



**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK SUMUT
CABANG BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**IRA SYLVIA
NPM. 1515310158**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : IRA SYILVIA
NPM : 1515310158
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK SUMUT CABANG BINJAI

MEDAN, NOVEMBER 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si.)

PEMBIMBING I

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si.)

DEKAN

(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M.)

PEMBIMBING II

(TEGUH WAHYONO, S.E., M.M.)





**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA
Lengkap FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN
PANCA BUDI
MEDAN**

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : IRA SYILVIA
NPM : 1515310158
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
BANK SUMUT CABANG BINJAI

KETUA



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

ANGGOTA II

(TEGUH WAHYONO, S.E., M.M)

MEDAN, NOVEMBER 2020
ANGGOTA I

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

ANGGOTA III

(Hj. JUNIARTI, S.E., M.M)

ANGGOTA IV

(MUHAMMAD YALZAMUL INSAN, BIFB (Hons), M.Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ira Sylvia

Program studi : Manajemen

Jenjang : S 1 (Strata Satu)

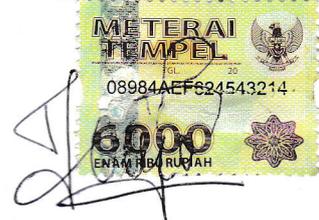
Judul skripsi : Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas royalti non-eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi akademik.

Pernyataan saya ini saya buat penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Desember 2020



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : IRA SYILVIA
Tempat / Tanggal Lahir : Kualasimpang / 05-07-1994
NPM : 1515310158
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Abadi, Zilenia Residence B8

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya

Medan, 07 Desember 2020

Yang membuat pernyataan


IRA SYILVIA



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : IRA SYLVIA
 Tempat/Tgl. Lahir : Kuala Simpang / 05 Juli 1994
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310158
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.27
 Nomor Hp : 085270701535
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut

No.	Judul
1.	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binja

Catatan : Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Caranya

 (Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M.)


Medan, 01 Desember 2020

Pemohon

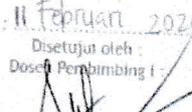
 (Ira Sylvia)

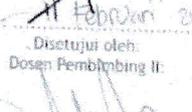
Tanggal :
 Disahkan oleh
 Dekan

 (Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M.)

Tanggal :
 Disetujui oleh
 Ka. Prodi Manajemen

 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M. Si.)

Tanggal : 11 Februari 2020
 Disetujui oleh
 Dosen Pembimbing I :

 (Abdi Setiawan, S.E., M. Si.)

Tanggal : 11 Februari 2020
 Disetujui oleh
 Dosen Pembimbing II :

 (Tegeh Wahyoni, S.E., M.M.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Selasa, 01 Desember 2020 15:01:52



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN PRA PENGAJUAN TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

: IRA SYLVIA

Tanggal/Tgl. Lahir

: kualasimpang / 05 Juli 1994

Alamat Pokok Mahasiswa

: 1515310158

Program Studi

: Manajemen

Keahlian

: Manajemen SDM

Nilai Kredit yang telah dicapai

: 125 SKS, IPK 2.82

Permohonan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul	Persetujuan
Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai	<input type="checkbox"/>
Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. bank Sumut Cabang Binjai	<input type="checkbox"/>
Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai	<input checked="" type="checkbox"/>

~~Analisis pengaruh kompetensi & motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai~~

Medan, 11 Februari 2020

Pemohon
(Signature)
(IRA SYLVIA)

Tanggal : 11 Februari 2020

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing I:

(Signature)
(ABGA SUTAWANA SE.MPA)

Tanggal : 11 Februari 2020

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:

(Signature)
(Teguh Cahyadi SE.MPA)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-01

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Jurusan : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Abdi Setiawan, SE, M.Si
 Pembimbing II : Teguh Cahyono, SE, M.M.
 Mahasiswa : IRA SYILVIA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310158
 Tingkat Pendidikan : S1
 Tugas Akhir/Skripsi : Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2/20	Aec Sidang masu Hijau		



Medan, 01 Desember 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

Dr. Bambang Widjanarko,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Abdi Setiawan, S.E., M.Si.,
 Pembimbing II : Teguh Cahyono, S.E., M.M.
 Mahasiswa : IRA SYILVIA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310158
 Bidang Pendidikan : SI
 Tugas Akhir/Skripsi : Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binyu

WAKTU	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
Agustus 2020	Perbaiki cover, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar Bab I (Latar belakang masalah, Rumusan masalah, tujuan penelitian) - Bab II (Faktor ^{xx} yg mempengaruhi, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, hipotesis) - Bab III (Tabel Skedul Penelitian, tabel definisi operasional)		
Agustus 2020	Perbaiki tabel prasurvey, daftar pustaka		
Agustus 2020	Acc Seminar proposal.		

[Signature]
 12/11/2020

Medan, 01 Desember 2020
 Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan:



Dr. Bambang Widjanarko,

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : IRA SYLVIA
 NIM : 1515310158
 Studi : Manajemen
 Pendidikan : Strata Satu
 Pembimbing : ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si
 Judul : Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binja

	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
20	Proposal sudah saya terima, mohon diperbaiki : 1. Cover. 2. Kata pengantar, Daftar isi, Daftar tabel, daftar gambar. 3. Bab I (Latar belakang masalah, Rumusan masalah, Tujuan penelitian). 4. Bab II (Faktor-faktor yang mempengaruhi, Penelitian terdahulu, Kerangka konseptual, Hipotesis). 5. Bab III (Tabel skedul penelitian, Tabel definisi operasional).	Revisi	
20	Acc Seminar Proposal, silahkan melanjutkan ke Dosen Pembimbing 2.	Disetujui	
ber	Acc Sidang Meja Hijau.	Disetujui	
t	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 22 Maret 2021
Dosen Pembimbing,



ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

siswa : IRA SYILVIA
NPM : 1515310158
Studi : Manajemen
Pendidikan : Strata Satu
Pembimbing : Teguh Wahyono, SE., MM
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binja

No	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
20	Acc lanjut seminar proposal	Disetujui	
ber	SKRIPSI TELAH DIPERIKAS	Revisi	
ber	ACC SIDANG MEJA HIJAU	Disetujui	

Medan, 22 Maret 2021
Dosen Pembimbing,



Teguh Wahyono, SE., MM

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3432/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: IRA SYILVIA
: 1515310158
Kategori : Akhir
: SOSIAL SAINS
di : Manajemen

Sejak tanggal 21 Desember 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 21 Desember 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,


Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Aec Sidang Meja Hijau.

AS 12/11/2020.



*e Sidang
Meja Hijau
12/11/20*

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
KEPUASAN KERJADAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK SUMUT
CABANG BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

IRA SYLVIA
NPM. 1515310158

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

Permohonan Meja Hijau

Medan, 22 Maret 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Berformat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : IRA SYLVIA
 Tanggal Lahir : KUALASIMPANG / 5 JULI 1994
 Tanggal Tua : RAHMAT RASYID
 NIM : 1515310158
 Jurusan : SOSIAL SAINS
 Studi : Manajemen
 No. HP : 081370650006
 Alamat : Desa bukit rata, perumahan budi collection

Permohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binja, Selanjutnya saya menyatakan :

Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
 Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.

- Melampirkan surat keterangan bebas pustaka
- Melampirkan surat keterangan bebas laboratorium
- Melampirkan pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Melampirkan foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Melampirkan pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skrripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- File Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Melampirkan surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Sudah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Sedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga :

M

Disetujui oleh :

Hormat saya



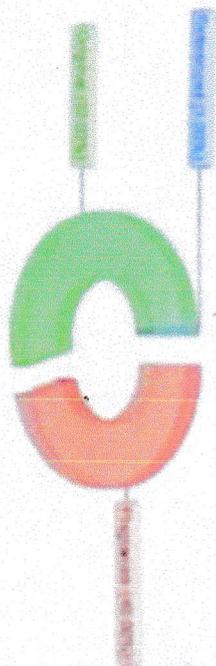
Ang Widjanarko, SE., MM.
 Fakultas SOSIAL SAINS

IRA SYLVIA
 1515310158

Perat permohonan ini sah dan berlaku bila ;

- o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- Buat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Comparison Prezet Rewrite Detected language: Indonesian



- ② [Specify other Sources]
- ② [Specify other Sources]
- ② [Specify other Sources]

[Specify other Sources]

139 / 06/11/2020

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM

ABSTRAK

Tujuan karya ini adalah untuk menguji dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan juga untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif dan melibatkan 47 orang responden. Berdasarkan penelitian menunjukkan hasil uji F dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 8,668 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,82 dan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka secara simultan variable gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis diterima. Secara parsial bahwa hasil uji t gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari t_{hitung} sebesar - 2.442 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,015 dan signifikan sebesar $0,019 < 0,05$. Secara parsial hasil uji t kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari t_{hitung} sebesar 2.599 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,015 dan signifikan sebesar $0,013 < 0,05$. Kemudian secara parsial hasil uji t motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilihat t_{hitung} sebesar 2,844 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,017 dan signifikan sebesar $0,007 < 0,05$. Angka *adjusted R Square* 0,333 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 33,0% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this work is to examine and determine the effect of leadership style, job satisfaction and work motivation on employee performance and also to determine whether leadership style, job satisfaction and work motivation have a positive and significant effect partially or simultaneously on employee performance at PT. Bank Sumut Binjai Branch. Data collection used quantitative methods and involved 47 respondents. Based on the research, it can be seen that the results of the F test can be seen that Fcount is 8.668 while Ftable is 2.82 and with a significant value of $0.000 < 0.05$, simultaneously the variable leadership style, job satisfaction and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, so the hypothesis is accepted . Partially, the results of the t test for leadership style have an effect on employee performance which can be seen from the tcount of -2.442 while the t-test is 2.015 and is significant at $0.019 < 0.05$. Partially the results of the t test job satisfaction have an effect on employee performance which can be seen from the tcount of 2.599 while the t-table is 2.015 and is significant at $0.013 < 0.05$. Then partially the results of the t test work motivation have an effect on employee performance. It can be seen that t count is 2.844 while t table is 2.017 and significant is $0.007 < 0.05$. The adjusted R Square number is 0.333 which can be called the coefficient of determination, which in this case means that 33.0% of employee performance can be obtained and explained by leadership style, job satisfaction and work motivation.

Keywords : Leadership Style, Job Satisfaction, and Work Motivation Against Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah-Nya dan kesempatan bagi saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai**”.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi .
2. Bapak Dr. Bambang Widjinarko, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Teguh Wahyono, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Kedua orang tua penulis, terimakasih untuk ayah dan ibu yang telah memberikan dukungan, nasehat dan doa serta memberi perhatiannya kepada penulis.
7. Kepada Pimpinan PT. Bank Sumut Cabang Binjai yang mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian, serta seluruh Pegawai yang telah membantu penulis selama penelitian.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga tujuan dari pembuatan skripsi ini dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Medan, September 2020
Penulis

IRA SYILVIA
NPM:1515310158

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	10
C. Perumusan Masalah	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
E. Keaslian Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	14
1. Kinerja Karyawan	14
a. Pengertian Kinerja Karyawan	14
b. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja	15
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	17
d. Indikator Kinerja Karyawan	19
2. Gaya Kepemimpinan	21
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan	21
b. Jenis Gaya Kepemimpinan	22
c. Indikator Gaya Kepemimpinan	23
3. Kepuasan Kerja	24
a. Pengertian Kepuasan Kerja	24
b. Teori Kepuasan Kerja	26
c. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	28
d. Indikator Kepuasan Kerja	29
4. Motivasi Kerja	30
a. Pengertian Motivasi Kerja	30
b. Jenis-jenis Motivasi Kerja	32
c. Metode-metode Motivasi Kerja	32
d. Indikator Motivasi Kerja	33
B. Penelitian Terdahulu	34
C. Kerangka Konseptual	38
D. Hipotesis.....	42

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	43
B. Tempat dan Waktu Penelitian	44
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	44
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	46
E. Teknik Pengumpulan Data	51
F. Teknik Analisis Data	51
1. Uji Kualitas Data	51
a. Uji Validitas	52
b. Uji Reliabilitas	52
2. Uji Asumsi Klasik	53
a. Uji Normalitas	53
b. Uji Multikolinieritas	53
c. Uji Heteroskedastisitas	54
3. Regresi Linear Berganda	54
4. Uji Hipotesis.....	55
a. Uji Parsial (Uji t)	55
b. Uji Simultan (Uji F)	56
c. Koefisien Determinasi	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	58
1. Sejarah Perusahaan.....	58
2. Struktur Organisasi	62
3. Karakteristik Responden	63
4. Deskripsi Variabel Penelitian	65
5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	90
6. Pengujian Asumsi Klasik	97
7. Regresi Linear Berganda	101
8. Uji Hipotesis	102
B. Pembahasan Hasil Penelitian	105

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	109
B. Saran	110

DAFTAR PUSTAKA	112
-----------------------------	------------

LAMPIRAN.....	116
----------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Hasil Kuisisioner Pra-Survey	3
1.2 Hasil Kuisisioner Pra-Survey	4
1.3 Hasil Kuisisioner Pra-Survey	5
1.4 Hasil Kuisisioner Pra-Survey	7
2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya	34
3.1 Skedul Proses Penelitian	44
3.2 Definisi Operasional	46
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	64
4.4 Variabel Gaya Kepemimpinan Pernyataan X _{1.1}	65
4.5 Variabel Gaya Kepemimpinan Pernyataan X _{1.2}	65
4.6 Variabel Gaya Kepemimpinan Pernyataan X _{1.3}	66
4.7 Variabel Gaya Kepemimpinan Pernyataan X _{1.4}	67
4.8 Variabel Gaya Kepemimpinan Pernyataan X _{1.5}	67
4.9 Variabel Gaya Kepemimpinan Pernyataan X _{1.6}	68
4.10 Variabel Gaya Kepemimpinan Pernyataan X _{1.7}	69
4.11 Variabel Gaya Kepemimpinan Pernyataan X _{1.8}	69
4.12 Variabel Gaya Kepemimpinan Pernyataan X _{1.9}	70
4.13 Variabel Gaya Kepemimpinan Pernyataan X _{1.10}	71
4.14 Variabel Kepuasan Kerja Pernyataan X _{2.1}	71
4.15 Variabel Kepuasan Kerja Pernyataan X _{2.2}	72
4.16 Variabel Kepuasan Kerja Pernyataan X _{2.3}	73
4.17 Variabel Kepuasan Kerja Pernyataan X _{2.4}	73
4.18 Variabel Kepuasan Kerja Pernyataan X _{2.5}	74
4.19 Variabel Kepuasan Kerja Pernyataan X _{2.6}	74
4.20 Variabel Kepuasan Kerja Pernyataan X _{2.7}	75
4.21 Variabel Kepuasan Kerja Pernyataan X _{2.8}	76
4.22 Variabel Kepuasan Kerja Pernyataan X _{2.9}	76
4.23 Variabel Kepuasan Kerja Pernyataan X _{2.10}	77
4.24 Variabel Motivasi Kerja Pernyataan X _{3.1}	78
4.25 Variabel Motivasi Kerja Pernyataan X _{3.2}	78
4.26 Variabel Motivasi Kerja Pernyataan X _{3.3}	79
4.27 Variabel Motivasi Kerja Pernyataan X _{3.4}	79
4.28 Variabel Motivasi Kerja Pernyataan X _{3.5}	80
4.29 Variabel Motivasi Kerja Pernyataan X _{3.6}	81
4.30 Variabel Motivasi Kerja Pernyataan X _{3.7}	81
4.31 Variabel Motivasi Kerja Pernyataan X _{3.8}	82
4.32 Variabel Motivasi Kerja Pernyataan X _{3.9}	83
4.33 Variabel Motivasi Kerja Pernyataan X _{3.10}	83
4.34 Variabel Kinerja Karyawan Pernyataan Y _{1.1}	84
4.35 Variabel Kinerja Karyawan Pernyataan Y _{1.2}	85
4.36 Variabel Kinerja Karyawan Pernyataan Y _{1.3}	85
4.37 Variabel Kinerja Karyawan Pernyataan Y _{1.4}	86

4.38	Variabel Kinerja Karyawan Pernyataan Y _{1.5}	86
4.39	Variabel Kinerja Karyawan Pernyataan Y _{1.6}	87
4.40	Variabel Kinerja Karyawan Pernyataan Y _{1.7}	88
4.41	Variabel Kinerja Karyawan Pernyataan Y _{1.8}	88
4.42	Variabel Kinerja Karyawan Pernyataan Y _{1.9}	89
4.43	Variabel Kinerja Karyawan Pernyataan Y _{1.10}	90
4.44	Uji Validitas X ₁ Gaya Kepemimpinan	91
4.45	Uji Validitas X ₂ Kepuasan Kerja	92
4.46	Uji Validitas X ₃ Motivasi Kerja	93
4.47	Uji Validitas Y Kinerja Karyawan	94
4.48	Uji Reliabilitas X ₁ Gaya Kepemimpinan	95
4.49	Uji Reliabilitas X ₂ Kepuasan Kerja	95
4.50	Uji Reliabilitas X ₃ Motivasi Kerja	96
4.51	Uji Reliabilitas Y Kinerja Karyawan	96
4.52	Uji Kolmogorov Smirnov	98
4.53	Uji Multikolonieritas	99
4.54	Uji Regresi Linear Berganda	101
4.55	Uji Parsial (Uji t)	102
4.56	Uji Simultan (Uji F)	104
4.57	Koefisien Determinasi	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Konseptual	41
4.1. Logo Bank Sumut	59
4.2. Struktur Organisasi	61
4.3. PP Plot Uji Normalitas	97
4.4. <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	100

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan era globalisasi yang ditandai dengan semakin meningkatnya persaingan, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut upaya-upaya memperlancar pembangunan, dalam rangka mengembangkan potensi sumber daya nasional. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat sejalan dengan era globalisasi diperlukan suatu kemampuan untuk menyesuaikan diri. Upaya tersebut secara terus menerus dilakukan untuk mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi sesuai kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperkaya wawasan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan.

Salah satu upaya untuk mencapai keselarasan tujuan organisasi dibutuhkan kinerja karyawan yang sesuai dengan standart dan normal organisasi. Kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Pada dasarnya pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam. Kinerja sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan maupun perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2014:9) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sedangkan menurut Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu

periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Kinerja berkaitan dengan hasil dari perilaku anggota organisasi di mana tujuan yang dicapai adalah dengan adanya tindakan atau perilaku. Kinerja karyawan banyak didukung oleh kombinasi kemampuan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memainkan peranan yang amat penting dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Kartono (2013:33) pengertian gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Dibawah ini terdapat tabel pra-survey yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada 30 karyawan, yang terdiri dari indikator Gaya Kepemimpinan. Berdasarkan penyebaran kuisisioner tersebut diperoleh data pada tabel 1.1. sebagai berikut :

Tabel 1.1.
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Gaya kepemimpinan
Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai Tahun 2020.

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Target dalam (%)
		Ya	Tidak	
1.	Pemimpin terasa kurang akrab dengan bawahan baik itu dalam berinteraksi atau berkomunikasi	50,0	50,0	100
	Pemimpin di tempat saya bekerja mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik	45,0	55,0	100

Sumber : PT. Bank Sumut Cabang Binjai (data diolah), 2020

Dari hasil tabel 1.1. diatas dapat diketahui bahwa terkait dengan variabel kepemimpinan, karyawan memberikan jawaban atas penyebaran kuisisioner dengan pertanyaan pemimpin terasa kurang akrab dengan bawahan baik itu dalam berinteraksi atau berkomunikasi yang memiliki persentase sebesar 50,0%. Dan karyawan juga memberikan jawaban atas penyebaran kuesioner dengan pertanyaan pemimpin di tempat saya bekerja mampu mendoro karyawan untuk bekerja lebih baik dengan persentase 45,0%.

Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya dalam organisasi. Apabila karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka karyawan tersebut akan mencapai kepuasan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2013:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, ini

dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Dibawah ini terdapat tabel pra-survey yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada 30 karyawan, yang terdiri dari indikator Kepuasan Kerja. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 1.2. sebagai berikut :

Tabel 1.2.
Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja
Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai Tahun 2020.

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Target dalam (%)
		Ya	Tidak	
1.	Suasana kekeluargaan dengan atasan dan rekan kerja terbina dengan baik	50,0	50,0	100
	Saya sangat senang karena bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya sendiri	60,0	40,0	100

Sumber : PT. Bank Sumut Cabang Binjai (data diolah), 2020

Dari hasil tabel 1.2. diatas dapat diketahui bahwa terkait dengan variabel kepuasan kerja karyawan memberikan jawaban atas pertanyaan suasana kekeluargaan dengan atasan dan rekan kerja terbina dengan baik memiliki persentase 50,0 %. Dan juga karyawan memberikan jawaban atas pertanyaan saya sangat senang karena bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya sendiri memiliki persentase 60,0%.

Motivasi kerja merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi dalam bekerja memiliki peranan penting dalam pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Tanpa adanya motivasi, tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik. Pencapaian tujuan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan mengingat karyawan merupakan roda penggerak bagi jalannya perusahaan. Menurut Hasibuan (2014:95) menyatakan bahwa motivasi kerja 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.

Dibawah ini terdapat tabel pra-survey yang dilakukan dengan menyebarkan kuisioner sementara kepada 30 karyawan, yang terdiri dari indikator Motivasi Kerja. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 1.3. sebagai berikut :

Tabel 1.3.

**Hasil Kuisioner Pra-Survey Mengenai Motivasi Kerja
Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai Tahun 2020.**

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Target dalam (%)
		Ya	Tidak	
1.	Atasan selalu mendukung dan menghargai hasil kerja saya	60,0	40,0	100
	Atasan selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan	58,0	42,0	100

Sumber : PT. Bank Sumut Cabang Binjai (data diolah), 2020

Dari hasil tabel 1.3. diatas dapat diketahui bahwa terkait dengan variabel motivasi kerja karyawan memberikan jawaban atas pertanyaan atasan selalu

mendukung dan menghargai hasil kerja saya dengan persentase sebesar 60,0%. Dan juga karyawan memberikan jawaban atas pertanyaan atasan selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan memiliki persentase 58,0 %.

Kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh dari seseorang atau karyawan setelah dia melakukan sesuatu dalam hal ini pekerjaannya. Pada dasarnya pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam. Kinerja sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan maupun perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Moh. Pabundu Tika (2010:121), kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang/kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud di sini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. sedangkan menurut Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Dibawah ini terdapat tabel pra-survey yang dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner sementara kepada 30 karyawan, yang terdiri dari indikator Kinerja Karyawan. Berdasarkan penyebaran kuisisioner tersebut diperoleh data pada tabel 1.4. sebagai berikut :

Tabel 1.4.
Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan
Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai Tahun 2020.

No	Pernyataan	Jawaban (%)		Target dalam (%)
		Ya	Tidak	
1.	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	75,0	25,0	100
	Pengawasan kerja dilakukan dengan baik oleh Atasan	55,0	45,0	100

Sumber : PT. Bank Sumut Cabang Binjai (data diolah), 2020

Dari hasil tabel 1.4. diatas dapat diketahui bahwa terkait dengan variabel kinerja karyawan memberikan jawaban atas pertanyaan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya dengan persentase sebesar 75,0%. Dan juga karyawan memberikan jawaban atas pertanyaan pengawasan dilakukan dengan baik oleh atasan memiliki persentase 55,0 %.

Kinerja karyawan yang didukung oleh kombinasi kemampuan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja merupakan variabel yang peneliti jadikan sebagai judul skripsi dengan objek penelitian pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Bank Sumut adalah salah satu Bank di Indonesia dengan nama perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara yang telah melayani masyarakat Sumatera Utara sejak tahun 1961. PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara atau yang lebih dikenal dengan Bank Sumut adalah sebuah Bank Pembangunan Daerah Bersifat Devisa didirikan pada tanggal 4 November 1961. Bank Sumut dibentuk dengan status Perseroan Terbatas berdasarkan akta Notaris Rusli Nomor 22 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah dan sesuai dengan Peraturan Daerah Tingkat I Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 1965.

Pada tahun 1999, bentuk hukum Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara dirubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara atau disingkat PT. Bank Sumut yang berkedudukan dan berkantor pusat di Medan, jalan Imam Bonjol No. 18 Medan. Modal dasar pada saat itu menjadi empat ratus milyar rupiah yang selanjutnya dengan pertimbangan kebutuhan proyeksi pertumbuhan bank, di tahun yang sama modal dasar kembali ditingkatkan mejadi lima ratus milyar. PT. Bank Sumut memiliki visi yaitu menjadi bank untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah disegala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat. Seperti perusahaan perbankan pada umumnya, PT. Bank Sumut juga menawarkan produk-produk penghimpunan antara lain Tabungan Simpeda, Tabungan Martabe, Tabungan Haji Makbul, Giro dan Deposito. Selain itu Bank Sumut juga menawarkan produk penyaluran dana dalam bentuk kredit seperti : Kredit Umum, Kredit Proyek, Kredit Anggaran Lainnya, Kredit Rekening Koran, dan Kredit Multi Guna.

Berdasarkan pengamatan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai adalah mengenai hubungan antara pemimpin dan bawahan yang terjadi kesalahan komunikasi. Hal tersebut dapat diketahui dengan adanya hubungan komunikasi yang tidak terjalin dengan baik seperti, apabila pada jam kerja atasan hanya banyak mengamati bawahan atau karyawan yang sedang bekerja dengan tanpa menanyakan keluhan atau permasalahan yang ditemui karyawan didalam pelaksanaan tugasnya tersebut. Termasuk juga meliputi kurangnya kesediaan waktu untuk mendengarkan keluhan bawahan atau berdiskusi permasalahan yang dihadapi bawahan atau karyawan. Diketahui dari permasalahan tersebut atasan

menginginkan atau mungkin mengajarkan bahwa dengan pengalaman yang ada, dengan standar kerja yang ada, atasan ingin pekerjaan tersebut dapat dikerjakan secara professional. Tentu hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan meskipun sikap yang ditunjukkan atasan memiliki sisi yang baik terhadap kemajuan organisasi.

Fenomena selanjutnya ialah mengenai peraturan yang sudah ditetapkan wajib di patuhi. Hal tersebut menjadi bukti suatu sikap professional yang dapat terlihat, misalnya memakai seragam sesuai jadwalnya, hadir ditempat kerja dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan wajib mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Kemudian atasan memperlakukan bawahan dengan cara yang sama. Semua karyawan menerima hak dan kewajibannya secara sama, seperti menerima gaji setiap bulannya, mendapat bonus maupun tunjangan-tunjangan dari atasan. Namun, rasa persahabatan dengan bawahan atau karyawan belum terpenuhi secara keseluruhan, disini pemimpin terasa kurang akrab dengan bawahan baik itu didalam berinteraksi atau berkomunikasi. Karena biasanya atasan hanya akan menegur jika terdapat suatu kesalahan didalam pelaksanaan tugas yang sedang berlangsung. Atasan juga terlihat kurang untuk bergaul secara informal dengan bawahan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul “**Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai**”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Atasan kurang menjalin komunikasi dengan baik dan juga kurang dalam memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan.
- b. Hubungan keakraban sebagian kecil karyawan kurang terjalin dengan baik yang mengakibatkan kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri kurang maksimal.
- c. Pelatihan dan pengembangan aktualisasi diri kurang diterapkan oleh sebagian karyawan.
- d. Kurangnya hubungan bersosialisasi antara karyawan yang satu dengan yang lainnya serta terjadi kurangnya pengawasan pada karyawan atas pekerjaannya.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan maka peneliti membatasi masalah hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai, Alamat Jl. Jendral Sudirman No 16, Kartini, Binjai kota.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang peneliti rumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai?
2. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai ?
3. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai ?

D. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

- d. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan pengetahuan mengenai perkembangan teori dalam bidang gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan objek yang lebih luas dan komprehensif serta berguna sebagai referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

- b. Manfaat Praktis

Kegunaan atau manfaat praktis dalam penelitian, diharapkan dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran serta informasi bagi PT. Bank Sumut Cabang Binjai mengenai gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Rudi Hermansyah (2018), yang berjudul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Studi Kasus Pada Sekolah Islam Al-Hikmah Jakarta Selatan. Sedangkan penelitian ini berjudul : Analisis Pengaruh

Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai (2020).

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Model Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan regresi linier berganda. penelitian ini juga menggunakan regresi linier berganda.
2. **Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja guru. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
3. **Jumlah Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel sebanyak 40 guru/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 47 karyawan/responden.
4. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2019 sedangkan penelitian ini tahun 2020.

Lokasi Penelitian : lokasi penelitian terdahulu dilakukan di Sekolah Islam Al-Hikmah Jakarta Selatan. Sedangkan Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai, Alamat Jl. Jendral Sudirman No 16, Kartini, Binjai kota.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh dari seseorang atau karyawan setelah dia melakukan sesuatu dalam hal ini pekerjaannya. Pada dasarnya pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam. Kinerja sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan maupun perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Mangkunegara (2014:9) Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Moh. Pabundu Tika (2010:121), kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang/kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud di sini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Menurut Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan

meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Menurut Sinambela (2012:5), kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Dapat dipahami bahwa Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan berdasarkan tanggung jawab sesuai dengan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

b. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik, evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2014:10) yaitu :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kegunaan penilaian kinerja karyawan yaitu :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
- 6) Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 7) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- 8) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 9) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189) yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, serta akan melakukan suatu pekerjaan yang akan dilakukan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Kepribadian yaitu karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan. Norma ini akan memuat aturan ataupun juga kebiasaan yang hidup dalam suatu organisasi.

9. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja disekitar

Lingkungan kerja sekitar merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana, dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berubah waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:208), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu :

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin

sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerjasama antar Karyawan

Kinerja sering dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Berikut ini merupakan definisi gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

Menurut Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Menurut Kartono (2013:33) pengertian gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Sedarmayanti (2013:131) gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai. Sedangkan pengertian gaya kepemimpinan menurut Thoha (2012:49) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pengertian gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

b. Jenis Gaya Kepemimpinan

Dengan karakter yang dimiliki, maka setiap pemimpin cenderung memiliki gaya atau cara yang tersendiri dalam memimpin perusahaannya. Menurut Sutrisno (2010:242) menyatakan bahwa jenis gaya kepemimpinan yaitu :

1) Gaya Persuasif

Yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengubah perasaan, pikiran atau dengan kata lain melakukan ajakan atau bujukan.

2) Gaya Refresif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa keatakutan.

3) Gaya Partisipatif

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik menata, spiritual, fisik maupun material dalam kiprahnya dalam perusahaan.

4) Gaya inovatif

Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2013:34) menyebutkan bahwa pengukuran gaya kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut :

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan

jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5) Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang menjadi menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawaban dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atau peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Hal ini karena sikap dan perasaan karyawan terhadap segala aspek lingkungan kerjanya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Apabila karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka karyawan tersebut akan mencapai kepuasan dalam bekerja. Berikut merupakan beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diantaranya :

Menurut Hasibuan (2013:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Menurut Handoko (2011:32) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Menurut Khaerul Umam (2010:192) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Berdasarkan definisi kepuasan kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja didalam penelitian ini adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai

hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

b. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2013:156) secara umum terdapat tiga teori kepuasan kerja yang sudah dikenal yaitu :

1) Teori Ketidaksetaraan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataannya karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka seseorang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy* tetapi *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi *discrepancy* yang negatif, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Prinsip teori ini adalah bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya Keadilan (*equity*) dalam suatu sistem,

khususnya sistem kerja. Komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh karyawan yang diperolehnya dari pekerjaannya seperti upah atau gaji, keuntungan sampingan, status penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Perasaan keadilan dan ketidakadilan atas suatuasi diperoleh individu dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

3) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber yang dibutuhkan kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhinya faktor ini, karyawan tidak akan puas tetapi jika besarnya faktor ini memadai untuk

memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan. Apabila tidak terpenuhi maka karyawan akan tidak puas.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan suatu pekerjaan tetapi terkait juga dengan aspek-aspek lain yang terdapat di lingkungan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2013:202) sebagai berikut :

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- 3) Berat ringannya pekerjaan
- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- 7) Sifat pekerja monoton atau tidak

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2015:120) yaitu:

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, 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

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2014:292) menyatakan bahwa aspek pengukuran kepuasan kerja dapat diketahui melalui :

- 1) Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Upah dan gaji juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. Pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajibannya yang sudah dilaksanakannya.

- 2) Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja.

- 3) Supervisi

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang

baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada pegawai daripada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan.

4) Rekan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

5) Pekerjaan Itu Sendiri

Aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi dalam bekerja memiliki peranan penting dalam pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Tanpa adanya motivasi, tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik. Pencapaian tujuan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan mengingat karyawan merupakan roda

penggerak bagi jalannya perusahaan. Adapun pengertian motivasi menurut beberapa para ahli sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2014:95) menyatakan bahwa motivasi kerja 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.

Menurut Handoko (2011:252) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014:233) motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Menurut Mangkunegara (2014:61) mendefinisikan motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan definisi motivasi kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja didalam penelitian ini adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan yang memperkuat kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

b. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2014:150), yaitu :

1) Motivasi positif (insentif positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negatif (insentif negatif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

c. Metode-metode Motivasi Kerja

Metode menurut Hasibuan (2014:149) ada dua metode motivasi yaitu :

1) Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

2) Motivasi tak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran

tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang terang dan nyaman,

d. Indikator Motivasi Kerja

Terdapat beberapa indikator didalam motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2014:71) indikator-indikator untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut :

1. **Kebutuhan fisiologis**

Kebutuhan fisiologis yaitu, kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

2. **Kebutuhan rasa aman**

Kebutuhan rasa aman yaitu, kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

3. **Kebutuhan sosial atau rasa memiliki**

Kebutuhan sosial atau rasa memiliki yaitu, kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4. **Kebutuhan harga diri**

Kebutuhan harga diri yaitu, kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

5. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk

berpendapat dengan menggunakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No.	Peneliti Tahun	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nur Indah Wardani (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri	Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3)	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan secara bersama-sama gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri.
2.	Rudi Hermansyah (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Studi Kasus pada Sekolah Islam Al-Hikmah Jakarta Selatan	Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3)	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

						kinerja guru studi kasus pada Sekolah Islam Al-Hikmah Jakarta Selatan
3.	Raden Eduard Wijaya (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan TOP Yummy Di Jakarta	Gaya Kepemimpinan (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Motivasi (X_3)	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan TOP Yummy Di Jakarta
4.	Khairiyah dan Nur Syaima Annisa (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera.	Kepuasan Kerja (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Motivasi Kerja (X_3)	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera.
5.	Faiqotul Khumaida, Abd. Kodir Djaelani, M. Khoirul ABS (2015)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Giant	Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3).	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Gaya

		Ekspress PT. Hero Supermarket Tbk. Cabang Dinoyo)				Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6.	Moh. Rifqi Khairul Umam (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ma,had Abu Bakar Ash Shiddiq Universitas Muhammadiyah Surakarta.	Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3)	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ma,had Abu Bakar Ash Shiddiq Universitas Muhammadiyah Surakarta.
7.	Ade Irmaya Sari Sirait, Sastra Tamami, dan Edwin Agung Wibowo (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Shipyard Batam.	Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3)	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Shipyard Batam.

8.	Umi Rusilowati dan Fifth Ernawati (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian dalam Negeri)	Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3),	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian dalam Negeri)
9.	Stifan R. Langi, David P.E. Serang, Freerik G. Worang (2015)	<i>The Impact Of Leadership Style, Work Motivation, And Job Satisfaction On Employee Performance (Bank BNI Kawangkoan Branch)</i>	<i>Leadership Style</i> (X_1) atau Gaya Kepemimpinan, <i>Work Motivation</i> (X_2) atau Motivasi Kerja, <i>Job Satisfaction</i> (X_3) atau kepuasan kerja.	<i>Employee Performance</i> atau kinerja pegawai	<i>Multiple Regression Analysis</i> atau regresi linear berganda	<i>Leadership, motivation and job satisfaction have a simultaneous effect on the performance of employees at PT. Bank Negara Indonesia Kawangkoan Branch.</i>
10.	Enny Noviyanti, Efrizal Syofyan, Susi Evanita (2019)	<i>The Effect of Leadership, Work Motivation and Work Satisfaction on Performance of Employees of Education and Culture Department in Padang Pariaman.</i>	<i>Leadership</i> (X_1) atau kepemimpinan, <i>Work Motivation</i> (X_2) atau Motivasi Kerja, <i>Work Satisfaction</i> (X_3) atau Kepuasan Kerja	<i>Performance of Employees</i> atau Kinerja Karyawan	<i>Multiple Regression Analysis</i> atau regresi linear berganda	<i>The conclusion of this research are, Leadership, Work Motivation and Work Satisfaction on directly has a significant effect on the Performance Of Employees of Education and Culture Department in</i>

						<i>Padang Pariaman.</i>
--	--	--	--	--	--	-----------------------------

Sumber : Penulis (2020)

C. Kerangka Konseptual

Untuk menganalisis hubungan antar variabel dari pemikiran di atas, maka dibuat kerangka konseptual. Kerangka konsep merupakan bagian penelitian yang menyajikan konsep atau teori dalam bentuk kerangka konsep penelitian. Menurut Sugiyono (2014:128) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen.

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Biasanya kerangka penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variabel dalam proses analisisnya. Adapun variabel di dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen atau bebas yaitu Gaya Kepemimpinan(X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3), serta satu variabel dependen atau terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelusuran penelitian terdahulu dan kajian teori, maka kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Keterkaitan antara gaya kepemimpinan sangat erat dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh sebuah instansi atau perusahaan. Peran seorang pemimpin dalam menggerakkan roda kepemimpinan dalam suatu instansi sangatlah penting, karena keberhasilan sebuah instansi dan perusahaan tidak lepas dari kualitas pemimpinnya. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai maka kualitas kerja dan prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih atau digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan sikap dan perilaku anggota atau bawahannya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Kartono (2013:33) pengertian gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

2. Hubungan Kepuasan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Oleh karena itu kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan didalam suatu organisasi ataupun perusahaan sehingga dapat mendongkrak gairah bekerja ke arah positif sehingga memudahkan suatu organisasi ataupun perusahaan untuk mencapai hasil atau tujuan yang diinginkan.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. hal tersebut sesuai dengan pendapat Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai atau karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya.

3. Hubungan Motivasi Kerja (X₃) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi kerja berhubungan terhadap kinerja karyawan, setiap pekerjaan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan dan mampu menciptakan kinerja yang tinggi serta bersemangat, bergairah dan berdedikasi. Banyak yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya suatu kinerja, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah dengan motivasi. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja akan berdampak pada kinerja yang baik, sehingga tujuan dari perusahaan dapat terpenuhi. oleh karena itu motivasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2014:71), Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

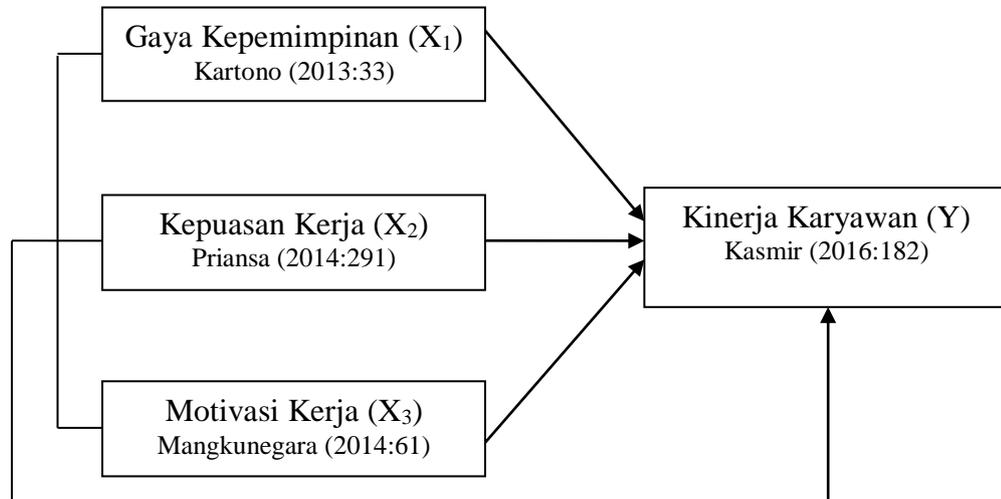
4. Hubungan Gaya Kepemimpinan (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sangat mempengaruhi suatu kinerja organisasi yang tergantung pada kinerja karyawannya, atau dengan kata lain kinerja karyawan akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Menurut Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam perkembangannya, pada suatu organisasi terdapat tiga variabel yang saling bergantung dan merupakan unsur utama yang harus diperhatikan dalam organisasi yaitu gaya kepemimpinan seorang atasan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan dirasa sangat penting, karena memiliki peranan strategis dalam mencapai tujuan organisasi, begitu juga dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja yang memiliki peranan untuk mendukung karyawan dengan baik didalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Kasmir (2016:189) yaitu Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain ialah faktor Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis membuat kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah Penulis 2020

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kajian teori yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.
2. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.
3. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.
4. Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian studi literatur dengan mencari referensi teori yang relevan dengan kasus atau permasalahan yang ditemukan. Referensi teori yang diperoleh dengan jalan penelitian studi literature. Sedangkan bentuk penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan penelitian survey.

Menurut Sugiyono (2015:12), metode kuantitatif adalah : “metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis.”

Sedangkan metode asosiatif menurut Sugiyono (2016:21) adalah “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”

Dalam penelitian ini metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai yang terletak di Jalan Jendral Sudirman No 16, Kartini, Binjai kota

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai, Alamat Jl. Jendral Sudirman No 16, Kartini, Binjai kota

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Sumut Cabang Binjai dari bulan Februari 2020 sampai dengan Juli 2020 dengan format berikut :

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Proses Penelitian	Tahun 2020					
		Jun	Juli	Agus	Sept	Okt	Nov
		Minggu 1 sd 4					
1	Riset awal/Pengajua judul						
2	Penyusunan Proposal						
3	Seminar Proposal						
4	Pengolahan dan analisis data						
5	Penulisan Skripsi						
6	Bimbingan Skripsi						
7	Sidang Meja Hijau						

Sumber : Penulis 2020

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80), definisi populasi adalah sebagai berikut:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Dalam

penelitian ini, yang akan menjadi populasi adalah pegawai PT. Bank Sumut Cabang Binjai yang berjumlah 47 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel merupakan “ bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili)”. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka pengambilan sampel pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai adalah secara keseluruhan yaitu yang berjumlah 47 karyawan.

3. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data yaitu :

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisioner kepada responden.
- b. Data Sekunder, yaitu data dan dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan, buku-buku, jurnal-jurnal dan internet yang berkaitan dengan penelitian ini. Data yang dibutuhkan antara lain

sejarah dan perkembangan perusahaan, jumlah karyawan dan lain sebagainya yang mendukung penelitian.

D. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:59) menjelaskan mengenai pengertian dari variabel yaitu : “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Variabel Penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Dapa diketahui bahwa dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : Gaya Kepemimpinan(X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) dan 1 (satu) Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional diperlukan diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian menjadi konsep, dimensi, indikator dan ukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel lainnya. Disamping itu, tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini.

Tabel 3.2. Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Gaya Kepemimpinan (X_1)	Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Menurut	1. Kemampuan Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan	1. Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut	Likert

	Kartono (2013:33).	<p>Mengendalikan Bawahan</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Tanggung Jawab 6. Kemampuan Mengendalikan Emosional <p>Kartono (2013:34)</p>	<p>perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab. 3. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksud dengan baik. 4. Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuatan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan mengikuti keinginannya. 5. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. 6. Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. 	
Kepuasan Kerja (X ₂)	Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Promosi 3. Supervisi 4. Rekan Kerja 5. Pekerjaan Itu Sendiri <p>Priansa (2014:292)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji. 2. Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan 	Likert

	atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Priansa (2014:291)		<p>promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi.</p> <p>3. Aspek ini mengukur kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja dari bawahan.</p> <p>4. Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.</p> <p>5. Aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab.</p>	
Motivasi Kerja (X ₃)	Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Mangkunegara (2014:61)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri <p>Anwar Prabu Mangkunegara (2014:101)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling dasar. 2. Yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. 3. Yaitu kebutuhan yang diterima oleh kelompok, berafiliasi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. 4. Yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain. 5. Yaitu kebutuhan untuk 	Likert

			menggunakan kemampuan, skill dan potensi, serta kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide memberi penilaian dan kritik.	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2016:182)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (Jumlah) 3. Waktu (Jangka Waktu) 4. Kerjasama antar Karyawan 5. Penekanan Biaya 6. Pengawasan Menurut Kasmir (2016:208)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, 2. Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. 3. Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. 4. Kinerja sering dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. 5. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. 	Likert

			6. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.	
--	--	--	---	--

Sumber : penulis 2020

3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif, Sugiyono (2014:131).

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam risert berupa survey. Menurut Sugiyono (2014:132) pengertian skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dibawah ini adalah penulisan analisis kuantitatif yang menggunakan masing-masing pertanyaan yang telah disediakan dengan pemberian skorsebagai berikut :

- a. sangat setuju (SS), dengan bobot skor 5
- b. Setuju (S), dengan bobot skor 4
- c. Ragu-ragu (R), dengan bobot skor 3
- d. Tidak setuju (TS), dengan bobot skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS), dengan bobot skor 1

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Kesalahan yang dilakukan dalam proses pengumpulan data akan membuat proses analisis menjadi sulit. Menurut Sugiyono (2016:193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Adapun penjelasan dari masing-masing teknik pengumpulan data, sebagai berikut:

1. (*Interview*) Wawancara

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab langsung antara pewawancara dengan yang diwawancarai.

2. Angket / *Quisioner*

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. responden atau karyawan yaitu pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Alamat Jalan Jenderal Sudirman No. 16, Kartini, Kota Binjai, yang menjadi objek penelitian dan penilaiannya menggunakan skala likert.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang bermutu baik, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan cara sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2014:178) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut : Jika koefisien korelasi $r > 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid, Jika koefisien korelasi $r < 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2014:184) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh).

Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliabel).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103) pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinieritas adalah pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinieritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas Ghozali, (2016 : 134).

3. Regresi Linier Berganda

Analisi regresi adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel, Sugiyono (2016:262). Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan

analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

a = konstanta atau bilangan harga

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Gaya Kepemimpinan (*Independent Variabel*)

X_2 = Kepuasan Kerja (*Independent Variabel*)

X_3 = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:94) Uji Hipotesis yang pertama adalah uji t, digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) secara parsial terhadap variabel terikat (dependen). Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung dengan prosedur sebagai berikut :

1) Menentukan hipotesis masing-masing kelompok :

a) H_0 = variabel independen secara parsial atau individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Maka H_0 ditolak.

b) H_1 = variabel independen secara parsial atau individu memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Maka H_1 diterima.

2) Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (H_0 diterima)
- b) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka variabel independen secara individual memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (H_0 diterima)

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2016:96) Uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama–sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Prosedur yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

- 1) Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat bebas ($n - k$), dimana n : jumlah pengamatan dan k : jumlah variabel.
- 2) Kriteria keputusan :
 Uji Kecocokan model ditolak jika $\alpha > 0,05$
 Uji Kecocokan model diterima jika $\alpha < 0,05$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel – variabel dependen, Ghazali (2016 : 95). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel–variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel–variabel independen memberikan

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, Ghozali (2016 : 95).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT. BPD Sumut atau yang lebih dikenal dengan Bank Sumut adalah sebuah bank pembangunan daerah bersifat devisa. PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara didirikan pada tanggal 4 November 1961 dengan dasar hukum pendirian berdasarkan Akta Notaris Rusli No. 22 dalam bentuk Perseroan Terbatas (PT) dengan sebutan BPDSU. Pada Tahun 1962, berdasarkan UU No. 13 tahun 1962 tentang Ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah dan sesuai dengan Peraturan Daerah Tingkat I Sumatera Utara No.5 tahun 1965 bentuk usaha diubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

Modal dasar pada saat itu sebesar Rp. 100 juta dan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Daerah Tingkat I Sumatera Utara dan Pemerintah Daerah Tingkat II se-Sumatera Utara. Sejalan dengan Program Rekapitalisasi, bentuk hukum BPDSU tersebut harus diubah dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) agar saham Pemerintah Pusat dapat masuk untuk pengembangan dan dikemudian hari saham pihak ketiga dimungkinkan dapat masuk atas persetujuan DPRD Tingkat I Sumatera Utara, sehingga berdasarkan hal tersebut maka pada tahun 1999, bentuk hukum BPDSU diubah kembali menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Bank SUMUT atau disingkat PT Bank SUMUT yang berkedudukan dan berkantor Pusat di Medan, Jl. Imam Bonjol No. 18, yang didirikan berdasarkan Akta No. 38 tanggal 16 April 1999 dibuat di hadapan Alina

Hanum, SH, Notaris di Medan yang telah mendapat pengesahan dari Departemen Kehakiman Republik Indonesia No.C-8224HT.01.01.TH99 tanggal 05 Mei 1999. Pada saat itu, modal dasar ditetapkan sebesar Rp. 400 miliar. Seiring dengan pertimbangan kebutuhan proyeksi pertumbuhan bank, maka pada tanggal 15 Desember 1999 melalui Akta No. 31, modal dasar ditingkatkan menjadi Rp. 500 miliar. Sesuai dengan Akta No.39 tanggal 10 Juni 2008 yang dibuat dihadapan H. Marwansyah Nasution, SH, Notaris di Medan berkaitan dengan Akta Penegasan No.05 tanggal 10 November 2008 yang telah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam Surat Keputusan No. AHU-AH.01-87927.AH.01.02 tahun 2008 tanggal 20 November 2008 yang diumumkan dalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 10 tanggal 3 Februari 2009, maka modal dasar ditambah dari Rp. 500 miliar menjadi Rp1 triliun. Anggaran Dasar terakhir Bank SUMUT, sesuai dengan Akta No. 12, tanggal 18 Mei 2011 dari Notaris Afrizal Arsad Hakim, S.H., mengenai Pernyataan Keputusan Rapat PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara.

Perubahan Anggaran Dasar ini telah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam Surat Keputusan No. AHU-33566.AHU.01.02 Tahun 2011 tanggal 5 Juli 2011, di mana modal dasar mengalami perubahan dari Rp. 1 triliun menjadi Rp2triliun, Laju pertumbuhan Bank SUMUT kian menunjukkan perkembangan yang signifikan. Hal ini terlihat melalui kinerja dan prestasi yang diperoleh dari tahun ke tahun. Jumlah aset Bank SUMUT mencapai Rp. 10,75 triliun pada 2009 dan menjadi Rp. 12,76 triliun pada 2010. Didukung semangat untuk menjadi bank

profesional dan tangguh menghadapi persaingan dengan digalakkannya program *to be the best* yang sejalan dengan Road Map BPD Regional Champion 2014, Bank SUMUT kemudian memperkuat permodalannya. Struktur permodalan tersebut tidak hanyamengandalkan penyertaan saham dari Pemerintah Daerah, melainkan juga membuka akses permodalan lain seperti penerbitan obligasi. Karena itu, modal dasar Bank SUMUT kembali ditingkatkan dari Rp. 1 triliun pada 2008 menjadi Rp. 2 triliun pada 2011 dengan jumlah aset yang meningkat menjadi Rp. 18,95 triliun. Kini, sejalan dengan program Transformasi BPD yang telah dicetuskan Presiden Joko Widodo Pada Bulan Mei Tahun 2015, jumlah aset Bank SUMUT per 31 Desember 2017 telah mencapai Rp. 28,931 triliun. Hal ini merupakan pencapaian yang baik melihat tantangan dan peluang yang relatif dinamis yang terjadi sepanjang tahun berjalan.

a. Logo Bank SUMUT

adapun logo PT. Bank SUMUT yang telah mengalami perubahan selama 3 kali sejak tahun berdirinya. Logo ini mulai digunakan PT. Bank SUMUT sejak tahun 2003 sampai saat ini.



Gambar 4.1 Logo Bank SUMUT

Makna logo tersebut ialah

- 1) Bentuk Logo menggambarkan dua elemen dalam bentuk huruf “U” yang saling berkait ber-sinergy membentuk huruf “S” yang merupakan kata awal “Sumut”. Sebuah penggambaran bentuk kerjasama yang sangat erat antara Bank SUMUT dengan Masyarakat Sumatera Utara sebagaimana visi Bank SUMUT.
- 2) Warna oranye sebagai simbol suatu hasrat untuk terus maju yang dilakukan dengan enerjik yang dipadu dengan warna biru yang sportif dan profesional sebagaimana jenis huruf “Palatino Bold” sederhana dan mudah dibaca.
- 3) Penulisan Bank dengan huruf kecil dan SUMUT dengan huruf capital guna lebih mengedepankan Sumatera Utara, sebagai gambaran keinginan dan dukungan untuk membangun dan membesarkan Sumatera Utara.
- 4) Tagline atau moto Bank SUMUT adalah “Memberikan Pelayanan TERBAIK” merupakan akronim dari Terpercaya, Enerjik, Ramah, Bersahabat, Aman, Integritas tinggi, dan Komitmen.

b. Visi Misi dan Nilai – Nilai PT Bank SUMUT

1) Visi dan Misi

Adapun Visi dan Misi dari PT Bank SUMUT adalah sebagai berikut:

a) Visi

Dalam menghadapi iklim persaingan perbankan yang semakin tajam, maka visi PT. Bank Sumut adalah menjadi bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat.

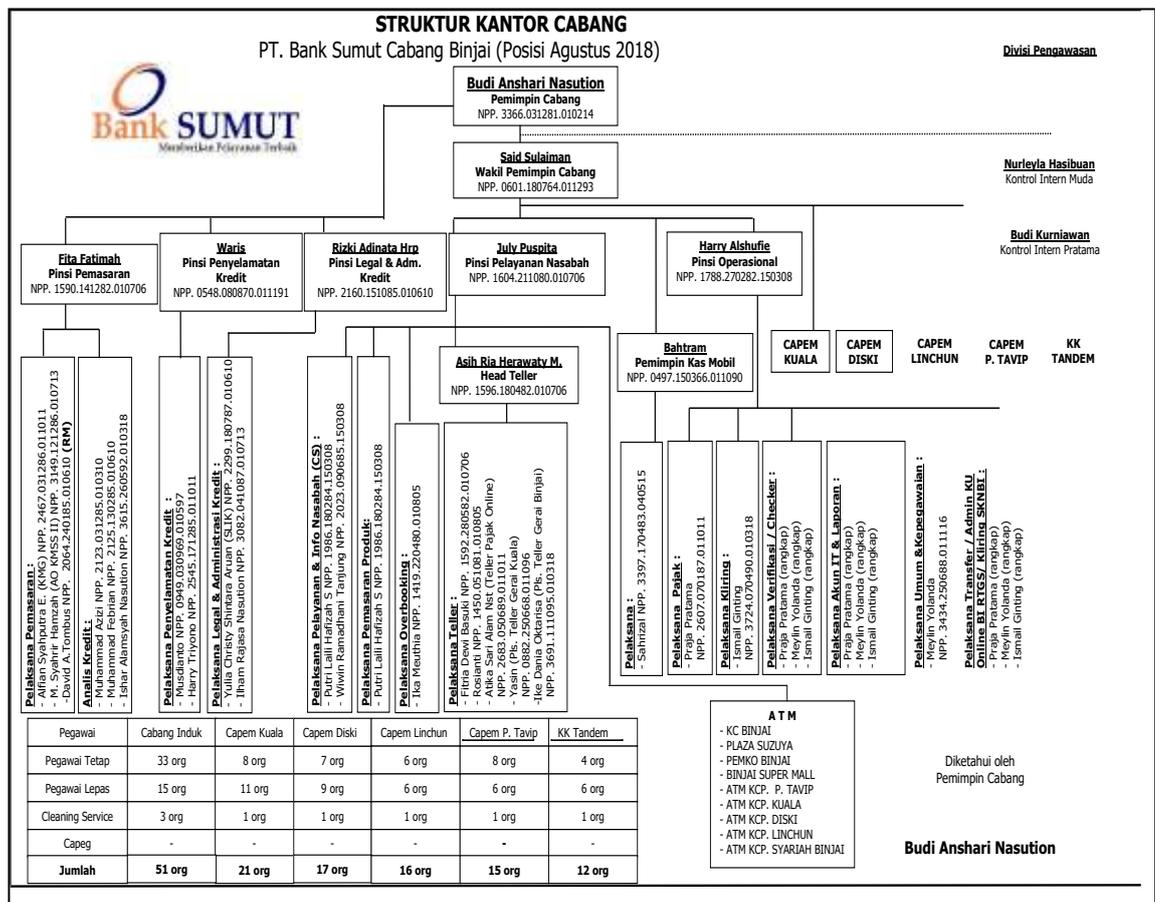
b) Misi

Mengelola dana pemerintah dan masyarakat secara profesional yang didasarkan pada prinsip-prinsip *compliance*

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Struktur organisasi adalah sebuah susunan berbagai komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi yang dapat memberikan gambaran secara skematis tentang hubungan kerjasama antara orang-orang yang terdapat dalam organisasi dengan jelas.

Adapun struktur PT. Bank Sumut Cabang Binjai adalah sebagai berikut :



Gambar 4.2 Struktur Organisasi

3. Karakteristik Responden

Adapun deskripsi karakteristik responden dari penelitian ini meliputi Jenis Kelamin, Usia dan Pendidikan Terakhir. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak dari 47 Responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir dengan data yang telah di input menggunakan SPSS 16. Dari jumlah 47 Karyawan yang diteliti, maka dapat diketahui profil responden sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	28	59.6	59.6	59.6
Perempuan	19	40.4	40.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16. Tahun 2020

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada tabel 4.1 tersebut, terlihat bahwa responden laki-laki sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 59.6% dan responden perempuan yaitu sebanyak 19 orang dengan persentase

sebesar 40.4%. dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 25 Tahun	12	25.5	25.5	25.5
	26 - 30 Tahun	16	34.0	34.0	59.6
	31 - 35 Tahun	13	27.7	27.7	87.2
	> 35 Tahun	6	12.8	12.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Berdasarkan karakteristik usia responden pada tabel 4.2 tersebut, menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 20 – 25 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 25.5%, responden yang berusia antara 26 – 30 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 34.0%, responden yang berusia antara 31 – 35 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 27.7%, dan responden yang berusia lebih besar dari 35 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 12.8%. dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah yang berusia berusia 26 – 30 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 34.0%,

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	13	27.7	27.7	27.7
S1	28	59.6	59.6	87.2
S2	6	12.8	12.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir responden pada tabel 4.3 tersebut, menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 13 orang dengan persentase 27.7%, responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 28 orang dengan persentase 59.6%, responden dengan pendidikan terakhir S2 sebanyak 6 orang dengan persentase 12.8%.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Terdapat 4 (empat) variabel yang akan di analisis dalam penelitian ini yaitu : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Dalam penyebaran angket, variabel Gaya Kepemimpinan terdiri dari 10 butir pernyataan, Kepuasan Kerja terdiri dari 10 butir pernyataan, Motivasi Kerja terdiri dari 10 butir pernyataan dan Kinerja Karyawan terdiri dari 10 butir pernyataan yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 47 orang atau responden. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel sebagai berikut :

1) Variabel X₁(Gaya Kepemimpinan)

Tabel 4.4
Atasan meminta saran dari bawahannya sebelum mengambil keputusan

Pernyataan X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	9	19.1	19.1	19.1
	Setuju	31	66.0	66.0	85.1
	Sangat Setuju	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.4 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 orang (19.1%), yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (66.0%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,9%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 31 orang (66.0%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, atasan meminta saran dari bawahannya sebelum mengambil keputusan.

Tabel 4.5
Atasan percaya diri dalam mengambil keputusan yang tepat

Pernyataan X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	5	10.6	10.6	10.6
	Setuju	32	68.1	68.1	78.7
	Sangat Setuju	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.5 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang (10.6%), yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (68.1%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (21,3%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 32 orang (68.1%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, atasan percaya diri dalam mengambil keputusan yang tepat.

Tabel 4.6
Atasan mampu memotivasi karyawan didalam pelaksanaan tugas
Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	3	6.4	6.4	6.4
Setuju	34	72.3	72.3	78.7
Sangat Setuju	10	21.3	21.3	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.6 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 orang (6.4%), yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (72.3%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (21,3%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 34 orang (72.3%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, atasan mampu memotivasi karyawan didalam pelaksanaan tugas.

Tabel 4.7
Atasan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik

Pernyataan X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	7	14.9	14.9	14.9
	Setuju	29	61.7	61.7	76.6
	Sangat Setuju	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.7 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang (14.9%), yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (61.7%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (23,4%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 29 orang (61.7%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, atasan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Tabel 4.8
Atasan memiliki kemampuan komunikasi yang baik

Pernyataan X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	9	19.1	19.1	19.1
	Setuju	27	57.4	57.4	76.6
	Sangat Setuju	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.8 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 orang (19.1%), yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang

(57.4%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (23,4%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 27 orang (57.4%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, atasan memiliki kemampuan komunikasi yang baik.

Tabel 4.9
Atasan mampu mengendalikan bawahan dengan baik

Pernyataan X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	9	19.1	19.1	19.1
	Setuju	28	59.6	59.6	78.7
	Sangat Setuju	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.9 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9 orang (19.1%), yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (59.6%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (21,3%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 28 orang (59.6%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, atasan mampu mengendalikan bawahan dengan baik.

Tabel 4.10
Atasan mampu membuat bawahan untuk bekerja sesuai dengan instruksinya

Pernyataan X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	34	72.3	72.3	72.3
Sangat Setuju	13	27.7	27.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.10 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (72.3%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (27,7%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju sebanyak 34 orang (72.3%), terhadap pernyataan, atasan mampu membuat bawahan untuk bekerja sesuai dengan instruksinya.

Tabel 4.11
Atasan bertanggung jawab terhadap keputusan yang telah diambil

Pernyataan X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	3	6.4	6.4	6.4
Setuju	30	63.8	63.8	70.2
Sangat Setuju	14	29.8	29.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.11 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 orang (6.4%), yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (63.8%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (29,8%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan

memberikan tanggapan setuju sebanyak 30 orang (63.8%), terhadap pernyataan, atasan bertanggung jawab terhadap keputusan yang telah diambil.

Tabel 4.12
Atasan mampu mengendalikan emosi ketika terjadi permasalahan kerja

Pernyataan X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	4	8.5	8.5	8.5
	Setuju	25	53.2	53.2	61.7
	Sangat Setuju	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.12 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 orang (8.5%), yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (53.2%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (38,3%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 25 orang (53.2%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, atasan mampu mengendalikan emosi ketika terjadi permasalahan kerja.

Tabel 4.13
Atasan mampu mengekspresikan emosi secara tepat serta kebutuhan yang menyertai perasaan tersebut

Pernyataan X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	5	10.6	10.6	10.6
	Setuju	26	55.3	55.3	66.0
	Sangat Setuju	16	34.0	34.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.13 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang (10.6%), yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (55.3%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (34,0%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 26 orang (55.3%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, atasan mampu mengekspresikan emosi secara tepat serta kebutuhan yang menyertai perasaan tersebut.

2) Variabel X₂ (Kepuasan Kerja)

Tabel 4.14
Saya merasa gaji yang diterima sangat memuaskan

Pernyataan X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	36	76.6	76.6	76.6
	Sangat Setuju	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.14 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (76.6%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (23,4%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 36 orang (76.6%).Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan,saya merasa gaji yang diterima sangat memuaskan.

Tabel 4.15
Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku

Pernyataan X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	2.1	2.1	2.1
	Setuju	36	76.6	76.6	78.7
	Sangat Setuju	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.15 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.1%), yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (76.6%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (21,3%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 36 orang (76.6%), Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.

Tabel 4.16
Saya mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan

Pernyataan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	74.5	74.5	74.5
	Sangat Setuju	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.16 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (74.5%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (25,5%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 35 orang (74.5%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, saya mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan.

Tabel 4.17
Saya mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan karir

Pernyataan X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	4.3	4.3	4.3
	Setuju	32	68.1	68.1	72.3
	Sangat Setuju	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.17 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang (4.3%), yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (68.1%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (27,7%). Dapat

disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju sebanyak 32 orang (68.1%) terhadap pernyataan, saya mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan karir.

Tabel 4.18
Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan

Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	23	48.9	48.9	48.9
Setuju	18	38.3	38.3	87.2
Sangat Setuju	6	12.8	12.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.18 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang (48.9%), yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (38.3%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,8%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan ragu-ragusebanyak 23 orang (48.9%) terhadap pernyataan, saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan.

Tabel 4.19
Saya merasa atasan memiliki rasa disiplin yang baik

Pernyataan X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	10	21.3	21.3	21.3
Setuju	24	51.1	51.1	72.3
Sangat Setuju	13	27.7	27.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.19 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 orang (21.3%), yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (51.1%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (27,7%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju sebanyak 24 orang (51.1%) terhadap pernyataan, saya merasa atasan memiliki rasa disiplin yang baik.

Tabel 4.20
Saya memiliki rekan kerja yang baik

Pernyataan X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	1	2.1	2.1	2.1
Setuju	35	74.5	74.5	76.6
Sangat Setuju	11	23.4	23.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.20 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.1%), yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (74.5%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (23,4%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 35 orang (74.5%).Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, saya memiliki rekan kerja yang baik.

Tabel 4.21
Saya senang karena rekan kerja kompak dan saling menghargai
Pernyataan X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	2.1	2.1	2.1
	Setuju	34	72.3	72.3	74.5
	Sangat Setuju	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.21 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.1%), yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (72.3%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (25,5%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 34 orang (72.3%).Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, saya senang rekan kerja kompak dan saling menghargai.

Tabel 4.22
Saya senang dengan pekerjaan saya

Pernyataan X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	32	68.1	68.1	68.1
	Sangat Setuju	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.22 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (68.1%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (31,9%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan

setuju sebanyak 32 orang (68.1%).Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, saya senang dengan pekerjaan saya.

Tabel 4.23
Saya sangat senang karena bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya sendiri

Pernyataan X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	32	68.1	68.1	68.1
	Sangat Setuju	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.23 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (68.1%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (31,9%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 32 orang (68.1%).Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, saya sangat senang karena bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya sendiri.

3) Variabel X₃ (Motivasi Kerja)

Tabel 4.24
Saya dapat mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga

Pernyataan X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	72.3	72.3	72.3
	Sangat Setuju	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.24 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (72.3%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (27,7%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju sebanyak 32 orang (68.1%) terhadap pernyataan, saya dapat mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga

Tabel 4.25
Saya dapat makan makanan yang sehat dan bergizi

Pernyataan X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	39	83.0	83.0	83.0
	Sangat Setuju	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.25 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (83.0%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (17,0%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 39 orang (83.0%), terhadap pernyataan, saya dapat makan makanan yang sehat dan bergizi.

Tabel 4.26
Saya mendapatkan jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan
Pernyataan X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	41	87.2	87.2	87.2
Sangat Setuju	6	12.8	12.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.26 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 41 orang (87.2%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,8%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 41 orang (87.2%), terhadap pernyataan, saya mendapatkan jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.27
Saya merasa aman karena perusahaan sangat peduli terhadap kesejahteraan karyawan
Pernyataan X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	1	2.1	2.1	2.1
Setuju	38	80.9	80.9	83.0
Sangat Setuju	8	17.0	17.0	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.27 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.1%), yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang (80.9%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (17,0%). Dapat

diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 38 orang (80.9%).Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, saya merasa aman karena perusahaan merasa peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

Tabel 4.28
Saya dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja
Pernyataan X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	13	27.7	27.7	27.7
	Setuju	26	55.3	55.3	83.0
	Sangat Setuju	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.28 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 13 orang (27.7%), yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (55.3%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (17,0%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 26 orang (55.3%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, saya dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja.

Tabel 4.29
Saya dapat menjalin hubungan harmonis sesama rekan kerja

Pernyataan X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	2	4.3	4.3	4.3
	Setuju	31	66.0	66.0	70.2
	Sangat Setuju	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.29 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang (4.3%), yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (66.0%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (29,8%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 31 orang (66.0%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, saya dapat menjalin hubungan harmonis sesama rekan kerja.

Tabel 4.30
Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di perusahaan

Pernyataan X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	11	23.4	23.4	23.4
	Setuju	29	61.7	61.7	85.1
	Sangat Setuju	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.30 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 orang (23.4%), yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang

(61.7%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,9%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 29 orang (61.7%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di perusahaan.

Tabel 4.31
Saya merasa perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya
Pernyataan X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	2.1	2.1	2.1
	Setuju	43	91.5	91.5	93.6
	Sangat Setuju	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.31 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.1%), yang menyatakan setuju sebanyak 43 orang (91.5%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (6,4%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 43 orang (91.5%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, saya merasa perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya.

Tabel 4.32
Saya merasa bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan saya menjadi berkembang

Pernyataan X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	13	27.7	27.7	27.7
	Setuju	26	55.3	55.3	83.0
	Sangat Setuju	8	17.0	17.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.32 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 13 orang (27.7%), yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (55.3%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (17,0%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 26 orang (55.3%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, saya merasa bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan saya menjadi berkembang.

Tabel 4.33
Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan

Pernyataan X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	1	2.1	2.1	2.1
	Setuju	37	78.7	78.7	80.9
	Sangat Setuju	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.33 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.1%), yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (78.7%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (19,1%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 37 orang (78.7%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, saya merasa perusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan.

4) Variabel X4 (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.34
Saya merasa kualitas pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan
Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	36	76.6	76.6	76.6
Sangat Setuju	11	23.4	23.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.34 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 36 orang (76.6%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (23,4%).Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 36 orang (76.6%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setujuterhadap pernyataan, saya merasa kualitas pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Tabel 4.35
Saya mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai peraturan

Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	38	80.9	80.9	80.9
Sangat Setuju	9	19.1	19.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.35 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang (80.9%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (19,1%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 38 orang (80.9%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setujuterhadap pernyataan, saya mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai peraturan.

Tabel 4.36
Saya mampu menyelesaikan kuantitas pekerjaan yang dibebankan kepada saya dengan tepat waktu

Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	1	2.1	2.1	2.1
Setuju	38	80.9	80.9	83.0
Sangat Setuju	8	17.0	17.0	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.36 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.1%), yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang (80.9%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (17,0%). Dapat

disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setujuterhadap pernyataan, saya mampu menyelesaikan kuantitas pekerjaan yang dibebankan kepada saya dengan tepat waktu.

Tabel 4.37
Saya mampu mencapai target yang ditetapkan oleh pimpinan
Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	1	2.1	2.1	2.1
Setuju	37	78.7	78.7	80.9
Sangat Setuju	9	19.1	19.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.37 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 1 orang (2.1%), yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (78.7%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (19,1%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 38 orang (80.9%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, saya mampu mencapai target yang ditetapkan oleh pimpinan.

Tabel 4.38
Saya berangkat dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
Pernyataan Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	6	12.8	12.8	12.8
Setuju	24	51.1	51.1	63.8
Sangat Setuju	17	36.2	36.2	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.38 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 6 orang (12.8%), yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (51.1%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (36,2%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 24 orang (51.1%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, saya berangkat dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Tabel 4.39
Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja

Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	4	8.5	8.5	8.5
Setuju	27	57.4	57.4	66.0
Sangat Setuju	16	34.0	34.0	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.39 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 orang (8.5%), yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (57.4%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (34,0%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 27 orang (57.4%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja.

Tabel 4.40
Saya merasa rekan kerja saling memberikan dukungan dan kontribusi dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan

Pernyataan Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	4	8.5	8.5	8.5
	Setuju	28	59.6	59.6	68.1
	Sangat Setuju	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.40 di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 orang (8.5%), yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (59.6%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (31,9%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 28 orang (59.6%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, saya merasa rekan kerja saling memberikan dukungan dan kontribusi dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan.

Tabel 4.41
Saya sangat senang dengan anggaran biaya untuk melakukan aktivitas pekerjaan cukup dan tidak kurang

Pernyataan Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	5	10.6	10.6	10.6
	Setuju	30	63.8	63.8	74.5
	Sangat Setuju	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.41, di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang (10.6%), yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (63.8%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (25,5%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 30 orang (63.8%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, saya sangat senang dengan anggaran biaya untuk melakukan aktivitas pekerjaan cukup dan tidak kurang.

Tabel 4.42
Saya merasa senang karena pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya

Pernyataan Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	20	42.6	42.6	42.6
	Setuju	14	29.8	29.8	72.3
	Sangat Setuju	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.42, di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (42.6%), yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang (29.8%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (27,7%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan ragu-ragu sebanyak 20 orang (42.6%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, saya merasa senang karena pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya.

Tabel 4.43
Saya selalu memperbaiki pekerjaan setiap kali dilakukan evaluasi kerja
Pernyataan Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	3	6.4	6.4	6.4
	Setuju	32	68.1	68.1	74.5
	Sangat Setuju	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.43, di atas dapat menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 orang (6.4%), yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (68.1%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (25,5%). Dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju sebanyak 32 orang (68.1%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang berjumlah 47 orang karyawan memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan, saya selalu memperbaiki pekerjaan setiap kali dilakukan evaluasi kerja.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika koefisien korelasi $r > 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid, Jika koefisien korelasi $r < 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas X_1 gaya kepemimpinan dengan 10 (sepuluh) item pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.44
Uji Validitas (X_1) Gaya Kepemimpinan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	37.4468	12.905	.575	.854
Pernyataan X1.2	37.2979	12.648	.681	.846
Pernyataan X1.3	37.2553	13.194	.601	.852
Pernyataan X1.4	37.3191	12.179	.721	.841
Pernyataan X1.5	37.3617	11.888	.740	.839
Pernyataan X1.6	37.3830	12.154	.695	.843
Pernyataan X1.7	37.1277	13.375	.636	.851
Pernyataan X1.8	37.1702	13.101	.559	.855
Pernyataan X1.9	37.1064	13.662	.354	.872
Pernyataan X1.10	37.1702	13.796	.316	.876

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.44 di atas menunjukkan hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika koefisien korelasi $r > 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid, jika koefisien korelasi $r < 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Jika koefisien korelasi $r > 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid, jika koefisien korelasi $r < 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) item pernyataan pada variable gaya kepemimpinan dapat dinyatakan memiliki status valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas X_2 Kepuasan Kerja dengan 10 (sepuluh) item pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.45
Uji Validitas (X_2) Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	37.4681	9.037	.538	.808
Pernyataan X2.2	37.5106	9.386	.370	.822
Pernyataan X2.3	37.4468	9.470	.347	.824
Pernyataan X2.4	37.4681	8.907	.460	.815
Pernyataan X2.5	38.0638	8.061	.512	.814
Pernyataan X2.6	37.6383	7.714	.612	.800
Pernyataan X2.7	37.4894	8.647	.640	.798
Pernyataan X2.8	37.4681	8.733	.585	.803
Pernyataan X2.9	37.3830	8.850	.547	.807
Pernyataan X2.10	37.3830	8.763	.581	.803

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.45 di atas menunjukkan hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika koefisien korelasi $r > 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid, jika koefisien korelasi $r < 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Jika koefisien korelasi $r > 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid, jika koefisien korelasi $r < 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) item pernyataan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan memiliki status valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas X_3 motivasi kerja dengan 10 (sepuluh) item pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.46
Uji Validitas (X_3) Motivasi Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	36.6170	8.415	.480	.823
Pernyataan X3.2	36.7234	8.726	.450	.826
Pernyataan X3.3	36.7660	8.661	.556	.820
Pernyataan X3.4	36.7447	8.325	.576	.815
Pernyataan X3.5	37.0000	7.304	.591	.814
Pernyataan X3.6	36.6383	7.932	.558	.815
Pernyataan X3.7	36.9787	7.847	.475	.827
Pernyataan X3.8	36.8511	8.782	.586	.820
Pernyataan X3.9	37.0000	7.304	.591	.814
Pernyataan X3.10	36.7234	8.204	.599	.813

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.46 di atas menunjukkan hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika koefisien korelasi $r > 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid, jika koefisien korelasi $r < 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Jika koefisien korelasi $r > 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid, jika koefisien korelasi $r < 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) item pernyataan pada variabel motivasi kerja dapat dinyatakan memiliki status valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas Y kinerja karyawan dengan 10 (sepuluh) item pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.47
Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	37.4255	12.032	.590	.843
Pernyataan Y.2	37.4681	12.124	.609	.843
Pernyataan Y.3	37.5106	12.038	.609	.842
Pernyataan Y.4	37.4894	12.299	.488	.849
Pernyataan Y.5	37.4255	11.424	.466	.853
Pernyataan Y.6	37.4043	10.637	.749	.825
Pernyataan Y.7	37.4255	11.119	.625	.837
Pernyataan Y.8	37.5106	11.342	.575	.842
Pernyataan Y.9	37.8085	10.332	.549	.852
Pernyataan Y.10	37.4681	11.602	.568	.843

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.47 di atas menunjukkan hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika koefisien korelasi $r > 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid, jika koefisien korelasi $r < 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Jika koefisien korelasi $r > 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid, jika koefisien korelasi $r < 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) item pernyataan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan memiliki status valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh).

Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliabel).

Tabel 4.48
Uji Reliabilitas (X₁) Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.866	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.48 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,866 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 (sepuluh) item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.49
Uji Reliabilitas (X₂) Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.825	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.49 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,825 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 (sepuluh) item pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.50
Uji Reliabilitas (X₃) Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.834	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Dari tabel 4.50 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,834 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 (sepuluh) item pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.51
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.856	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

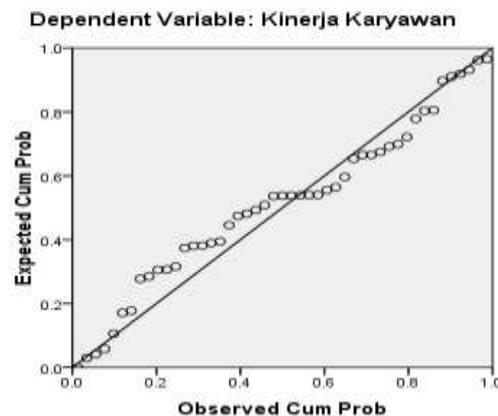
Dari tabel 4.51 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,856 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 (sepuluh) item pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Gambar 4.3PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.3 di atas dapat diketahui bahwa data dengan Normal P-P Plot terlihat titik-titik data yang menyebar atau mendekati di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan mengikuti garis diagonal sehingga data telah berdistribusi dengan normal.

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil

One Sample Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Tabel 4.52
Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.95031876
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.082
	Negative	-.122
Kolmogorov-Smirnov Z		.834
Asymp. Sig. (2-tailed)		.489

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.52 diatas dapat dilihat nilai signifikan sebesar 489 diatas 0,05 maka data diketahui terdistribusi dengan normal. Dari gambar dan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolonieritas

Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$)

dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Analisis dengan menggunakan SPSS, apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.53
Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.009	6.888		2.324	.025		
	Gaya Kepemimpinan	-.342	.140	-.363	-2.442	.019	.656	1.523
	Kepuasan Kerja	.491	.189	.428	2.599	.013	.535	1.869
	Motivasi Kerja	.474	.167	.398	2.844	.007	.739	1.353

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

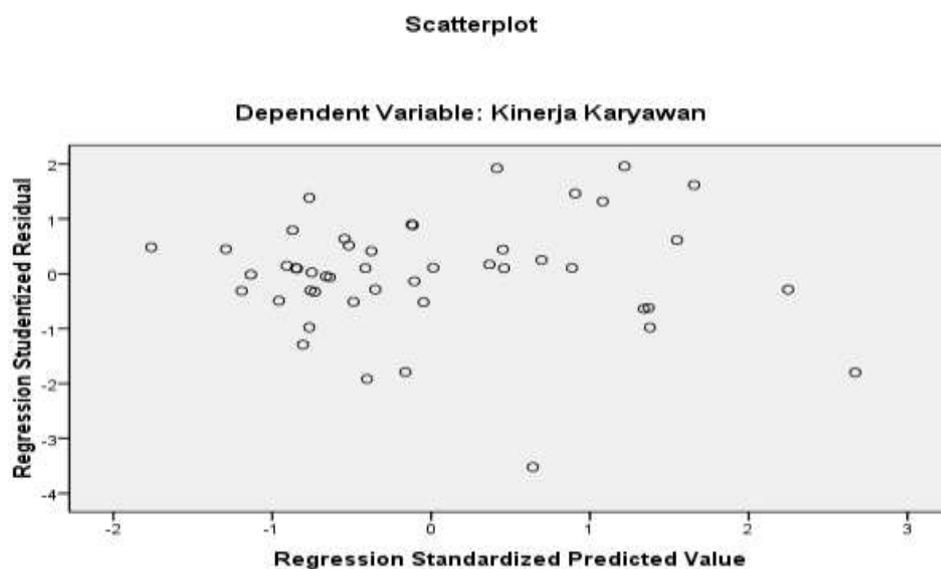
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.53 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai VIF 1.523, variabel kepuasan kerja memperoleh nilai VIF 1.869, variabel motivasi kerja memperoleh nilai VIF 1.353 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 antara lain adalah variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai *tolerance* 0,656, variabel kepuasan

kerja memperoleh nilai *tolerance* 0,535, variabel motivasi kerja memperoleh nilai *tolerance* 0,739, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas dari ketiga variabel tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016 : 134).



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, dari gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Dari hasil pengujian ini memperlihatkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

7. Regresi Linear Berganda

Tabel 4.54
Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.009	6.888		2.324	.025
	Gaya Kepemimpinan	-.342	.140	-.363	-2.442	.019
	Kepuasan Kerja	.491	.189	.428	2.599	.013
	Motivasi Kerja	.474	.167	.398	2.844	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.54 di atas digunakan untuk menggambarkan model persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut : $Y = 16.009 - 0,342 X_1 + 0,491 X_2 + 0,474X_3 + \varepsilon$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 16,009 satuan.
- Jika terjadi peningkatan Gaya Kepemimpinan sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar – 0,342 satuan.

- c. Jika terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,491 satuan.
- d. Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,474 satuan.

8. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung. pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.55
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.009	6.888		2.324	.025
	Gaya Kepemimpinan	-.342	.140	-.363	-2.442	.019
	Kepuasan Kerja	.491	.189	.428	2.599	.013
	Motivasi Kerja	.474	.167	.398	2.844	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.55 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh kinerja karyawan, dengan ketentuan :

Ha diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Berdasarkan hasil data di atas di dapat t_{hitung} sebesar - 2.442 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,015 dan signifikan sebesar 0,019, sehingga $t_{hitung} - 2,442 > t_{tabel}$ 2,015 dan signifikan $0,019 < 0,05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh kinerja karyawan, dengan ketentuan :

Ha diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Berdasarkan hasil di atas di atas t_{hitung} sebesar 2.599 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,015 dan signifikan sebesar 0,013, sehingga $t_{hitung} 2,599 > t_{tabel}$ 2,015 dan signifikan $0,013 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh kinerja karyawan, dengan ketentuan :

Ha diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,844 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,017 dan signifikan sebesar 0,007, sehingga $t_{hitung} 2,844 > t_{tabel}$ 2,015 dan signifikan $0,007 < 0,05$, maka

H_3 diterima dan H_0 diterima, yang menyatakan secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:96) Uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama–sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significan* (0,05). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.56
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	242.152	3	80.717	8.668	.000 ^a
	Residual	400.402	43	9.312		
	Total	642.553	46			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.56 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 8,668 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,82 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis sebelumnya adalah terima H_1 (tolak H_0) atau hipotesis diterima.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.57
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.333	3.05150

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.57 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,333 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 33,0% Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 33,0\% = 67,0\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, atau penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dari hasil penelitian yang telah peneliti uraikan di atas yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang

Binjai. Hal ini terlihat dari analisis uji regresi linier berganda melalui uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar - 2.442 dengan sig. 0,019 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Pada uji regresi linear berganda juga dapat diketahui bahwa jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan yang baik maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar - 0,342 satuan. Hasil penelitian sesuai atau mendukung penelitian Nur Indah Wardani (2016), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Hal ini terlihat dari analisis uji regresi linier berganda melalui uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.599 dengan sig. 0,017 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Pada uji regresi linear berganda juga dapat diketahui bahwa jika terjadi peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan pada saat bekerja maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,491 satuan. Hasil penelitian sesuai atau mendukung penelitian Nur Indah Wardani (2016), yang

menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Hal ini terlihat dari analisis uji regresi linier berganda melalui uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,844 dengan sig. 0,007 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Pada uji regresi linear berganda juga dapat diketahui bahwa jika terjadi peningkatan pada motivasi kerja maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,474 satuan. Hasil penelitian sesuai atau mendukung penelitian Nur Indah Wardani (2016), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai, berpengaruh secara simultan. Hal ini terlihat dari analisis Uji Simultan (Uji F) dengan nilai F_{hitung} sebesar 8,668 dengan

sig. 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan Hipotesis dalam penelitian ini teruji dan diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja yang dirasakan Karyawan saat bekerja pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai, yang akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Binjai secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui lebih jelas apakah variabel Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai telah terjawab dan sekaligus telah menyelesaikan atau menjawab permasalahan. Koefisien Determinasi dapat dilihat pada kolom *adjusted R Square* 0,333 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 33,0% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 33,0\% = 67,0\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, atau penelitian ini.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Hal tersebut di tunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar - 2,442 lebih besar dari t_{tabel} 2,015 dan signifikan $0,019 < 0,05$, maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil penelitian variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Hal tersebut di tunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,599 lebih besar dari t_{tabel} 2,015 dan signifikan $0,013 < 0,05$, maka Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hasil penelitian variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Hal tersebut di tunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,844 lebih besar dari t_{tabel} 2,015 dan signifikan $0,007 < 0,05$, maka Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

4. Hasil Penelitian Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Hal tersebut di tunjukkan dengan uji signifikan simultan (Uji F) yang diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 8,668 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,82 dan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Bahwa dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Tentu hal ini membawa pengaruh yang cukup besar terhadap suatu kinerja yang di lakukan oleh karyawan didalam pelaksanaan pekerjaannya. Disarankan kepada perusahaan lewat gaya kepemimpinan untuk dapat menjalin atau membangun komunikasi dengan baik kepada karyawan dengan berbagai cara yang antara lainnya adalah dengan cara selalu berdiskusi seputar permasalahan yang dihadapi karyawan pada saat pekerjaan sedang berlangsung atau pada saat pekerjaan telah selesai kemudian pemimpin dapat memberikan solusi terhadap permasalahan yang ditemui karyawan dilapangan atau permasalahan pada pekerjaannya.

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Disarankan kepada perusahaan untuk dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dalam pekerjaannya karyawan bisa lebih terdorong untuk giat dalam bekerja. Hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan bisa dengan cara memberikan penghargaan yang dapat berupa materiil yaitu berupa bonus atau insentif dalam bentuk uang maupun non materiil yaitu seperti naik jabatan, berupa hadiah, kesejahteraan atau berupa reputasi, sehingga dengan begitu karyawan akan merasa senang dan puas terhadap pekerjaannya itu sendiri.
3. Berdasarkan hasil penelitian juga menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Disarankan juga kepada perusahaan agar lebih mendorong atau memotivasi semangat atau arahan yang membangun kepada karyawan dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan. Dengan cara memuji hasil kerja karyawan dan menghargai segala upaya yang dilakukan karyawan demi kemajuan visi dan misi perusahaan.
4. Berdasarkan hasil penelitian Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya pengaruh yang baik terhadap ketiga variabel tersebut bagi kinerja karyawan. Dengan hasil tersebut penulis juga menyarankan kepada perusahaan agar senantiasa menjaga dan mempertahankan gaya kepemimpinan yang baik, menjaga kepuasan kerja

karyawan dengan cara membangun dan menjaga hubungan baik kepada karyawan serta tidak segan-segan untuk mendorong dan memotivasi semangat kerja karyawan ataupun menghargai segala upaya hasil kerjanya karena dengan hal tersebutlah kinerja karyawan akan meningkat dari waktu ke waktu sehingga lebih memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Dipenogoro.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu? Edisi Pertama..* Jakarta: PT. Rajawali.
- Kasmir. (2016). *Manajemen SumberDaya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persda.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Ketujuh*. Bandung : Redaksi Refika.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kedua Belas*. Bndung: Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Donni Junni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung : Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Tika, Moh. Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. (2012). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organsiasi*. Bandung : Pustaka Setia.

B. Jurnal

- Ade Irmaya Sari Sirait, Sastra Tamami dan Edwin Agung Wibowo. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Shipyard Batam*. Jurnal Bening Program Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam. Volume 4. No. 2 Tahun 2017.
- Faiqotul Khumaidah, Abd. Kodir Djaelani, M. Khoirul ABS. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Giant Ekspres PT. Hero Supermarket Tbk. Cabang Dinoyo)*. Jurnal Riset Manajemen. Prodi Manajemen.
- Indrawan, M. I. (2018). *Strengthening Character Education Patterns and Local Wisdom Through Ulos Balige Weaving Learning, North Sumatra*. Asian Higher Education Chronicles, 1(1), 71-75.
- Khairiyah dan Nur Syaima Annisa. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera. Proceeding PESAT (Psikologi, Sastra, Arsitektur dan Teknik Sipil)*. Bandung. Vol.5. Oktober. 2013.

- Pramono, C., Mawardi, M., & Agung, M. S. M. (2021). HUBUNGAN TINGKAT SPIRITUALITAS DENGAN KECERDASAN EMOSIONAL PADA SISWA KELAS VIII DI SMP NEGERI 5 KLATEN. *Proceeding of The URECOL*, 966-972.
- Rafiki, A., Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., & Sari, P. B. (2021). Organizational learning, entrepreneurial orientation and personal values towards SMEs' growth in Indonesia. *Journal of Science and Technology Policy Management*.
- Raden Eduard Wijaya. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan TOP Yummy Di Jakarta*. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 3. No.5, September 2019 :79-86.
- Umi Rusilowati dan Fifth Ernawati. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian dalam Negeri)*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*. 05 Juli 2019. P-ISSN 2356-2005.
- Enny Noviyanti, Efrizal Syofyan, Susi Evanita. (2019). *The Effect of Leadership, Work Motivation and Work Satisfaction on Performance of Employees of Education and Culture Department in Padang Pariaman*. *Thir International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship*. *Advances in Economics, Business and Management Research*, Volume 97.
- Stifan R. Langi, David P. E. Saerang, Frederik G. Worang. (2015). *The Impact Of Leadership Style, Work Motivation, And Job Satisfaction On Employee Performance (Bank BNI Kawangkoan Branch)*. *International Business Administration Program, Management Department, Economics*. Volume 15. No. 05 Tahun 2015.
- Yunina, Y., Yunita, N. A., Murhaban, M., Mulyati, S., Satria, D. I., Dewi, M., & Aspan, H. (2019, September). The Effect of IFRS Convergence, Independent Commissioner Proportion and Commissioners Board Size on Accounting Conservatism Level. In *1st Workshop on Multidisciplinary and Its Applications* (pp. 1-8).