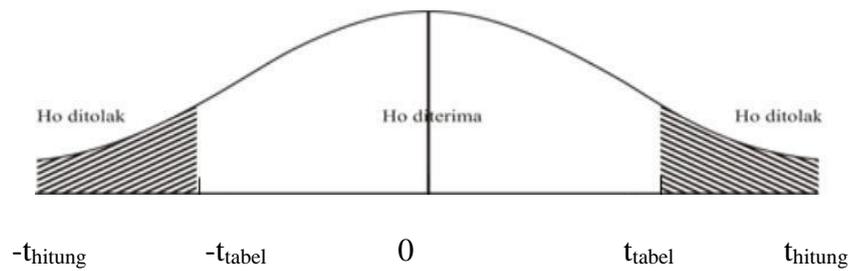
Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2018):

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

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

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

Kriteria pengujian hipotesis:



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

1. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
2. Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

b. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

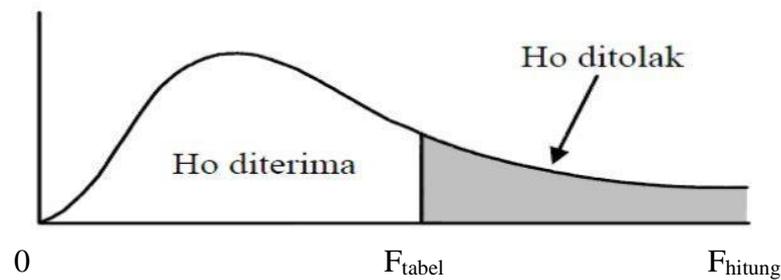
Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2018):

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

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

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

Atau dapat dilihat dari distribusi kurva atas pengujian F adalah sebagai berikut :



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- 1) Jika $-F_{tabel} \leq F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} \leq -F_{tabel}$ atau $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

3. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel penjelas yaitu Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2) dan Motivasi (X_3) dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2018).

Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai R^2 Square pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Selain itu juga untuk mengukur besar proporsi (Persentase) dari jumlah ragam Y yang di terangkan oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelasan X terhadap ragam variabel respon Y.

Uji determinan juga di lakukan untuk mengukur besar proporsi dari jumlah ragam Y yang terangkap oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y (Ghozali, 2018). Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana:

D = Koefisien Determinan.

R^2 = Nilai Koefisien Berganda

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), 10 pertanyaan untuk variabel (X_3) dan 14 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah Kepemimpinan, yang menjadi variabel X_2 adalah Komunikasi, yang menjadi variabel X_3 adalah Motivasi dan variabel Kepuasan Kerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 59 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	23 orang	39 %
2	Pria	36 orang	61 %
	Jumlah	59 orang	100%

Sumber : data yang diolah (2024)

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara terdiri dari 23 orang wanita (39%) dan laki-laki sebanyak 36 orang pria (61%) sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

adalah pria, hal ini menunjukkan bahwa pertanggung jawaban atas pekerjaan dibebankan kepada pria.

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia, kurang 25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun dan usia di atas 46 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	Kurang 25 tahun	15 orang	25%
2.	26– 35 tahun	34 orang	58%
3.	36 – 45 tahun	7 orang	12%
4.	Di atas 46 tahun	3 orang	5%
Jumlah		59 orang	100

Sumber : data yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 26– 35 tahun yakni sebanyak 34 orang (58%), kemudian disusul responden yang berusia kurang dari 25 tahun dengan jumlah responden sebanyak 15 orang (25%), dimana pegawai yang produktif dalam menjalankan pekerjaan berada diusia muda.

3. Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA	12 orang	20%
2.	D3	10 orang	17%
3.	S1	37 orang	63%
4.	S2	0 orang	0%
Jumlah		59 orang	100%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 37 orang atau 63%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan pegawai yang bekerja adalah Sarjana, hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan yang berada pada pendidikan Sarjana.

4. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang bekerja kurang dari 1 tahun, 1 sampai 3 tahun, 4 sampai 5 tahun dan atas 5 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Kurang dari 1 tahun	9 orang	15%
2.	1– 3 tahun	34 orang	58%
3.	4 – 5 tahun	12 orang	20%
4.	Di atas 5 tahun	4 orang	7%
Jumlah		59 orang	100%

Sumber : data yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas yakni deskripsi responden berdasarkan masa kerja, dimana kelompok masa kerja responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden berada diantara 1– 3 tahun yakni sebanyak 34 orang (58%), kemudian disusul responden yang berusia antara 4-5 tahun dengan jumlah responden sebanyak 12 orang (20%).

4.1.1.2 Analisa Variabel Penelitian

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai Kepemimpinan.

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan (X₁)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	44	22	37	11	19	0	0	0	0	59	100
2	31	53	22	37	4	7	2	3	0	0	59	100
3	25	42	23	17	10	17	0	0	1	2	59	100
4	30	51	21	36	7	12	1	2	0	0	59	100
5	34	58	16	27	9	15	0	0	0	0	59	100
6	39	66	11	19	8	14	1	2	0	0	59	100
7	36	61	14	24	9	15	0	0	0	0	59	100
8	34	58	14	24	9	15	1	2	1	2	59	100
9	35	59	16	27	8	14	0	0	0	0	59	100
10	34	58	16	27	7	12	2	3	0	0	59	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2024)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pimpinan menentukan keputusan setelah mendapatkan saran atau pendapat dari bawahan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 44%
2. Dari jawaban kedua mengenai pemimpin selalu bertindak tegas dalam mengambil keputusan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan perhatian dan motivasi para pegawainya untuk selalu giat dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 51%
4. Dari jawaban keempat mengenai pemimpin membantu saya melakukan pekerjaan sehingga menjadi lebih menyenangkan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 58%
5. Dari jawaban kelima mengenai pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan,

sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 66%

6. Dari jawaban keenam mengenai pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 66%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pemimpin selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 61%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai pemimpin ditempat saya bekerja mampu mendorong para anggotanya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 58%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai pemimpin ditempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 59%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai pimpinan ditempat saya bekerja selalu bisa mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan yang dianut anggota lainnya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 58%

Berdasarkan Hasil angket pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kepemimpinan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai Komunikasi.

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Komunikasi (X₂)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	54	20	34	7	12	0	0	0	0	59	100
2	36	61	14	24	7	12	2	3	0	0	59	100
3	35	59	18	31	4	7	1	2	1	2	59	100
4	32	54	21	36	5	8	1	2	0	0	59	100
5	31	53	20	34	7	12	1	2	0	0	59	100
6	29	49	19	32	12	20	0	0	1	2	59	100
7	27	46	19	32	12	20	0	0	1	2	59	100
8	30	51	17	29	9	15	2	3	1	2	59	100
9	32	54	18	31	8	14	1	2	0	0	59	100
10	34	58	16	27	8	14	1	2	0	0	59	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2024)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai sebagai komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54%
2. Dari jawaban kedua mengenai memahami strategi/tata aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 61%
3. Dari jawaban ketiga mengenai proses komunikasi yang terjadi selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam

suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 59%

4. Dari jawaban keempat mengenai komunikasi yang terjadi dapat membangun hubungan instansi antar pegawai, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54%
5. Dari jawaban kelima mengenai sikap dapat mendorong saya agar lebih semangat dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53%
6. Dari jawaban keenam mengenai berkomunikasi dengan baik kepada rekan tim saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 49%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pimpinan saya memiliki hubungan yang baik terhadap semua pegawainya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 46%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 51%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai atasan saya selalu menanyakan masalah apa yang saya hadapi ketika sedang melakukan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap pegawai lainnya/atasan, sebagian

besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 58%

Berdasarkan Hasil angket pada jawaban responden yang menyetujui bahwa komunikasi melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel intervening mengenai motivasi.

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X₃)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	53	20	34	7	12	0	0	1	2	59	100
2	31	53	17	29	10	17	0	0	1	2	59	100
3	37	63	11	19	10	17	1	2	0	0	59	100
4	32	54	14	24	13	22	0	0	0	0	59	100
5	33	56	17	29	7	12	2	3	0	0	59	100
6	35	59	15	25	7	12	2	3	0	0	59	100
7	37	63	13	22	7	12	1	2	1	2	59	100
8	33	56	17	29	8	14	0	0	1	2	59	100
9	37	63	7	12	12	20	2	3	1	2	59	100
10	32	54	14	24	9	15	3	5	1	2	59	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2024)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan dan optimal, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53%
2. Dari jawaban kedua mengenai selalu bekerja keras untuk mencapai kinerja yang baik, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53%

3. Dari jawaban ketiga mengenai termotivasi untuk berkontribusi diperusahaan dengan baik demi mencapai masa depan yang baik, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 63%
4. Dari jawaban keempat mengenai berorientasi pada masa depan untuk mencapai hasil yang baik dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54%
5. Dari jawaban kelima mengenai berusaha sekuat tenaga untuk maju dengan meningkatkan kinerja saya, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 56%
6. Dari jawaban keenam mengenai berusaha untuk meningkatkan kinerja saya agar golongan saya ikut meningkat, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 59%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai selalu menekuni segala pekerjaan yang saya kerjakan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 63%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai mengutamakan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 56%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai berusaha memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk mengerjakan pekerjaan yang saya lakukan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 63%

10. Dari jawaban kesepuluh mengenai bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54%

Berdasarkan Hasil angket pada jawaban responden yang menyetujui bahwa motivasi melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel terikat mengenai kepuasan kerja.

Tabel 4.8
Skor Angket untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	63	14	24	8	14	0	0	1	2	59	100
2	33	56	17	29	9	15	0	0	1	2	59	100
3	31	53	20	34	7	12	1	2	0	0	59	100
4	31	53	14	24	13	22	1	2	0	0	59	100
5	29	49	17	29	13	22	2	3	0	0	59	100
6	29	49	15	25	15	25	0	0	0	0	59	100
7	34	58	17	29	7	12	1	2	0	0	59	100
8	31	53	17	29	10	17	1	2	0	0	59	100
9	30	51	17	29	7	12	5	8	0	0	59	100
10	31	53	17	29	9	15	2	3	0	0	59	100
11	35	59	14	24	10	17	0	0	0	0	59	100
12	31	53	16	27	11	19	1	2	0	0	59	100
13	26	44	19	32	14	24	0	0	0	0	59	100
14	29	49	17	29	11	19	2	3	0	0	59	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2024)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga hasilnya dapat dipertanggung jawabkan kepada semua pihak, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 63%

2. Dari jawaban kedua mengenai senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi yang diberikan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 56%
3. Dari jawaban ketiga mengenai atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53%
4. Dari jawaban keempat mengenai atasan dalam menilai prestasi kerja pegawai secara obyektif, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53%
5. Dari jawaban kelima mengenai peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memberatkan pegawai, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 49%
6. Dari jawaban keenam mengenai sanksi yang diterapkan tidak merugikan pegawai, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 49%
7. Dari jawaban kesembilan mengenai senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini hasil kerja pegawai, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 58%
8. Dari jawaban kesepuluh mengenai senang dengan tingkat kemajuan karir pegawai, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai merasa instansi sudah memberikan gaji pegawai sesuai dengan standart yang berlaku, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 51%

10. Dari jawaban kesepuluh mengenai menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53%.
11. Dari jawaban kesebelas mengenai senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 59%.
12. Dari jawaban kedua belas mengenai senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53%.
13. Dari jawaban ketiga belas mengenai senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 44%.
14. Dari jawaban keempat belas mengenai senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 49%.

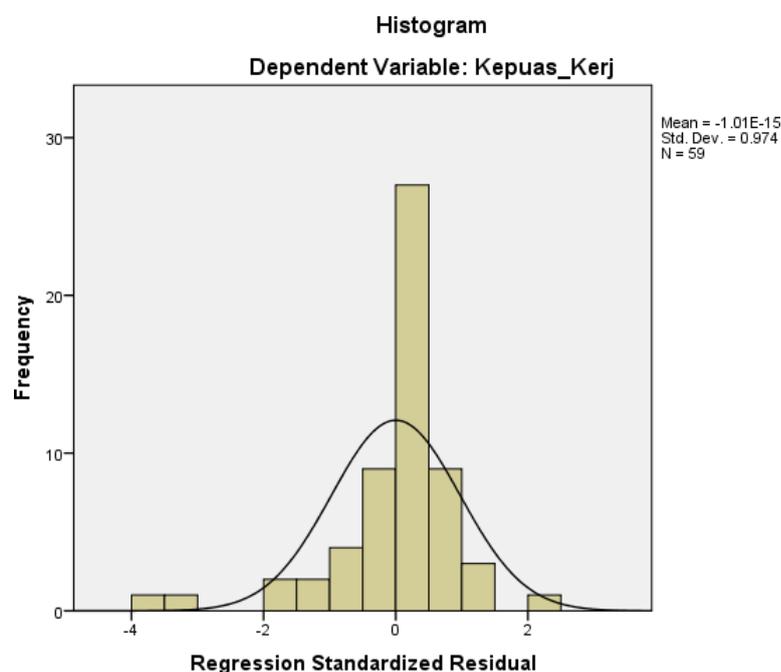
Berdasarkan Hasil angket pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kepuasan kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan banyak di pengaruhi berbagai variabel diantaranya kepemimpinan, komunikasi dan motivasi tetapi variabel yang mendominasi. Terbukti dengan jawaban responden yang sebagian besar menjawab sangat setuju.

4.1.2 Analisis Data

4.1.2.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

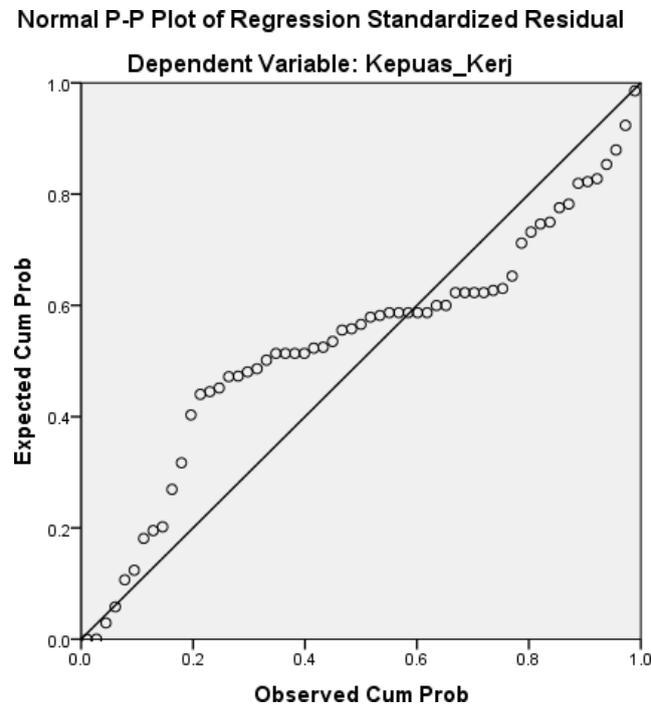
Uji normalitas menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji histogram dan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti

lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai tolerance (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas

mengalami multikolinieritas jika a hitung $< a$ dan VIF hitung $> VIF$. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung $> a$ dan VIF hitung lebih $< VIF$. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 . Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.423	5.177		.661	.511		
Kepemip_	.509	.177	.338	2.883	.006	.389	2.570
Komunik_	.355	.170	.241	2.089	.041	.403	2.483
Motiv_	.444	.145	.352	3.070	.003	.408	2.451

a. Dependent Variable: Kepuas_Kerj

Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2024

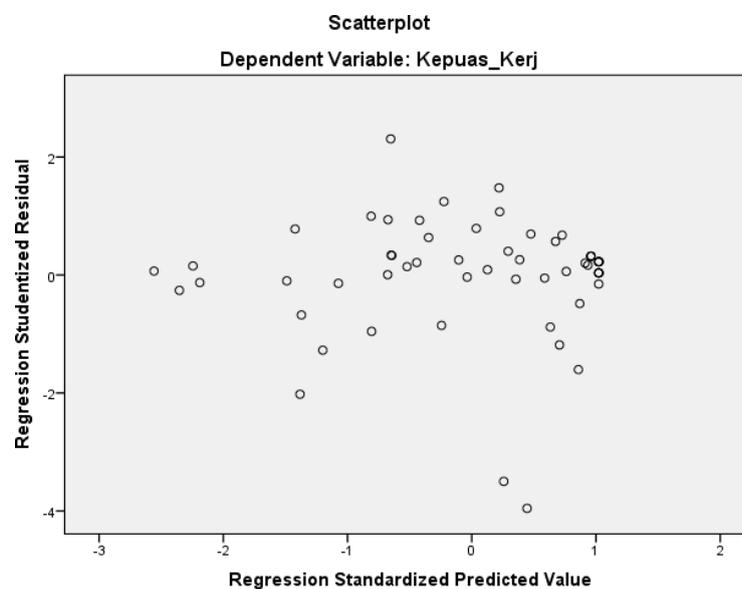
Pada Tabel 4.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,389 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,570 lebih kecil dari 10.
2. Komunikasi (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,403 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,483 lebih kecil dari 10.
3. Motivasi (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,408 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,451 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kepemimpinan, komunikasi dan motivasi bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

5 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.10
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.423	5.177		.661	.511		
Kepemip_	.509	.177	.338	2.883	.006	.389	2.570
Komunik_	.355	.170	.241	2.089	.041	.403	2.483
Motiv_	.444	.145	.352	3.070	.003	.408	2.451

a. Dependent Variable: Kepuas_Kerj

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi

sebagai berikut : $Y = 3,423 + 0,509X_1 + 0,355 X_2 + 0,444 X_3 + e$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

- 1) Konstanta = 3,423.

Jika variabel kepemimpinan, komunikasi dan motivasi diasumsikan tetap maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 3,423.

- 2) Koefisien Kepemimpinan X_1

Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,509. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 100% untuk kepemimpinan akan diikuti terjadi kenaikan kepuasan kerja sebesar 50,9%.

- 3) Koefisien Komunikasi X_2

Nilai koefisien komunikasi menunjukkan angka sebesar 0,355. menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 100% untuk komunikasi akan di ikuti dengan terjadi kenaikan kepuasan kerja sebesar 35,5%.

- 4) Koefisien Motivasi X_3

Nilai koefisien motivasi menunjukkan angka sebesar 0,444. menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 100% untuk motivasi akan di ikuti dengan terjadi kenaikan kepuasan kerja sebesar 44,4%.

4. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya < 0,05, Ho ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

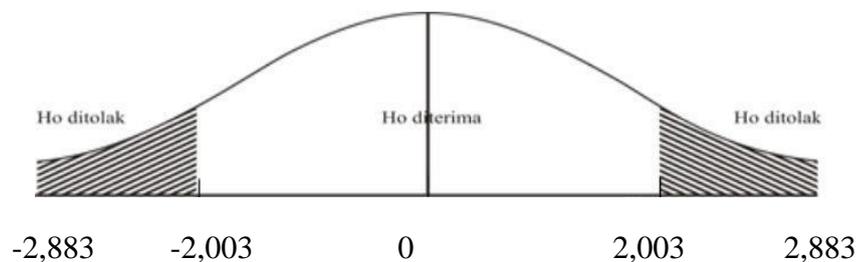
Tabel 4.11
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.423	5.177		.661	.511		
Kepemip_	.509	.177	.338	2.883	.006	.389	2.570
Komunik_	.355	.170	.241	2.089	.041	.403	2.483
Motiv_	.444	.145	.352	3.070	.003	.408	2.451

a. Dependent Variable: Kepuas_Kerj

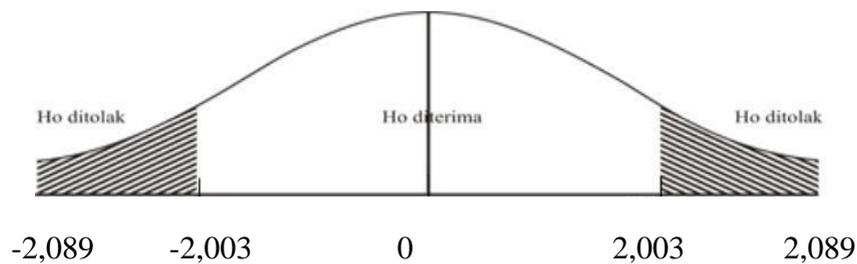
Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2024)

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kepemimpinan diperoleh t_{hitung} (2,883) > t_{tabel} (2,003) dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dapat dilihat pada kurva dibawah ini :



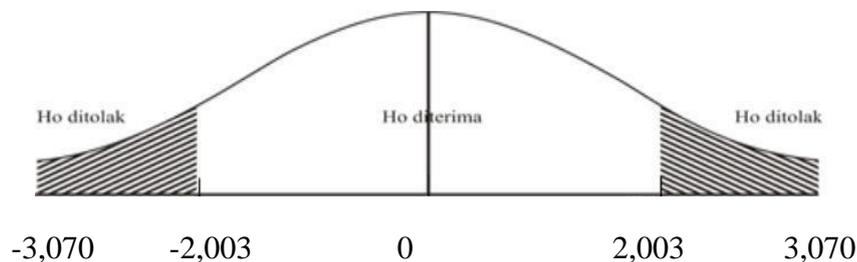
Gambar 4.2 Kurva Hipotesis

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel komunikasi diperoleh t_{hitung} (2,089) $>$ t_{tabel} (2,003) dengan nilai signifikansi sebesar $0,041 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dapat dilihat pada kurva dibawah ini :



Gambar 4.3 Kurva Hipotesis

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh t_{hitung} (3,070) $>$ t_{tabel} (2,003) dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dapat dilihat pada kurva dibawah ini :



Gambar 4.4 Kurva Hipotesis

5. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

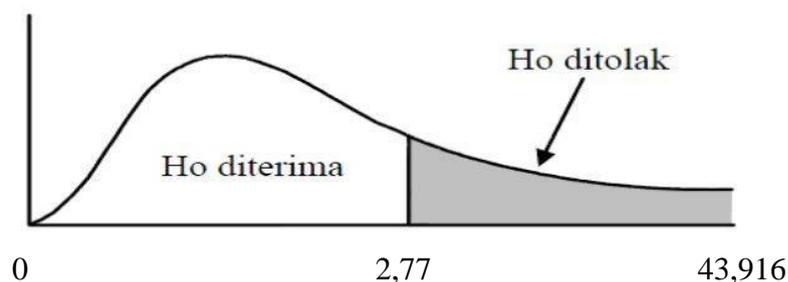
Tabel 4.12
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3846.842	3	1282.281	43.916	.000 ^b
	Residual	1605.904	55	29.198		
	Total	5452.746	58			

a. Dependent Variable: Kepuas_Kerj

b. Predictors: (Constant), Motiv_, Komunik_, Kepemip_

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (43,916) > F_{tabel} (2,77)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan, komunikasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dapat dilihat pada kurva dibawah ini:



Gambar 4.4
Kurva Hipotesis

6. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan, komunikasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *R Square* pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.840 ^a	.705	.689	5.40354	2.269

a. Predictors: (Constant), Motiv_, Komunik_, Kepemip_

b. Dependent Variable: Kepuas_Kerj

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,689 atau 68,9% yang berarti bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Pada tabel juga ditunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,689 atau 68,9% yang artinya pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara sebesar 68,9%, sedangkan sisanya 31,1% variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, disiplin kerja dan variabel lainnya.

4.2 Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan, komunikasi dan motivasi), berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kepuasan kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kepemimpinan diperoleh t_{hitung} (2,883) > t_{tabel} (2,003) dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan (Arianty, 2016). Perilaku pemimpin merupakan salah satu factor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kepuasan pegawai.

Pimpinan bijak dalam menentukan hubungan dengan pegawai, pimpinan menentukan pola dan saluran komunikasi dengan baik, pimpinan menguraikan rinci pekerjaan secara baik, pimpinan memiliki nilai persahabatan yang baik dengan pegawai, pimpinan mempercayai pegawai, dan pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan pegawai berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai.

Kepemimpinan didefinisikan menurut (Kartono, 2017) kepemimpinan tidak lagi didasarkan pada bakat dan pengalaman saja, tetapi pada penyiapan secara berencana, melatih calon-calon pemimpin. Kepemimpinan merupakan hal yang sangat mempengaruhi keadaan dan kelancaran dari aktivitas organisasi, pemimpin memiliki gaya kepemimpinan masing-masing dalam membuat aturan dan memberikan arahan kepada bawahannya (Daulay & Marlina, 2019). Menurut (Sutrisno, 2015) menyatakan bahwa: "Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan

melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan ke bawahan, sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (*sense of belonging*)”..

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fajriyah & Prasetya, 2015); (Astuti & Iverizkinawati, 2018); (Siagian & Khair, 2018); (D. S. Harahap & Khair, 2019) dan (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018) ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel komunikasi diperoleh t_{hitung} (2,089) > t_{tabel} (2,003) dengan nilai signifikansi sebesar $0,041 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi pegawai, di mana dapat mendorong pegawai berusaha untuk bekerja lebih baik. Dan salah satu factor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah komunikasi. Menurut (Bangun, 2014) Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Kesalahan dalam berkomunikasi akan memberikan hasil yang kurang baik dan dapat berakibat fatal, dan tidak tercapai sasaran. Adanya komunikasi yang baik dari pimpinan kepada pegawai akan memberikan rasa senang dan berdampak pada kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan. Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari

seseorang komunikator kepada komunikan atau pengirim pesan dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian.

Menurut (Sutrisno, 2015) menyatakan bahwa: “Komunikasi yang lancar antar pegawai dengan pihak manajemen banyak dipakai pegawai dalam menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Herizal & Nur, 2019); (Safari, Zulkarnaen, & Nurhanipah, 2021); dan (Harahap & Rudianto, 2021) ini menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh t_{hitung} (3,070) > t_{tabel} (2,003) dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur atau motivasi suatu pendekatan tradisional diterapkan oleh banyak perusahaan seperti meningkatkan upah dan memperbaiki tunjangan. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sebab hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dilakukan di dalam organisasi maka akan baik pula tingkat kepuasan kerja dalam organisasi tersebut.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan

antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer/pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintregasi kepada tujuan yang diinginkan. (Sutrisno, 2015) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi yang diberikan kepada pegawai dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siswadi, 2015); (Rasyid & Tanjung, 2020) dan (Bahri & Nisa, 2017) ini menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Dengan nilai F_{hitung} (43,916) > F_{tabel} (2,77) dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,689 atau 68,9% yang berarti bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Pada tabel juga ditunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,689 atau 68,9% yang artinya pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara sebesar 68,9%, sedangkan sisanya 31,1% variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, disiplin kerja dan variabel lainnya.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja, dan hubungan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki seorang pegawai, dimana mereka berinteraksi sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas – tugasnya.

Komunikasi yang baik tidak hanya berbicara ataupun surat-menyurat saja. komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si pengirim dan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Disamping komunikasi pimpinan juga perlu meningkatkan aspek motivasi. Motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya. motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Responden pada penelitian ini berjumlah 59 responden, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan $t_{hitung} (2,883) > t_{tabel} (2,003)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
2. Terdapat pengaruh positif variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan $t_{hitung} (2,089) > t_{tabel} (2,003)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,041 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Terdapat pengaruh positif variabel motivasi terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan $t_{hitung} (3,070) > t_{tabel} (2,003)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

4. Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Dengan nilai F_{hitung} (43,916) > F_{tabel} (2,77) dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,689 atau 68,9% yang artinya pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara sebesar 68,9%, sedangkan sisanya 31,1% variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, disiplin kerja dan variabel lainnya.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Sebaiknya instansi dapat memberikan lebih memperhatikan pegawai agar lebih bersemangat dalam bekerja dengan memberikan penghargaan berupa promosi jabatan dalam pendapatan lainnya bagi para pegawai sehingga prestasi kerja dapat tercapai.
2. Sebaiknya pihak pegawai memberikan sosialisasi kepada semua karyawan agar diantara unit kerja terjalin hubungan yang harmonis demi tercapainya tujuan perusahaan
3. Dalam meningkatkan kompetensi pegawai maka instansi dapat mengelola lagi manajemen sumber daya manusia mereka atau pegawai dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan atau keahlian pegawai tersebut.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun yang menjadi keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu kepemimpinan, komunikasi dan motivasi. Sedangkan, masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.
2. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari instrumen kuisisioner yang didasarkan pada pernyataan dari responden. Sehingga, kesimpulan yang didapat hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen kuisisioner secara tertulis tanpa dilengkapi

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media Yogyakarta.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–16.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *urnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bangun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bismala, L, Arianty, N., Farida, T., & Mutholib, M. (2020). *Prilaku Organisasi : Sebuah Pengantar Revisi*. Medan: Simphony Baru.
- Bismala, Lila, Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Press.
- Daulay, R., Khair, H. P., & Putri, L. P. (2016). *Manajemen*. Medan: USU Press.
- Dewi, S. (2016). *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fajriyah, S., & Prasetya, R. I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 1–10.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance. *International Conference on Global Education VII*, 7(1), 69–81.
- Farisi, S., Kalsum, U., & Hadinata, M. N. (2021). Peran Mediasi Organizational Citizenship Dalam Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 631–647.

- Farisi, S., Prayogi, M. A., & Juliana, E. (2021). The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Youth And Sports Office Of North Sumatra Province. *Elfi Juliana*, 1(2), 257–268.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat* (7th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, M. D., & Rudianto, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Metro TV Sumut. *PERSEPSI: Communication Journal*, 4(1), 69–79.
- Hartati, S. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Klaten. *Jurnal KESMAS*, 5(1), 1–9.
- Hartono, S. B., Indrawati, M., & Hidayat. (2018). Kinerja Pegawai Kantor Pertahanan Kabupaten Tuban Ditinjau Dari Kompetensi, Keterampilan Dan Kepemimpinan. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 273–285.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herizal, H., & Nur, M. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Peternakan Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset*, 9(1), 43–51.
- Hermawan, A. (2016). *Komunikasi Pemasaran*. Malang: Erlangga.
- Juliandi, A, Irfan, I., Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis. Cetakan Kedua*. Medan: UMSU PRESS.
- Jufrizen, Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., Arianty, N., Tanjung, H., Astuti, R., & Bahagia, R. (2022). *Manajemen SDM: Menunjang Pencapaian Tujuan Organisasi*. Medan: Perdana Mulya Sarana.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kriyantono, R. (2014). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: KENCANA.
- Mangkunegara, A. . A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.

- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mesiono, M. (2018). *Manajemen dan Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Muis, M. R, Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muis, Muhammad Ras, Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131–142.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Organizational Culture and Individual Characteristic on Employee Job Satisfaction at PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Medan. *Journal Of International Conference Proceedings*, 2(3), 321–328.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7.
- Nugraheni, R. D. (2018). Pengaruh Kelas Sosial Terhadap Perilaku Konsumen (Studi Pada Pembelian Rumah di PERUM PERUMNAS Cabang Mojokerto Lokasi Madiun), 6(1).
- Purwanto, D. (2016). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungann Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampaili Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empa.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., & Sepang, J. L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggamalut. *Jurnal EMBA*, 4(2), 254–264.
- Saebani, B. A. (2014). *Kepemimpinan*. Bandung: Pustaka Setia.

- Safari, T., Zulkarnaen, W., & Nurhanipah, H. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pd. BPR LPK Garut Kota Cabang Bayongbong. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi* , 5(1), 1339–1351.
- 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.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 16(2), 1–11.
- Solikin, A., Fatchurahman, M., & Supardi, S. (2017). Pemimpin Yang melayani Dalam Membangun Bangsa Yang Mandiri. *Anterior Jurnal*, 6(1), 90–103.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Ke.). Jakarta: Kencana.
- Suwanto, S., & Koesmono, K. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 283–295.
- Thoha, M. (2016). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Usman, H. (2016). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Viethzal, R. (2017). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Wibowo, W. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 135–150.

Medan, Januari 2024

**Kepada Yth,
Bapak/Ibu Pegawai
Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara
di
Medan**

Perihal : **Permohonan Pengisian Angket**

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Adinda Permata Indah**

Npm : **1805160455**

Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen, saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian adalah **Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara**

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuisioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak mengganggu ketenangan kegiatan Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan dipublikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuisioner ini, saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

(Adinda Permata Indah)

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET :

1. Berikan Jawaban Singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikan tanda checklist (√) pada kolom Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu

KUISONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Identitas Responden

Nomor Responden (Tidak perlu diisi) :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Usia : < 25 tahun 36 – 45 tahun
 26 – 35 tahun Di atas 46 tahun

Jenjang Pendidikan : SMA S1
 D3 S2

Lama Bekerja : Kurang 1 Tahun 4 – 5 Tahun
 1 – 3 Tahun Diatas 5 Tahun

Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda silang (√) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat masing-masing.

Keterangan : SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

ANGKET (KUISONER)

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju

No	PERNYATAAN KEPUASAN KERJA	Penilaian				
	Isi pekerjaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga hasilnya dapat dipertanggungjawabkan kepada semua pihak..					
2.	Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi yang diberikan					
	Supervisi					
3.	Atasan dalam memberikan peringatan kepada pegawai kurang tegas.					
4.	Atasan dalam menilai prestasi kerja pegawai secara obyektif					
	Organisasi dan manajemen					
5.	Peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memberatkan pegawai.					
6.	Sanksi yang diterapkan tidak merugikan pegawai					
	Kesempatan untuk maju					
7.	Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini hasil kerja pegawai.					
8.	Saya senang dengan tingkat kemajuan karir pegawai					
	Gaji atau insentif					
9.	Saya merasa instansi sudah memberikan gaji pegawai sesuai dengan standart yang berlaku.					
10.	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki					
	Rekan kerja					
11.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya					
12.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan					
	Kondisi pekerjaan					
13.	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri					
14.	Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini					

No	PERNYATAAN KEPEMIMPINAN	Penilaian				
	Kemampuan mengambil keputusan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pimpinan menentukan keputusan setelah mendapatkan saran atau pendapat dari bawahan					
2.	Pemimpin selalu bertindak tegas dalam mengambil keputusan					
	Kemampuan memotivasi					
3.	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan perhatian dan motivasi para pegawainya untuk selalu giat dalam bekerja.					
4.	Pemimpin membantu saya melakukan pekerjaan sehingga menjadi lebih menyenangkan					
	Kemampuan komunikasi					
5.	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan.					
6.	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.					
	Kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab					
7.	Pemimpin selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat					
8.	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mendorong para anggotanya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas.					
	Kemampuan mengendalikan emosional					
9.	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya.					
10.	Pimpinan ditempat saya bekerja selalu bisa mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan yang dianut anggota lainnya.					

No	PERNYATAAN KOMUNIKASI	Penilaian				
	Pemahaman	5	4	3	2	1
1.	Saya sebagai komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat					
2.	Saya Memahami strategi/tata aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi.					
	Kesenangan					
3.	Proses komunikasi yang terjadi selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak.					
4.	Komunikasi yang terjadi dapat membangun hubungan instansi antar pegawai					
	Pengaruh pada sikap					
5.	Sikap dapat mendorong saya agar lebih semangat dalam bekerja.					
6.	Saya berkomunikasi dengan baik kepada rekan tim saya.					
	Hubungan yang makin baik					
7.	Pimpinan saya memiliki hubungan yang baik terhadap semua pegawainya					
8.	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai.					
	Tindakan					
9.	Atasan saya selalu menanyakan masalah apa yang saya hadapi ketika sedang melakukan pekerjaan					
10.	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap pegawai lainnya/atasan.					

No	PERNYATAAN MOTIVASI	Penilaian				
		5	4	3	2	1
	Kerja Keras					
1.	Saya selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan dan optimal					
2.	Saya selalu bekerja keras untuk mencapai kinerja yang baik					
	Orientasi Masa Depan					
3.	Saya termotivasi untuk berkontribusi diperusahaan dengan baik demi mencapai masa depan yang baik					
4.	Saya berorientasi pada masa depan untuk mencapai hasil yang baik dalam bekerja					
	Usaha Untuk Maju					
5.	Saya berusaha sekuat tenaga untuk maju dengan meningkatkan kinerja saya					
6.	Saya berusaha untuk meningkatkan kinerja saya agar golongan saya ikut meningkat					
	Ketekunan					
7.	Saya selalu menekuni segala pekerjaan yang saya kerjakan					
8.	Saya mengutamakan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan					
	Pemanfaatan Waktu					
9.	Saya berusaha memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk mengerjakan pekerjaan yang saya lakukan					
10.	Saya bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan					

Tabulasi Kepemimpinan

No. Respond	Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan										Total
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	46
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
15	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
16	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	43
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	27
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	44
22	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	44
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	3	4	4	4	3	5	4	5	4	2	38
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	3	2	1	3	4	3	3	2	5	3	29
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
32	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	5	4	5	5	5	5	1	5	5	44
36	4	4	3	5	3	3	3	3	4	4	36
37	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	44
38	3	4	4	4	3	5	5	4	4	5	41
39	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
40	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	43
41	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	34
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
43	3	4	3	3	4	3	5	5	3	3	36
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	4	4	3	5	4	5	4	3	4	3	39
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
48	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	45
49	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	39
50	4	4	3	5	5	4	4	5	3	4	41
51	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	36
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
53	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	43
54	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
55	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
56	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45
57	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	43
58	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
59	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46

Tabulasi Komunikasi

No. Respond	Jawaban Responden Mengenai Komunikasi										Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	45
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	35
16	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	45
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	44
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	44
23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
24	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44
25	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	4	5	5	5	4	3	4	3	3	3	39
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
29	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
30	3	2	1	4	3	3	3	3	3	3	28
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	5	4	1	3	4	4	37
35	5	5	5	5	3	4	5	4	5	3	44
36	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	37
37	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46
38	3	3	4	2	4	4	3	2	5	4	34
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	47
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	4	3	4	4	4	3	3	1	3	5	34
44	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44
45	5	5	5	4	5	4	5	3	2	5	43
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	35
48	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	42
49	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	45
50	4	3	5	4	3	4	3	5	5	3	39
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44
55	4	2	2	3	2	2	3	3	3	4	28
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
58	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
59	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49

UJI VALIDITAS DATA (X₁)

Correlations

	VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	ttl	
VAR Pearson 0000 Correlation 1	1	.778**	.753**	.619**	.751**	.591**	.612**	.592**	.506**	.690**	.844**	
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
VAR Pearson 0000 Correlation 2	.778**	1	.806**	.675**	.700**	.783**	.764**	.665**	.572**	.732**	.917**	
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
VAR Pearson 0000 Correlation 3	.753**	.806**	1	.529**	.652**	.694**	.638**	.640**	.575**	.719**	.863**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
VAR Pearson 0000 Correlation 4	.619**	.675**	.529**	1	.580**	.675**	.465**	.342**	.543**	.595**	.732**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
VAR Pearson 0000 Correlation 5	.751**	.700**	.652**	.580**	1	.687**	.601**	.489**	.589**	.673**	.820**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
VAR Pearson 0000 Correlation 6	.591**	.783**	.694**	.675**	.687**	1	.656**	.521**	.677**	.670**	.850**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
VAR Pearson 0000 Correlation 7	.612**	.764**	.638**	.465**	.601**	.656**	1	.670**	.526**	.705**	.815**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
VAR Pearson 0000 Correlation 8	.592**	.665**	.640**	.342**	.489**	.521**	.670**	1	.408**	.500**	.726**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000		.001	.000	.000	
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
VAR Pearson 0000 Correlation 9	.506**	.572**	.575**	.543**	.589**	.677**	.526**	.408**	1	.670**	.738**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000	
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
VAR Pearson 0001 Correlation 0	.690**	.732**	.719**	.595**	.673**	.670**	.705**	.500**	.670**	1	.852**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	
ttl	Pearson Correlation	.844**	.917**	.863**	.732**	.820**	.850**	.815**	.726**	.738**	.852**	1
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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

(X₂)

Correlations

	VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	ttl
VAR Pearson Correlation 0000 Sig. (2-tailed) 1 N	1 .000 59	.779 .000 59	.707 .000 59	.626 .000 59	.538 .000 59	.602 .000 59	.609 .000 59	.596 .000 59	.586 .000 59	.618 .000 59	.813 .000 59
VAR Pearson Correlation 0000 Sig. (2-tailed) 2 N	.779 .000 59	1 .000 59	.815 .000 59	.725 .000 59	.722 .000 59	.708 .000 59	.697 .000 59	.673 .000 59	.544 .000 59	.571 .000 59	.888 .000 59
VAR Pearson Correlation 0000 Sig. (2-tailed) 3 N	.707 .000 59	.815 .000 59	1 .000 59	.683 .000 59	.684 .000 59	.598 .000 59	.552 .000 59	.581 .000 59	.559 .000 59	.559 .000 59	.826 .000 59
VAR Pearson Correlation 0000 Sig. (2-tailed) 4 N	.626 .000 59	.725 .000 59	.683 .000 59	1 .000 59	.707 .000 59	.611 .000 59	.616 .000 59	.626 .000 59	.475 .000 59	.567 .000 59	.811 .000 59
VAR Pearson Correlation 0000 Sig. (2-tailed) 5 N	.538 .000 59	.722 .000 59	.684 .000 59	.707 .000 59	1 .000 59	.687 .000 59	.523 .000 59	.540 .000 59	.454 .000 59	.716 .000 59	.803 .000 59
VAR Pearson Correlation 0000 Sig. (2-tailed) 6 N	.602 .000 59	.708 .000 59	.598 .000 59	.611 .000 59	.687 .000 59	1 .000 59	.709 .000 59	.714 .000 59	.749 .000 59	.567 .000 59	.856 .000 59
VAR Pearson Correlation 0000 Sig. (2-tailed) 7 N	.609 .000 59	.697 .000 59	.552 .000 59	.616 .000 59	.523 .000 59	.709 .000 59	1 .000 59	.677 .000 59	.508 .000 59	.569 .000 59	.800 .000 59
VAR Pearson Correlation 0000 Sig. (2-tailed) 8 N	.596 .000 59	.673 .000 59	.581 .000 59	.626 .000 59	.540 .000 59	.714 .000 59	.677 .000 59	1 .000 59	.686 .000 59	.579 .000 59	.829 .000 59
VAR Pearson Correlation 0000 Sig. (2-tailed) 9 N	.586 .000 59	.544 .000 59	.559 .000 59	.475 .000 59	.454 .000 59	.749 .000 59	.508 .000 59	.686 .000 59	1 .000 59	.501 .000 59	.746 .000 59
VAR Pearson Correlation 0001 Sig. (2-tailed) 0 N	.618 .000 59	.571 .000 59	.559 .000 59	.567 .000 59	.716 .000 59	.567 .000 59	.569 .000 59	.579 .000 59	.501 .000 59	1 .000 59	.765 .000 59
ttl Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.813 .000 59	.888 .000 59	.826 .000 59	.811 .000 59	.803 .000 59	.856 .000 59	.800 .000 59	.829 .000 59	.746 .000 59	.765 .000 59	1 59

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

(X₃)**Correlations**

		VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	ttl
VAR0 0001	Pearson Correlation	1	.658**	.728**	.720**	.710**	.663**	.750**	.718**	.626**	.623**	.819**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
VAR0 0002	Pearson Correlation	.658**	1	.763**	.774**	.696**	.772**	.690**	.725**	.704**	.719**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
VAR0 0003	Pearson Correlation	.728**	.763**	1	.857**	.790**	.789**	.910**	.844**	.736**	.700**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
VAR0 0004	Pearson Correlation	.720**	.774**	.857**	1	.811**	.765**	.799**	.816**	.664**	.638**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
VAR0 0005	Pearson Correlation	.710**	.696**	.790**	.811**	1	.751**	.807**	.780**	.719**	.658**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
VAR0 0006	Pearson Correlation	.663**	.772**	.789**	.765**	.751**	1	.783**	.782**	.683**	.665**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
VAR0 0007	Pearson Correlation	.750**	.690**	.910**	.799**	.807**	.783**	1	.810**	.743**	.672**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
VAR0 0008	Pearson Correlation	.718**	.725**	.844**	.816**	.780**	.782**	.810**	1	.781**	.722**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
VAR0 0009	Pearson Correlation	.626**	.704**	.736**	.664**	.719**	.683**	.743**	.781**	1	.784**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
VAR0 0010	Pearson Correlation	.623**	.719**	.700**	.638**	.658**	.665**	.672**	.722**	.784**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
ttl	Pearson Correlation	.819**	.857**	.925**	.891**	.879**	.872**	.908**	.911**	.858**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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

(Y)

Correlations

	VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	VAR0011	VAR0012	VAR0013	VAR0014	ttl
VAR0001 Pearson Correlation	1	.737**	.750**	.713**	.739**	.710**	.698**	.626**	.554**	.557**	.791**	.741**	.709**	.570**	.827**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
VAR0002 Pearson Correlation	.737**	1	.698**	.600**	.732**	.754**	.625**	.770**	.592**	.532**	.956**	.711**	.808**	.667**	.852**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
VAR0003 Pearson Correlation	.750**	.698**	1	.756**	.786**	.695**	.753**	.742**	.588**	.720**	.665**	.873**	.716**	.766**	.883**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
VAR0004 Pearson Correlation	.713**	.600**	.756**	1	.830**	.693**	.728**	.627**	.565**	.653**	.625**	.883**	.685**	.639**	.843**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
VAR0005 Pearson Correlation	.739**	.732**	.786**	.830**	1	.772**	.784**	.754**	.564**	.628**	.728**	.874**	.817**	.712**	.901**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
VAR0006 Pearson Correlation	.710**	.754**	.695**	.693**	.772**	1	.617**	.666**	.552**	.571**	.777**	.708**	.950**	.579**	.843**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
VAR0007 Pearson Correlation	.698**	.625**	.753**	.728**	.784**	.617**	1	.655**	.660**	.663**	.680**	.760**	.637**	.690**	.837**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
VAR0008 Pearson Correlation	.626**	.770**	.742**	.627**	.754**	.666**	.655**	1	.715**	.669**	.737**	.685**	.762**	.876**	.868**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
VAR0009 Pearson Correlation	.554**	.592**	.588**	.565**	.564**	.552**	.660**	.715**	1	.709**	.660**	.513**	.584**	.771**	.769**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
VAR0010 Pearson Correlation	.557**	.532**	.720**	.653**	.628**	.571**	.663**	.669**	.709**	1	.585**	.663**	.584**	.705**	.783**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
VAR0011 Pearson Correlation	.791**	.956**	.665**	.625**	.728**	.777**	.680**	.737**	.660**	.585**	1	.680**	.804**	.639**	.865**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
VAR0012 Pearson Correlation	.741**	.711**	.873**	.883**	.874**	.708**	.760**	.685**	.513**	.663**	.680**	1	.727**	.699**	.883**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
VAR0013 Pearson Correlation	.709**	.808**	.716**	.685**	.817**	.950**	.637**	.762**	.584**	.584**	.804**	.727**	1	.663**	.877**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
VAR0014 Pearson Correlation	.570**	.667**	.766**	.639**	.712**	.579**	.690**	.876**	.771**	.705**	.639**	.699**	.663**	1	.845**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
ttl Pearson Correlation	.827**	.852**	.883**	.843**	.901**	.843**	.837**	.868**	.769**	.783**	.865**	.883**	.877**	.845**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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

TAHAP UJI REABILITAS DATA

(X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	10

(X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	10

(X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	10

(Y)

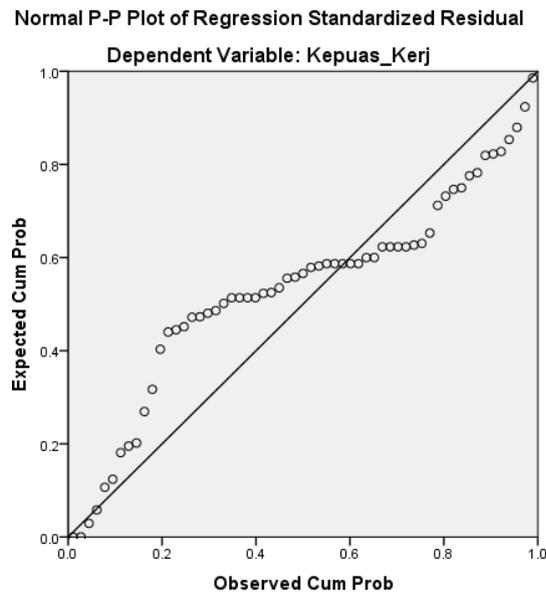
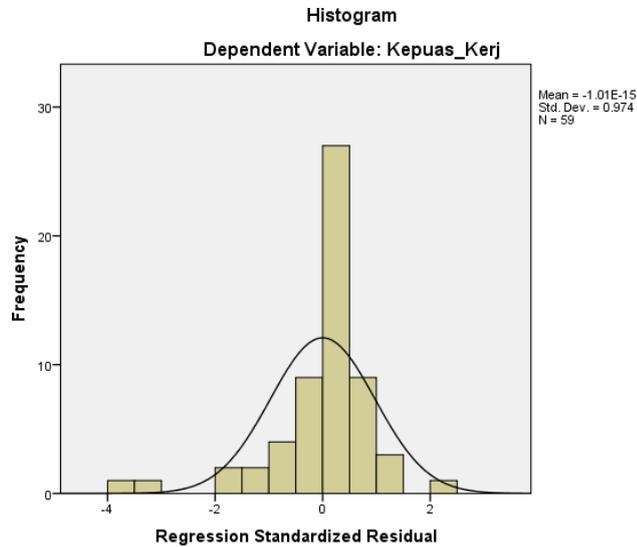
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	14

HASIL OLAHAN DATA SPSS

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data



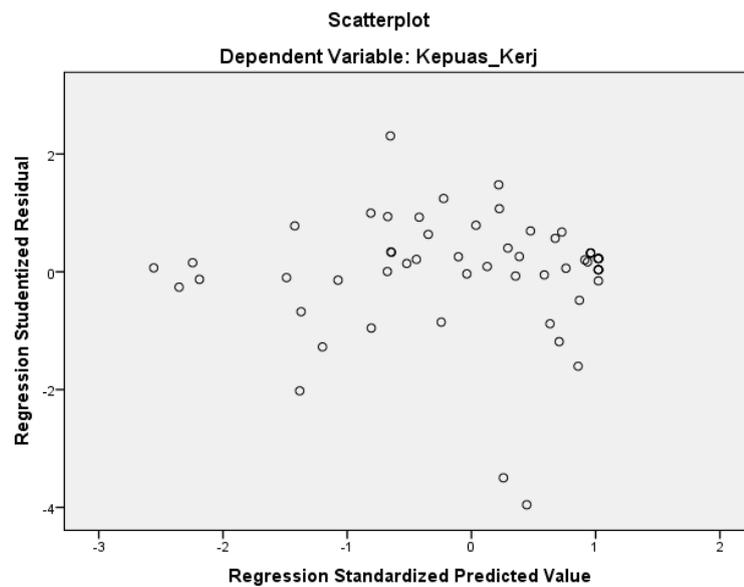
b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.423	5.177		.661	.511		
Kepemip_	.509	.177	.338	2.883	.006	.389	2.570
Komunik_	.355	.170	.241	2.089	.041	.403	2.483
Motiv_	.444	.145	.352	3.070	.003	.408	2.451

a. Dependent Variable: Kepuas_Kerj

c. Uji Heteroskedastistitas



2. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.423	5.177		.661	.511		
Kepemip_	.509	.177	.338	2.883	.006	.389	2.570
Komunik_	.355	.170	.241	2.089	.041	.403	2.483
Motiv_	.444	.145	.352	3.070	.003	.408	2.451

a. Dependent Variable: Kepuas_Kerj

3. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.423	5.177		.661	.511		
Kepemip_	.509	.177	.338	2.883	.006	.389	2.570
Komunik_	.355	.170	.241	2.089	.041	.403	2.483
Motiv_	.444	.145	.352	3.070	.003	.408	2.451

a. Dependent Variable: Kepuas_Kerj

4. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3846.842	3	1282.281	43.916	.000 ^b
	Residual	1605.904	55	29.198		
	Total	5452.746	58			

a. Dependent Variable: Kepuas_Kerj

b. Predictors: (Constant), Motiv_, Komunik_, Kepemip_

5. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.840 ^a	.705	.689	5.40354	2.269

a. Predictors: (Constant), Motiv_, Komunik_, Kepemip_

b. Dependent Variable: Kepuas_Kerj