



**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN PADA PT. APLIKANUSA
LINTASARTA MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

DITA SUKMA PERTIWI

NPM : 1625311142

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DITA SUKMA PERTIWI
NPM : 1625311142
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN PADA PT. APLIKANUSA LINTASARTA
MEDAN

MEDAN, 20 MEI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

DEKAN



(D. SURYA NITA, S.H./M.Hum)

PEMBIMBING I

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

(SRI RAHAYU, S.E., M.M)



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

SKRIPSI DITERIMA DAN INSETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : DITA SUKMA PERTIWI
NPM : 1625311142
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (SIRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN PADA PT. APLIKANUSA LINTASARTA
MEDAN

MEDAN, 20 MEI 2019



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA - I

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA - II

(SRI RAHAYU, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

ANGGOTA-IV

(Dr. M. TOYIB DAJLAY, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : DITA SUKMA PERTIWI
NPM : 1625311142
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT. APLIKANUSA LINTASARTA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAIB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

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

Medan, 20 Mei 2019



(Dita Sukma Pertiwi)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dita Sukma Pertiwi
Tempat/Tanggal lahir : Medan, 30 Mei 1996
NPM : 1625311142
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jln. Puskesmas 1 Gg. Pribadi No. 3 Medan Sunggal

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 sebagaimana.

Medan, 20 Mei 2019

Yang membuat pernyataan



(Dita Sukma Pertiwi)

Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT. Perpustakaan
Medan, 31 JAN 2019

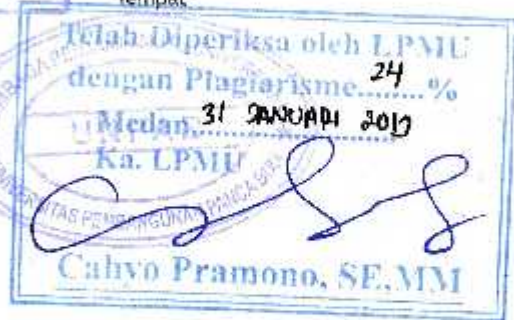
FM-BPAA-2012-041

Judul : Permohonan Meja Hijau



Sugianto, S.Sos., S.Pd.

Medan, 29 Januari 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :
Nama : DITA SUKMA PERTIWI
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 30 Mei 1996
Nama Orang Tua : Zulkifli
No. P. M : 1625311142
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 081269754918
Alamat : Jl. Puskesmas 1 Gg. Pribadi

Dalam bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT APLIKANUSA LINTASARTA MEDAN, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk Ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan Ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi 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
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia 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.	0
Total Biaya	: Rp.	2,100,000
5. Uk. Termin	Pf	4,200,000
	Pf	6,300,000

21/01/19

Diketahui/Diserahut oleh :

Dita Sukma Pertiwi
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya
Dita Sukma Pertiwi
DITA SUKMA PERTIWI
1625311142

Keterangan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

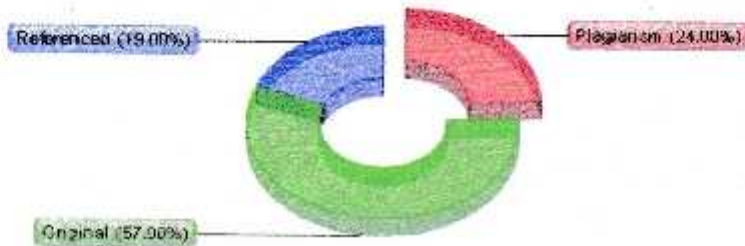
Analyzed document: 29-01-19 10:22:41 AM

"DITA SUKMA PERTIWI_1625311142_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License2



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 15	wrds: 6749	https://docobook.com/pengaruh-kepemimpinan-dan-motivasi-terhadap-kinerja-pegawai-59bc3e9e7...
% 19	wrds: 5749	https://docobook.com/pengaruh-kepemimpinan-dan-motivasi-terhadap-kinerja-pegawai-498eb1d0c...
% 14	wrds: 4432	https://www.s1deshare.net/agunglaksmi@statistik-pantai-suluban

Show other Sources:]

Processed resources details:

143 - Ok / 22 - Failed

Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:



[not detected]

[not detected]

[not detected]

[not detected]

Excluded Urls:



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 MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : DITA SUKMA PERTIWI
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 30 Mei 1996
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625311142
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 121 SKS, IPK 3.31

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

No.	Judul Skripsi	Persetujuan
1.	ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA PT APLIKANUSA LINTASARTA	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	ANALISIS PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT APLIKANUSA LINTASARTA	<input type="checkbox"/>
3.	ANALISIS ETIKA KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT APLIKANUSA LINTASARTA	<input type="checkbox"/>

Yang disetujui oleh Kepala Program Studi dibenarkan tanda



(Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 03 Juli 2018

Permohonan,
 (DITA SUKMA PERTIWI)

Nomor :
 Tanggal :

Disahkan oleh :
 Dekan

(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 3-7-2018

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

(Rizal Ahmad, S.E. M.Si)

Tanggal :

Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 10 Juli 2018

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

(Sri Rahayu, S.E. MM)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015



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
 Dosen Pembimbing I : Rizal AHMAD, S.E., M.Si
 Dosen Pembimbing II : Sri RAHAYU, S.E., M.M.
 Nama Mahasiswa : DITA SUKMA PERTIWI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625311142
 Bidang Pendidikan : STRATA I
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ENERGIA KARYAWAN
 PADA PT. RUKUNALUMIA LINTASABITA

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
01-2019	REVISI BAB 4 dan 5		
01-2019	REVISI BAB 4 dan 5		
01-2019	Acc Sidiqy / M.H P.R.		

Medan, 23 Januari 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



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
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, S.E., M.Si
 Dosen Pembimbing II : Sri Rahayu, S.E., M.M.
 Nama Mahasiswa : DITA SUKMA PERTIWI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625311142
 Bidang Pendidikan : Statistika I
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN
 PADA PT. APLIKAMUSA LUTASAKTA

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
23/01/2019	Ace Sidang Meja Hijau		

Medan, 23 Januari 2019

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

ABSTRAK

Dita Sukma Pertiwi, 1625311142. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Aplikanusa Lintasarta Medan. Skripsi 2019.

Kinerja karyawan bagi perusahaan sangat penting untuk meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan, karna kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, loyalitas dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Aplikanusa Lintasarta Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS. Penelitian ini menggunakan *confirmatory factor analysis*. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aplikanusa Lintasarta Medan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Loyalitas, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Dita Sukma Pertiwi, 1625311142. *Analysis of Factors Affecting Employee Performance at PT Aplikanusa Lintasarta Medan. Skripsi 2019.*

Employee performance for companies is very important to improve the achievement of company goals, because performance is the result achieved through a series of activities and certain procedures by using company resources to achieve the stated company goals. This study aims to determine the effect of work motivation, leadership, transformational leadership style, organizational culture, job satisfaction, non physical work environment, loyalty and work discipline partially and simultaneously on the performance of employees of PT. Aplikanusa Lintasarta Medan. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS program. This study uses confirmatory factor analysis. The sample in this study were 43 respondents. Taking primary data using a questionnaire. The results showed that transformational leadership style and work discipline partially and simultaneously had a significant effect on the performance of employees of PT. Aplikanusa Lintasarta Medan.

Keywords : *Work Motivation, Leadership, Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Job Satisfaction, Non Physical Work Environment, Loyalty, Work Discipline and Employee Performance*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	9
1. Kinerja Karyawan	9
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	9
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.	10
c. Indikator Kinerja.....	14
2. Motivasi Kerja.....	18
a. Pengertian Motivasi Kerja	18
b. Teori-Teori Motivasi	19
c. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja	20
d. Indikator Motivasi Kerja	21
3. Kepemimpinan	23
a. Pengertian Kepemimpinan.....	23
b. Teori-Teori Kepemimpinan.....	24
c. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan	26
d. Indikator Kepemimpinan	28
4. Gaya Kepemimpinan Trasformasional	34
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	34
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Gaya Kepemimpinan Transformasional	35
c. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional	36
5. Budaya Organisasi	39
a. Pengertian Budaya Organisasi	39
b. Tipe-Tipe Budaya Organisasi	40
c. Indikator Budaya Organisasi	41
6. Kepuasan Kerja	43
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	43
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	44

c.	Indikator Kepuasan Kerja.....	45
7.	Lingkungan Kerja Non Fisik.....	48
a.	Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik.....	48
b.	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik.....	49
c.	Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik.....	50
8.	Loyalitas.....	52
a.	Pengertian Loyalitas.....	52
b.	Aspek-Aspek Loyalitas.....	53
c.	Indikator Loyalitas.....	53
9.	Disiplin Kerja.....	56
a.	Pengertian Disiplin Kerja.....	56
b.	Macam-Macam Disiplin Kerja.....	57
c.	Pendekatan Disiplin Kerja.....	57
d.	Indikator Disiplin Kerja.....	59
B.	Penelitian Terdahulu.....	62
C.	Kerangka Konseptual.....	64
D.	Hipotesis.....	70
BAB III	METODE PENELITIAN	
A.	Pendekatan Penelitan.....	71
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	71
C.	Populasi dan Sampel.....	72
D.	Jenis dan Sumber Data.....	73
E.	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	74
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	80
G.	Teknik Analisa Data.....	81
H.	Pengujian Hipotesis.....	85
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Hasil Penelitian.....	88
1.	Deskripsi Objek Penelitian.....	88
2.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	89
3.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	90
4.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	143
5.	Analisis Factor (<i>Confirmatory Factor Analysis</i>).....	153
6.	Pengujian Asumsi Klasik.....	156
7.	Regresi Linier Berganda.....	160
8.	Uji Hipotesis.....	161
B.	Pembahasan.....	164
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	164
2.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	165
3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	166

BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	168
	B. Saran.....	169

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	61
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	72
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan PT Applikanusa Lintasarta Medan.....	73
Tabel 3.3 Variabel Penelitian & Defenisi Operasional.....	74
Tabel 3.4 Skala Likert	79
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	89
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	89
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	90
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	90
Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden	91
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Dengan Rekan Kerja dan Atasan (X _{1.1}).....	91
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Lingkungan Kerja (X _{1.2}).....	92
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesempatan Meningkatkan Pengetahuan dan Keterampilan (X _{1.3})	93
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemberian Tunjangan (X _{1.4}).....	94
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Bersifat Adil (X _{2.1})	95
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Memberikan Sugesti (X _{2.2}).....	96
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Mendukung Tercapainya Tujuan (X _{2.3})	97
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Katalisator (X _{2.4}).....	98
Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Menciptakan Rasa Aman (X _{2.5}).....	99
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Sebagai Wakil Organisasi (X _{2.6})	100
Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Sumber Inspirasi (X _{2.7}).....	101

Tabel 4.17	Penilaian Responden Terhadap Indikator Bersikap Menghargai (X _{2.8}).....	102
Tabel 4.18	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kharisma (X _{3.1}).....	103
Tabel 4.19	Penilaian Responden Terhadap Indikator Motivasi Inspiratif (X _{3.2}).....	104
Tabel 4.20	Penilaian Responden Terhadap Indikator Stimulasi Intelektual (X _{3.3}).....	105
Tabel 4.21	Penilaian Responden Terhadap Indikator Perhatian Yang Individual (X _{3.4}).....	106
Tabel 4.22	Penilaian Responden Terhadap Indikator Inovasi Dan Pengambilan Resiko (X _{4.1}).....	107
Tabel 4.23	Penilaian Responden Terhadap Indikator Perhatian Ke Rincian (X _{4.2}).....	108
Tabel 4.24	Penilaian Responden Terhadap Indikator Orientasi Hasil (X _{4.3})..	109
Tabel 4.25	Penilaian Responden Terhadap Indikator Orientasi Orang (X _{4.4})	110
Tabel 4.26	Penilaian Responden Terhadap Indikator Orientasi Tim (X _{4.5})...	111
Tabel 4.27	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keagresifan (X _{4.6}).....	112
Tabel 4.28	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemantapan/Stabilitas (X _{4.7}).....	113
Tabel 4.29	Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Baik di Lingkungan Kerja (X _{5.1})	114
Tabel 4.30	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Utilitas (X _{5.2}).....	115
Tabel 4.31	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebijakan Kesejahteraan (X _{5.3}).....	116
Tabel 4.32	Penilaian Responden Terhadap Indikator Perhatian Perusahaan (X _{5.4})	117
Tabel 4.33	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan (X _{6.1})	118
Tabel 4.34	Penilaian Responden Terhadap Indikator Suasana Kerja (X _{6.2}) ..	119
Tabel 4.35	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sistem Pemberian Imbalan (X _{6.3})	120

Tabel 4.36	Penilaian Responden Terhadap Indikator Perlakuan dengan baik (X _{6.4}).....	121
Tabel 4.37	Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan yang baik (X _{6.5}).....	122
Tabel 4.38	Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Pada Peraturan (X _{7.1}).....	123
Tabel 4.39	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab Pada Perusahaan (X _{7.2})	124
Tabel 4.40	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemauan Untuk Berkerjasama (X _{7.3}).....	125
Tabel 4.41	Penilaian Responden Terhadap Indikator Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan (X _{7.4})	126
Tabel 4.42	Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Antar Pribadi (X _{7.5})	127
Tabel 4.43	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesukaan Terhadap Pekerjaan (X _{7.6}).....	127
Tabel 4.44	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu (X _{8.1}).....	129
Tabel 4.45	Penilaian Responden Terhadap Indikator Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik (X _{8.2}).....	130
Tabel 4.46	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab Tinggi (X _{8.3}).....	131
Tabel 4.47	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan Terhadap Peraturan Kantor (X _{8.4})	132
Tabel 4.48	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesetiaan (Y.1).....	133
Tabel 4.49	Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi Kerja (Y.2)	134
Tabel 4.50	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kejujuran (Y.3)	135
Tabel 4.51	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kedisiplinan (Y.4)	136
Tabel 4.52	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kreativitas (Y.5).....	137
Tabel 4.53	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama (Y.6)	138
Tabel 4.54	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan (Y.7)..	139

Tabel 4.55	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepribadian (Y.8).....	140
Tabel 4.56	Penilaian Responden Terhadap Indikator Prakarsa (Y.9).....	141
Tabel 4.57	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kecakapan/ Keterampilan (Y.10).....	142
Tabel 4.58	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (Y.11).....	143
Tabel 4.59	Uji Validitas X ₁ (Motivasi Kerja)	144
Tabel 4.60	Uji Validitas X ₂ (Kepemimpinan).....	144
Tabel 4.61	Uji Validitas X ₃ (Gaya Kepemimpinan Transformasional).....	145
Tabel 4.62	Uji Validitas X ₄ (Budaya Organisasi).....	146
Tabel 4.63	Uji Validitas X ₅ (Kepuasan Kerja).....	146
Tabel 4.64	Uji Validitas X ₆ (Lingkungan Kerja Non Fisik)	147
Tabel 4.65	Uji Validitas X ₇ (Loyalitas)	148
Tabel 4.66	Uji Validitas X ₈ (Disiplin Kerja).....	148
Tabel 4.67	Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)	149
Tabel 4.68	Uji Reliabilitas X ₁ (Motivasi Kerja)	150
Tabel 4.69	Uji Reliabilitas X ₂ (Kepemimpinan).....	150
Tabel 4.70	Uji Reliabilitas X ₃ (Gaya Kepemimpinan Transformasional)	151
Tabel 4.71	Uji Reliabilitas X ₄ (Budaya Organisasi)	151
Tabel 4.72	Uji Reliabilitas X ₅ (Kepuasan Kerja).....	151
Tabel 4.73	Uji Reliabilitas X ₆ (Lingkungan Kerja Non Fisik)	152
Tabel 4.74	Uji Reliabilitas X ₇ (Loyalitas).....	152
Tabel 4.75	Uji Reliabilitas X ₈ (Disiplin Kerja).....	152
Tabel 4.76	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)	153
Tabel 4.77	Communalities	154
Tabel 4.78	Total Variance Explained.....	154
Tabel 4.79	Rotated Component Matrix ^a	155
Tabel 4.80	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	158
Tabel 4.81	Uji Multikolinearitas	159
Tabel 4.82	Regresi Linier Berganda	161
Tabel 4.83	Uji Simultan	162
Tabel 4.84	Uji Parsial.....	162

Tabel 4.85 Uji Determinasi	163
----------------------------------	-----

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Sebelum Uji Faktor.....	69
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Setelah Uji Faktor.....	70
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	157
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	157
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	160

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, Wr.Wb

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayahnya penulis dapat mengajukan sebuah skripsi ini yang disusun untuk memenuhi syarat dalam pembuatan skripsi. Adapun judul dari penulis yang telah diajukan adalah “**Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Aplikanusa Lintasarta Medan**”. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rizal Ahmad, 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. Ibu Sri Rahayu, 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. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda H. Zulkifli dan Ibunda Almh. Hj. Parini serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Riki Sanjaya, Rio Syahputra, Yesica Leony, Winindya Chasanovri, S.E, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada teman-temanku Sukses Family terima kasih atas dukungan dan semangatnya dan terima kasih juga untuk seluruh teman kampusku terutama untuk Shulhiyah Ulfa terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Agustus 2019
Penulis

Dita Sukma Pertiwi
1625311142

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di era globalisasi saat ini menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup. Hasan (2012:61), “mengemukakan bahwa karyawan merupakan sumber daya penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena kegagalan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya, akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Sebagai salah satu komponen yang penting, pegawai harus memiliki komitmen yang kuat terhadap tugasnya karena pegawai harus memiliki kepedulian dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini didasari atas pemikiran bahwa keberhasilan karyawan untuk mencapai tujuannya menggambarkan keberhasilan organisasi secara keseluruhan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan bagi perusahaan sangat penting untuk meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan, karna kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang ditetapkan. Menurut Marwanyah (dalam Risda Pangesti, 2017: 9) Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

PT. Apikanusa Lintasarta adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa teknologi informasi dan komunikasi yang berpusat di

Menara Thamrin 12th Floor Jalan M.H. Thamrin Kav. 3 Jakarta 10250 dan didirikan pada bulan April 1988. Lintasarta telah menjadi bagian dari dinamika bisnis di Indonesia dengan menghadirkan layanan komunikasi data, informasi bisnis serta internet yang handal hingga ke wilayah-wilayah terpencil di Nusantara. Perusahaan ini juga mempunyai banyak cabang di seluruh Indonesia, salah satu diantaranya adalah di Provinsi Sumatera Utara yaitu Medan yang beralamat di Jalan Abdullah Lubis No. 59 Medan Sumatera Utara – 20154.

Terdapat beberapa masalah yang terjadi pada PT. Aplikanusa Lintasarta yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan yaitu Karyawan belum diberikan tunjangan keluarga yang layak, Karyawan merasa ada perbedaan tugas yang diberikan antar karyawan, Karyawan merasa kurang diberikan perhatian secara pribadi kepada atasan, Karyawan kurang mampu mencermati, menganalisis, dan mengikuti prosedur dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, Karyawan kurang menikmati setiap pekerjaan yang dilakukannya, Karyawan merasa suasana di tempat kerja kurang harmonis dan kurang menyenangkan, Karyawan kurang mengikuti peraturan yang ditetapkan perusahaan dan Karyawan mengerjakan tugas tidak sesuai waktu yang ditetapkan dan suka menunda pekerjaan yang harus diselesaikan.

Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja bagi karyawan, karena salah satu indikasi penurunan kinerja karyawan adalah kebosanan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan yang ditandai dengan seringnya karyawan meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja. Di sinilah perlu diperhatikan lingkungan kerja yang nyaman agar para karyawan dapat melakukan

suatu kegiatan atau pekerjaan dengan baik agar kinerja karyawan bisa meningkat. Beberapa karyawan cenderung membawa masalah pribadi dalam pekerjaan sehingga menimbulkan hubungan yang kurang harmonis. Sebagai salah satu perusahaan yang telah berkembang, PT. Aplikanusa Lintasarta Medan dituntut untuk selalu menunjukkan kinerja yang baik, maka harus mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang membuat para karyawan tetap semangat dan nyaman dalam bekerja.

Dalam rangka mendorong terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan. Menjadi kewajiban setiap pemimpin perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah, ia akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa.

Yang menjadi fokus variabel sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ialah motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, loyalitas dan disiplin kerja. “Merujuk pada hasil penelitian Muhammad Rio Firdaus (2016)”.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Aplikanusa Lintasarta Medan**”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat di identifikasikan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Karyawan belum diberikan tunjangan keluarga yang layak.
2. Karyawan merasa ada perbedaan tugas yang diberikan antar karyawan.
3. Karyawan merasa kurang diberikan perhatian secara pribadi kepada atasan.
4. Karyawan kurang mampu mencermati, menganalisis, dan mengikuti prosedur dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
5. Karyawan kurang menikmati setiap pekerjaan yang dilakukannya.
6. Karyawan merasa suasana di tempat kerja kurang harmonis dan kurang menyenangkan.
7. Karyawan kurang mengikuti peraturan yang ditetapkan perusahaan.
8. Karyawan mengerjakan tugas tidak sesuai waktu yang ditetapkan dan suka menunda pekerjaan yang harus diselesaikan.

2. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada penelitian ini berdasarkan dengan uraian latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka untuk variabel bebasnya motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, loyalitas dan disiplin kerja. Serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Kemudian untuk tempat penelitiannya saya melakukannya di PT. Aplikanusa Lintasarta Medan, Jalan Abdullah Lubis No. 59 Medan Sumatera Utara – 20154.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang ada di atas, maka di sini penulis ingin melakukan penelitian, yaitu:

1. Apakah hasil dari Uji Analisis Faktor (*Confirmatory Factor Analysis*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Aplikanusa Lintasarta Medan ?
2. Apakah hasil dari Uji Analisis Faktor (*Confirmatory Factor Analysis*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Aplikanusa Lintasarta Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang ingin dilakukan penulis disini antara lain:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui hasil dari Uji Analisis Faktor (*Confirmatory Factor Analysis*) yang mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan pada PT. Aplikanusa Lintasarta Medan.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui hasil dari Uji Analisis Faktor (*Confirmatory Factor Analysis*) yang mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial pada PT. Aplikanusa Lintasarta Medan.

2. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti mengenai kinerja karyawan PT. Aplikanusa Lintasarta Medan.
2. Bagi Universitas, sebagai salah bentuk pustaka karya ilmiah mahasiswa mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi PT. Aplikanusa Lintasarta Medan, sebagai informasi tambahan serta bahan masukan bagi perusahaan mengenai kinerja karyawan PT. Aplikanusa Lintasarta Medan.
4. Bagi Peneliti selanjutnya, untuk bahan referensi penelitian selanjutnya agar dapat melakukan penelitian secara lebih luas terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan PT. Aplikanusa Lintasarta Medan.

E. Keaslian Penelitian

Ada banyak penelitian yang dilakukan dengan judul tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rio Firdaus (2016) dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Pisangan Jakarta”.

Dalam penelitian ini terdapat perbedaan, dan perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian** : Dalam penelitian ini penulis menggunakan model CFA (*Confirmatory Factory Analysis*), sedangkan penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian** : Pada penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variable bebas (kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai sedangkan pada penelitian ini menggunakan 8 (delapan) variabel bebas yaitu (motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, loyalitas dan disiplin kerja) dan memiliki 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
- 3. Jumlah Observasi/sampel (n)** : Penelitian terdahulu berjumlah 31 orang sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 43 orang.
- 4. Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2018.

5. Lokasi Penelitian : Pada penelitian terdahulu dilakukan di Puskesmas Pisangan Jakarta, sedangkan pada penelitian sekarang dilakukan pada PT. Aplikanusa Lintasarta Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. “Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013: 67)”.

Menurut Hasibuan (2013: 94) “kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja”.

Menurut Wirawan (dalam Yuyun Fitri Astuti, 2015: 11) “kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam suatu tertentu”.

“Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi, Wibowo (dalam Julastri, 2011: 48)”.

Sedangkan menurut Kasmir (dalam Risdha Pangesti, 2017: 9) “kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 (satu) tahun”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (dalam Risdha Pangesti, 2017:10) “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah”:

1. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013), “Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka

karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik”.

2. Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2013), “Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya”.

3. Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2013), “Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya”.

4. Budaya Organisasi

Menurut Hasibuan (2013), “Budaya Organisasi merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh 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 atau organisasi”.

5. Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2013), “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 pekerjaan akan baik pula”.

6. Lingkungan Kerja

Menurut Hasibuan (2013), “Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja”.

7. Loyalitas

Menurut Hasibuan (2013), “Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik”.

8. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013), “Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Kemampuan

Menurut Mangkunegara (2013), “Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan”.

2. Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013), “Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus memiliki sikap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja”.

Dan menurut Amstrong dan Baron (dalam Fenny Dwi Oktavia, 2014: 9), “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah”:

1. Kepemimpinan yang meliputi kualitas, bimbingan dan motivasi.

2. Pribadi yang meliputi motivasi, disiplin, keterampilan dan kompetensi.
3. Sistem yang meliputi fasilitas kerja dan sistem pekerjaan.
4. Situasional yang meliputi suasana lingkungan kerja, unsur internal dan eksternal.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, loyalitas, dan disiplin kerja.

C. Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan (2013: 95), menyatakan bahwa untuk dapat mengukur kinerja karyawan, sangat diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kesetiaan

Menurut Hasibuan (2013), “Dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab”.

2. Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013), “Menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya”.

3. Kejujuran

Menurut Hasibuan (2013), “Menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya”.

4. Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2013), “Menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya”.

5. Kreativitas

Menurut Hasibuan (2013), “Menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya”.

6. Kerjasama

Menurut Hasibuan (2013), “Menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik”.

7. Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2013), “Menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif”.

8. Kepribadian

Menurut Hasibuan (2013), “Menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar”.

9. Prakarsa

Menurut Hasibuan (2013), “Menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya”.

10. Kecakapan/Keterampilan

Menurut Hasibuan (2013), “Menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen”.

11. Tanggung Jawab

Menurut Hasibuan (2013), “Menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, perilaku serta hasil kerja dari bawahannya”.

Sedangkan Menurut Wirawan (dalam Yuyun Fitri Astuti, 2015: 13) “indikator kinerja karyawan adalah”:

1. Kuantitas Hasil Kerja

Yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.

2. Kualitas Hasil Kerja

Yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.

3. Efisiensi

Yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.

4. Disiplin kerja

Yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

5. Ketelitian

Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.

6. Kepemimpinan

Yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

7. Kejujuran

Yaitu ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

8. Kreativitas

Yaitu kemampuan untuk mengajukan ide-ide atau usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan/keterampilan dan tanggung jawab.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

“Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu, Fillmore H. Standford (dalam Mangkunegara, 2013: 93)”.

Menurut Siagian (dalam Sutrisno, 2016: 110) motivasi kerja adalah “keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi”.

Motivasi kerja adalah “suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Hasibuan (dalam Sunyoto, 2012: 191)”.

Menurut Herzberg (dalam Danang Setya Ramadhani, 2016: 36) mengemukakan “motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

b. Teori –Teori Motivasi

1. Teori Kepuasan

“Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori kepuasan ini dipelopori oleh F.W.Taylor; Abraham H.Maslow; David McClelland; Frederick Herzberg; Clayton P.Alderfer; dan Douglas McGregor. Sutrisno (2016:121)”.

2. Teori Motivasi Proses

“Ada tiga teori motivasi proses yang lazim dikenal, yaitu teori harapan, keadilan dan pengukuhan. Sutrisno (2016:141)”.

c. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja

“Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, Mangkunegara (2013: 100) adalah”:

1. Prinsip Partisipasi

Menurut Mangkunegara (2013), “Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin”.

2. Prinsip Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2013), “Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya”.

3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Menurut Mangkunegara (2013), “Pemimpin mengakui andil bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya”.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Menurut Mangkunegara (2013), “Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk

sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin”.

5. Prinsip Memberi Perhatian

Menurut Mangkunegara (2013), “Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin”.

d. Indikator Motivasi Kerja

“Menurut Hasibuan (dalam Yordi Wisnu Kusuma, 2016: 4) indikator motivasi kerja adalah”:

1. Kebutuhan Fisik

Ditujukan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan

Ditujukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3. Kebutuhan Sosial

Ditujukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.

4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Ditujukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

5. Kebutuhan Perwujudan Diri

Ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan dan potensinya.

Sedangkan Menurut Herzberg (dalam Dwi Wahyu Wijayanti, 2012:

38) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan

Suasana harmonis antar pegawai terjalin di tempat kerja dan selalu terjalin kerjasama bawahan dengan atasan maupun dengan rekan kerja.

2. Lingkungan kerja

Terdapat fasilitas penunjang pekerjaan yang memadai sesuai dengan kebutuhan kerja dan suasana kerja yang sesuai dengan yang di harapkan.

3. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan

Perusahaan/organisasi selalu memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya.

4. Pemberian tunjangan

Perusahaan/organisasi telah memberikan tunjangan yang layak bagi pegawainya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta pemberian tunjangan.

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah “cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama, Sudarmanto (dalam Dwi Wahyu Wijayanti, 2012: 23)”.

Sedangkan Hasibuan (2013: 170) berpendapat kepemimpinan adalah “cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Siagian (dalam Lestari, 2015: 16) mengemukakan bahwa “kepemimpinan diartikan sebagai keterampilan atau kemampuan untuk

mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang itu mau melakukan kehendak pemimpin”.

Menurut pendapat Wahjosumidjo (dalam Binsar Paganda, 2014: 24) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah “sebagai bentuk hubungan sekelompok orang, hubungan antara yang memimpin dan yang dipimpin, dimana hubungan itu mencerminkan seseorang atau kelompok orang berperilaku karena akibat adanya kewibawaan atau kekuasaan yang ada pada orang yang pemimpin”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepemimpinan dalam penelitian ini adalah bentuk hubungan sekelompok orang, hubungan antara yang memimpin dan yang dipimpin, dimana hubungan itu mencerminkan seseorang atau kelompok orang berperilaku karena akibat adanya kewibawaan atau kekuasaan yang ada pada orang yang pemimpin.

b. Teori-Teori Kepemimpinan

Wursanto (dalam Dwi Wahyu Wijayanti, 2012: 24) menyatakan teori kepemimpinan adalah “bagaimana seseorang menjadi pemimpin atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Beberapa teori tentang kepemimpinan yaitu”:

1. Teori Kelebihan

Menurut Wursanto (2012), “Teori ini beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus

dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 hal yaitu kelebihan ratio, kelebihan rohaniah dan kelebihan badaniah”.

2. Teori Sifat

Menurut Wursanto (2012), “Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik, sifat-sifat kepemimpinan yang umum misalnya bersifat adil, suka melindungi, penuh rasa percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikatif dan kreatif”.

3. Teori Keturunan

Menurut Wursanto (2012), “Menurut teori ini, seorang menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan, karena orangtuanya seorang pemimpin maka anaknya otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orangtuanya”.

4. Teori Kharismatik

Menurut Wursanto (2012), “Teori ini menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai kharisma (pengaruh yang sangat besar). Biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar”.

5. Teori Bakat

Menurut Wursanto (2012), “Teori ini disebut juga teori ekologis, yang berpendapat bahwa pemimpin lahir karena bakatnya. Ia

menjadi pemimpin karena memang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin. Bakat kepemimpinan harus dikembangkan, misalnya dengan memberi kesempatan orang tersebut menduduki suatu jabatan.”

6. Teori Sosial

Menurut Wursanto (2012), “Teori ini beranggapan pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin. Setiap orang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin asal dia diberi kesempatan. Setiap orang dapat dididik menjadi pemimpin karena masalah kepemimpinan dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman praktek”.

c. **Fungsi-Fungsi Kepemimpinan**

“Fungsi-fungsi kepemimpinan menurut Siagian Sondang P. (dalam Danang Setya Ramadhani, 2016: 28) adalah”:

1. Pimpinan Sebagai Penentu Arah

Menurut Siagian (2016), “Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi yang bersangkutan. Perumus dan penentu strategi serta taktik tersebut adalah pimpinan dalam organisasi tersebut”.

2. Pimpinan Sebagai Wakil dan Juru Bicara Organisasi

Menurut Siagian (2016), “Tidak semua anggota organisasi mempunyai wewenang untuk mengadakan hubungan keluar dengan berbagai pihak yang ada hubungannya dengan organisasi

yang bersangkutan. Pimpinan puncak organisasi adalah yang menjadi wakil dan juru bicara resmi organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak di luar organisasi. Sebagai wakil dan juru bicara resmi organisasi, fungsi pimpinan tidak terbatas pada pemeliharaan hubungan baik saja, tetapi harus membuahkan perolehan dukungan yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya”.

3. Pimpinan Sebagai Komunikator Yang Efektif

Menurut Siagian (2016), “Tidak dapat disangkal bahwa salah satu fungsi pimpinan yang bersifat hakiki adalah berkomunikasi secara efektif. Bahkan ada pendapat yang mengatakan bahwa timbulnya perselisihan, perbedaan paham dan adanya konflik, terutama disebabkan oleh tidak adanya komunikasi yang efektif antara pihak-pihak yang saling berhubungan”.

4. Pemimpin Sebagai Mediator

Menurut Siagian (2016), “Dalam kehidupan organisasional, selalu saja ada situasi konflik yang harus diatasi, baik dalam hubungan ke luar maupun dalam hubungan ke dalam organisasi. Pembahasan tentang peran pimpinan sebagai mediator difokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam satu organisasi, tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik yang mungkin timbul dalam hubungan keluar dihadapi dan diatasi”.

5. Pemimpin Sebagai Integrator

Menurut Siagian (2016), “Merupakan kenyataan dalam kehidupan organisasional bahwa timbulnya kecenderungan berpikir dan bertindak berkotak-kotak di kalangan para anggota organisasi dapat diakibatkan oleh sikap yang positif tetapi mungkin pula karena sikap yang negatif. Sikap negatif inilah yang biasanya memunculkan konflik dalam organisasi. Disinilah peran pimpinan sebagai penghubung antar kalangan anggota organisasi agar selalu terarah dalam penciptaan lingkungan organisasi yang positif”.

d. Indikator Kepemimpinan

Siagian Sondang P. (dalam Danang Setya Ramadhani, 2016: 31) berpendapat, “tujuh indikator yang dapat harus dimiliki pimpinan adalah sebagai berikut”:

1. Iklim saling mempercayai

Menurut Siagian (2016), “Hubungan saling mempercayai akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya”.

2. Penghargaan terhadap ide bawahan

Menurut Siagian (2016), “Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang

bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi tempat bekerja”.

3. Memperhitungkan perasaan para bawahan

Menurut Siagian (2016), “Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin”.

4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Menurut Siagian (2016), “Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya”.

5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Menurut Siagian (2016), “Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang

sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka. Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan. Konsiderasi sebagai perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan seringkali ditandai dengan perilaku pemimpin yang cenderung memperjuangkan kepentingan bawahan, memperhatikan kesejahteraan diantaranya dengan cara memberikan gaji tepat pada waktunya, memberikan tunjangan, serta memberikan fasilitas yang sebaik mungkin bagi para bawahannya”.

6. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Menurut Siagian (2016), “Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai”.

7. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional

Menurut Siagian (2016), “Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara

tepat dan professional. Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan”.

Sedangkan Menurut Wahjosumidjo (dalam Dwi Wahyu Wijayanti, 2012: 30) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Bersifat Adil

Menurut Wahjosumidjo (2012), “Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”.

2. Memberi Sugesti

Menurut Wahjosumidjo (2012), “Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan”.

3. Mendukung Tujuan

Menurut Wahjosumidjo (2012), “Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama”.

4. Katalisator

Menurut Wahjosumidjo (2012), “Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin”.

5. Menciptakan Rasa Aman

Menurut Wahjosumidjo (2012), “Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan”.

6. Sebagai Wakil Organisasi

Menurut Wahjosumidjo (2012), “Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, terlebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segala-segalanya sebab segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya”.

7. Sumber Inspirasi

Menurut Wahjosumidjo (2012), “Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi”.

8. Bersikap Menghargai

Menurut Wahjosumidjo (2012), “Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kepemimpinan dalam penelitian ini adalah bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

4. Gaya Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Keberadaan pemimpin memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Peran pemimpin adalah sebagai penunjuk arah dan tujuan masa depan (*direct setter*), agen perubahan (*change agent*), negosiator (*spokes person*), dan sebagai pembina (*coach*).

Salah satu bentuk gaya kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam globalisasi dirumuskan sebagai gaya kepemimpinan transformasional. “Gaya kepemimpinan transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok, Robbins (dalam Yuyun, 2015: 18)”.

Menurut Modiani (dalam Yuyun, 2015: 18) gaya kepemimpinan transformasional merupakan “kemampuan untuk memberikan inspirasi

dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan untuk imbalan internal”.

Yulk (dalam Yuyun, 2015: 18) menyatakan bahwa “dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional, menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Reitz (dalam Yuyun, 2015: 19) “ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan transformasional yaitu”:

1. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pimpinan hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya mempengaruhi pilihan akan gaya.
2. Pengharapan dan perilaku atasan, pemimpin secara jelas memakai gaya yang berorientasi pada tugas.
3. Karakteristik, harapan perilaku bawahan akan mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan perilaku rekan.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Adapun indikator-indikator gaya kepemimpinan transformasional sebagai berikut, Robbins (dalam Yuyun, 2015: 19) :

1. Kharisma

Menurut Robbins (2015), “Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya”.

2. Motivasi Inspiratif

Menurut Robbins (2015), “Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim”.

3. Stimulasi Intelektual

Menurut Robbins (2015), “Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru”.

4. Perhatian yang Individual

Menurut Robbins (2015), “Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual,

melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi”.

Indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Yukl (dalam Yuyun, 2015: 21) yaitu:

1. Pengaruh ideal/kharismatik, perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin.
2. Pertimbangan individual meliputi pemberian dorongan, dukungan dan pelatihan terhadap pengikut.
3. Motivasi inspirasional yang meliputi penyampaian visi yang menarik, untuk memfokuskan bawahan, dan model perilaku yang tepat.
4. Stimulasi intelektual perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini adalah kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual dan perhatian yang individual.

5. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins (dalam Isma Yani, 2017: 14) mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan persepsi umum yang dibentuk oleh anggota organisasi menjadi sebuah sistem yang menggabungkan pengertian, untuk menyusun kesepakatan di dalam melaksanakan tugas organisasi agar inovatif, antisipasi resiko, teliti terhadap setiap masalah serta agresif didalam melaksanakan tugas organisasi”.

Menurut Edgar H. Schein (dalam Elsa, 2013: 14) budaya adalah “suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut”.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi. “Budaya yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, pengambilan modal, keuntungan, mutu dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi, Darmawan (dalam Mar’atu Shaliha, 2017: 15)”.

Menurut Asang (dalam Mar'atu Shaliha, 2017: 14) budaya organisasi diartikan “sebagai seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinterminasi yang mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah persepsi umum yang dibentuk oleh anggota organisasi menjadi sebuah sistem yang menggabungkan pengertian, untuk menyusun kesepakatan di dalam melaksanakan tugas organisasi agar inovatif, antisipasi resiko, teliti terhadap setiap masalah serta agresif didalam melaksanakan tugas organisasi.

b. Tipe-Tipe Budaya Organisasi

“Menurut Harisson (dalam Isma Yani, 2017: 21) mengemukakan bahwa ada empat tipe budaya organisasi, yaitu”:

1. Budaya Kekuasaan (*Power Culture*)

Sejumlah kecil eksekutif senior menggunakan kekuasaan yang lebih banyak dalam cara memerintah. Ada kepercayaan dalam sikap mental yang kuat dan tegas untuk mewujudkan perhatian organisasi.

2. Budaya Peran (*Role Culture*)

Ada kaitan dengan prosedur-prosedur birokrasi, seperti peraturan-peraturan pemerintah dan peran spesifik yang jelas, karena diyakini bahwa hal ini akan menstabilkan sistem.

3. Budaya Pendukung (*Support Culture*)

Ada kelompok yang mendukung orang yang mengusahakan integrasi dan seperangkat nilai bersama.

4. Budaya Prestasi (*Achievement Culture*)

Ada suasana yang mendorong ekspresi diri dan usaha keras untuk adanya independensi, dan tekanannya pada keberhasilan dan prestasi.

c. Indikator-Indikator Budaya Organisasi

“Menurut Robbins (dalam Isma Yani, 2017: 16) indikator budaya organisasi adalah”:

1. Inovasi dan pengambilan resiko

Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.

2. Perhatian ke rincian

Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan posisi ketepatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.

3. Orientasi Hasil

Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknis dan proses yang digunakan untuk hasil tersebut.

4. Orientasi Orang

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi itu.

Orientasi Tim

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.

5. Keagresifan

Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.

6. Kemantapan/stabilitas

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Menurut pendapat Edgar H. Schein (dalam Elsa, 2013: 18), “indikator yang dapat mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut”:

1. Perilaku Pemimpin

Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.

2. Mengedepankan Misi Perusahaan

Jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.

3. Proses Pembelajaran

Pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut, untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.

4. Motivasi

Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel budaya organisasi dalam penelitian ini adalah inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke rincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemandapan/stabilitas.

6. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2013: 117) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah “sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja, Hasibuan (2013: 202)”.

Menurut T. Hani Handoko (2014: 193) Kepuasan kerja adalah “keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

“Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang

karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima, Robbins (dalam Rachel, 2015: 9)”.

Menurut Veithzal Rivai (dalam Leonardus, 2010: 10) kepuasan merupakan “evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013: 120), “faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah”:

1. Faktor Pegawai, yaitu kecerdasan, 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 financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

c. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

“Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (dalam Rachel, 2015: 15) adalah”:

1. Hubungan baik di lingkungan kerja, yaitu adanya hubungan supervisi, hubungan sosial di antara karyawan dan kemampuan beradaptasi dengan sarana pekerjaan. Hal ini ditunjukkan melalui sikap atau perilaku karyawan yang menunjukkan kesaanggupan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan meskipun tanpa pengawasan.
2. Kemampuan utilitas, yaitu kemampuan yang berkaitan dengan sikap karyawan terhadap kebijakan kepemimpinan, kebijakan peraturan jam kerja, kesempatan untuk berkreasi dan peluang promosi karir.
3. Kebijakan kesejahteraan, yaitu kebijakan yang menimbulkan efek kepuasan karyawan pada sistem pengupahan, pemberian tunjangan dan insentif. Kebijakan kesejahteraan tersebut diukur dari persepsi karyawan terhadap sistem pengupahan, besarnya upah sesuai dengan beban, pemberian tunjangan, serta sistem insentif dan gaji lembur
4. Perhatian perusahaan pada masalah keamanan kerja berkaitan dengan tingkat risiko pekerjaan, kesehatan, dan keselamatan kerja dan sarana yang menunjang K3.

Menurut Veithzal Rivai (dalam Leonardus, 2010: 13) “indikator dari kepuasan kerja terdiri dari”:

1. Isi Pekerjaan

Menurut Veithzal Rivai (2010), “Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab”.

2. Supervisi

Menurut Veithzal Rivai (2010), “Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan *turn over* dan absensi karyawan”.

3. Organisasi dan Manajemen

Menurut Veithzal Rivai (2010), “Mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan”.

4. Kesempatan Untuk Maju

Menurut Veithzal Rivai (2010), “Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya”.

5. Gaji

Menurut Veithzal Rivai (2010), “Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya maka kecenderungan karyawan untuk merasa puas terhadap kerjanya akan lebih besar”.

6. Rekan Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2010), “Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan”.

7. Kondisi Pekerjaan

Menurut Veithzal Rivai (2010), “Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah hubungan baik di lingkungan kerja, kemampuan utilitas, kebijakan kesejahteraan dan perhatian perusahaan.

7. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, Sutrisno (2010: 118). “Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Oleh karena itu, pemimpin perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan”.

Sedarmayanti (2011:26) “Lingkungan kerja terbagi atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Menurut Wursanto (dalam Rika Natalia, 2017: 23) mendefinisikan “lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini adalah sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (dalam Rika Natalia, 2017: 24) menyatakan “bahwa ada 3 jenis lingkungan kerja yang bersifat non fisik yaitu”:

1. Perasaan Aman Karyawan

Menurut Wursanto (2017), “Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan. Perasaan aman tersebut terdiri dari sebagai berikut:

- a. Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b. Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
- c. Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar karyawan.

2. Loyalitas karyawan

Menurut Wursanto (2017), “Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri

dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan”.

3. Kepuasan Karyawan

Menurut Wursanto (2017), “Kepuasan karyawan merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri karyawan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi. Lingkungan kerja non fisik ini adalah lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik yang dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas mempengaruhi perilaku Karyawan ke arah yang positif meningkatkan kinerja karyawan sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan”.

c. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

“Lingkungan kerja non fisik meliputi, Sutrisno (2010:119) adalah”:

1. Hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan.
Hubungan kerja yang harmonis adalah hubungan yang terjalin baik antara karyawan dengan bawahan, dimana bawahan menghormati atasan dengan sepenuh hati, sebaliknya pimpinan

memperlakukan karyawannya dengan adil tanpa ada tindakan sewenang-wenang.

2. Hubungan yang harmonis antar karyawan

Hal ini akan berguna untuk menjalin kerjasama dan kekompakan dalam bekerja. Hubungan baik yang terjalin akan sangat membantu untuk menumbuhkan dan menjaga semangat kerja karyawan untuk bekerja.

Menurut Wursanto (dalam Rika Natalia, 2017: 27) “bahwa indikator dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu”:

1. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
2. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
5. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini adalah pengawasan, suasana kerja, sistem pemberian imbalan, perlakuan dengan baik, dan hubungan yang baik.

8. Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Menurut Fathoni (dalam Rowen, 2017: 23) loyalitas adalah “usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya”.

Siswanto (dalam Fredi, 2015: 21) mengemukakan bahwa “loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab”.

Steers & Porter (dalam Rowen, 2017: 24) berpendapat bahwa “loyalitas pada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerja yang ditunjukan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan loyalitas dalam penelitian ini adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab.

b. Aspek-Aspek Loyalitas

Steers & Porter (dalam Rowen, 2017: 25) “mengemukakan aspek-aspek loyalitas kerja dalam perusahaan, antara lain”:

1. Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam perusahaan.
2. Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan. Kesamaan persepsi antara karyawan dan perusahaan yang didukung oleh persamaan tujuan dalam perusahaan mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha maksimal, karena dengan pribadi juga perusahaan akan terwujud.
3. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Kepastian perusahaan yang diberikan karyawan tercipta dari operasional perusahaan yang tidak lepas dari kepercayaan perusahaan terhadap karyawan itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya.

c. Indikator-Indikator Loyalitas

Menurut Siswanto (dalam Rowen, 2017: 29) indikator loyalitas adalah:

1. Taat Pada Peraturan

Menurut Siswanto (2017), “Karyawan mempunyai tekad untuk melakukan setiap perintah dari perusahaan atau menaati dan

mematuhi segala peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis”.

2. Tanggung Jawab Pada Perusahaan

Menurut Siswanto (2017), “Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran tanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan”.

3. Kemauan Untuk Berkerjasama

Menurut Siswanto (2017), “Karyawan dapat berkerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya kerja sama, maka sulit perusahaan mencapai tujuan. Sebaliknya, dengan bekerja sama memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan”.

4. Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan

Menurut Siswanto (2017), “Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan”.

5. Hubungan Antar Pribadi

Menurut Siswanto (2017), “Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan mempunyai sikap fleksibel ke arah hubungan pribadi. Hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial antara para karyawan, serta hubungan antara atasan dan bawahan”.

6. Kesukaan Terhadap Pekerjaan

Menurut Siswanto (2017), “Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok”.

Menurut Steers dan Porter (dalam Ni Made, 2016: 2) indikator dari loyalitas yaitu:

1. Karakteristik Pribadi

Loyalitas timbul karena dipengaruhi oleh usia seseorang, tingkat pendidikan seseorang serta sifat masing-masing pribadinya.

2. Karakteristik Pekerjaan

Loyalitas timbul karena karyawan merasa cocok dan nyaman akan pekerjaan yang diembannya, selain itu adanya lingkungan kerja yang mendukung.

3. Karakteristik Desain Perusahaan

Loyalitas ada karena diikuti sertakannya karyawan dalam musyawarah pengambilan keputusan.

4. Pengalaman yang didapatkan dalam Perusahaan

Yaitu meliputi sikap dan tingkah laku yang positif, dan juga kepercayaan terhadap perusahaan. Ini yang nantinya dapat memberikan rasa aman, dan adanya kepuasan tersendiri yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel loyalitas dalam penelitian ini adalah taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerjasama, rasa memiliki terhadap perusahaan, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan.

9. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional, T. Hani Handoko (2014: 208)”.

Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2013: 129) Disiplin kerja dapat diartikan “sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Kedisiplinan adalah “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan atau norma-norma sosial yang berlaku, Hasibuan (2013: 193)”.

Menurut Sudarmanto (dalam M.Riyanda, 2017: 23) Disiplin adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

b. Macam-Macam Disiplin Kerja

“Ada dua bentuk disiplin kerja, Mangkunegara (2013: 129) adalah“:

1. Disiplin Preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri.

2. Disiplin Korektif

Adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c. Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin kerja, Mangkunegara (2013: 130) yaitu:

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan Disiplin Modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.

- c. Keputusan-keputusan yang semesta terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan Disiplin dengan Tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya.
- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e. Pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan Disiplin Bertujuan berasumsi bahwa:

- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan.

- b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d. Disiplin karyawan bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

d. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013: 194) indikator disiplin kerja adalah :

1. Tujuan dan Kemampuan

Menurut Hasibuan (2013), “Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya”.

2. Teladan Pimpinan

Menurut Hasibuan (2013), “Peranan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya”.

3. Balas Jasa

Menurut Hasibuan (2013), “Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan

memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya”.

4. Keadilan

Menurut Hasibuan (2013), “Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya”.

5. Waskat

Menurut Hasibuan (2013), “Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya”.

6. Sanksi/Hukuman

Menurut Hasibuan (2013), “Sanksi/hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang”.

7. Ketegasan

Menurut Hasibuan (2013), “Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut”.

8. Hubungan Kemanusiaan

Menurut Hasibuan (2013), “Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan”.

Sudarmanto (dalam M. Riyanda, 2017: 25) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Ketepatan Waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung jawab tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/ identitas, dan membuat ijin bila tidak masuk kantor juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel disiplin kerja dalam

penelitian ini adalah ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap peraturan kantor.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam suatu penelitian diperlukan dukungan hasil-hasil penelitian yang telah ada sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian tersebut.

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti /Tahun	Judul	Variable (X)	Variable (Y)	Model Analisi	Hasil Penelitian
1.	Komang Yuli Pridarsanti (2013)	Analisi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan di Kota Semarang	Motivasi Kerja (X1) Kompetensi Kerja (X2) Persepsi Peranan (X3)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Variabel motivasi kerja, kompetensi kerja dan persepsi peranan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada Pegawai Direktorat Jenderal Perbendaharaan Kementerian Keuangan di Kota Semarang
2.	Sujarwanto (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta	Motivasi Kerja (X1) Beban Kerja (X2)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Variabel motivasi kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta
3.	Danang Setya Ramadhani (2016)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Variabel kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan Pada Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa

						Yogyakarta (DIY)
4.	Fenny Dwi Oktavia (2014)	Pengaruh kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu	Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu
5.	Yuyun Fitri Astuti (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada Karyawan Pamella Supermarket	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Kompensasi (X2)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Karyawan Pamella Supermarket
6.	Isma Yani (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kendari	Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kendari
7.	Mar'atu Shaliha (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintahan Kota Makassar	Budaya Organisasi (X1) Pelatihan (X2)	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Variabel Budaya Organisasi dan pelatihan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pada Pemerintahan Kota Makassar
8.	M. Hanif AL Rizal (2012)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Kota Semarang	Budaya Organisasi (X1) Kepuasan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pada Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Kota Semarang
9.	Rika Natalia (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja	Lingkungan Kerja Fisik (X1) Lingkungan	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik mempunyai

		Karyawan PT Harapan Jaya Sentosa Batam	Kerja Non Fisik (X2)			pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Harapan Jaya Sentosa Batam
10.	Rowen (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Agung Jaya Mandiri Yogyakarta	Disiplin Kerja (X1) Loyalitas Kerja (X2)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Variabel Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Tirta Agung Jaya Mandiri Yogyakarta
11.	Muhammad Riyanda (2017)	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta	Kompetensi (X1) Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Variabel Kompetensi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta
12.	Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta

Sumber: Diolah Penulis, 2019

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan kerangka yang menghubungkan beberapa konsep yang akan diteliti, digunakan sebagai kerangka berfikir dalam penelitian dan merupakan pengembangan dari beberapa teori yang telah dibahas, Nursalam (dalam Rusiadi, 2014: 66).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam pencapaian yang mempengaruhi kinerja karyawan terdapat banyak faktor antara lain adalah motivasi kerja. Motivasi kerja diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

“Motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai. Herzberg (dalam Danang Setya Ramadhani, 2016: 36)”.

Dampak yang terjadi apabila di dalam suatu perusahaan tidak ada motivasi kerja, maka karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya kepemimpinan adalah tingkah laku seorang pemimpin dalam mendorong, mempengaruhi semangat kerja yang baik kepada bawahan.

Wahjosumidjo (dalam Binsar Paganda, 2014: 24) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan merupakan bentuk hubungan sekelompok orang, hubungan antara yang memimpin dan yang dipimpin, dimana hubungan itu mencerminkan seseorang atau kelompok orang berperilaku karena akibat adanya kewibawaan atau kekuasaan yang ada pada orang yang pemimpin”.

Setiap pemimpin selalu mengharapkan dan mengusahakan agar bawahannya mempunyai kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan serta menyelesaikan

tugas yang diembannya dengan baik, agar sesuai sasaran tertentu yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai hanya dapat dicapai dengan mencocokkan pemimpin dengan situasi atau dengan mengubah situasi agar cocok dengan pemimpin, seperti kemampuan dan interaksi sesama pemimpin, bawahan dan atasan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

“Gaya kepemimpinan transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok, Robbins (dalam Yuyun, 2015: 18)”.

Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (dalam Isma Yani, 2017: 14) mengemukakan bahwa “budaya organisasi merupakan persepsi umum yang dibentuk oleh anggota

organisasi menjadi sebuah sistem yang menggabungkan pengertian, untuk menyusun kesepakatan di dalam melaksanakan tugas organisasi agar inovatif, antisipasi resiko, teliti terhadap setiap masalah serta agresif didalam melaksanakan tugas organisasi”.

Jika budaya perusahaan sesuai harapan karyawan maka kinerja dari karyawan akan tinggi, begitu juga sebaliknya ketika budaya dalam perusahaan tersebut tidak sesuai harapan dari karyawan maka kinerja dari karyawan akan rendah.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan “suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima, Robbins (dalam Rachel, 2015: 9)”.

Kunci dari menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah dengan memenuhi kepuasan kerja karyawan, dikarenakan karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan melakukan pekerjaan mereka dengan sangat baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

“Lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja, Wursanto (dalam Rika Natalia, 2017: 23)”.

Lingkungan kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan perusahaan sebab sebagian besar aktivitas pegawai berada di dalam lingkungan kerja disekitarnya. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap peran karyawan didalam melakukan pekerjaanya. Lingkungan kerja non fisik dapat

dikatakan baik jika karyawan merasakan kenyamanan dan keamanan di dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

“Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Siswanto (dalam Fredi, 2015: 21)”.

Loyalitas karyawan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, loyalitas karyawan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan baik, taat pada peraturan dan optimal maka dapat dinilai karyawan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan, bila karyawan tidak dapat bekerja dengan baik dan optimal berarti karyawan tidak loyal terhadap perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

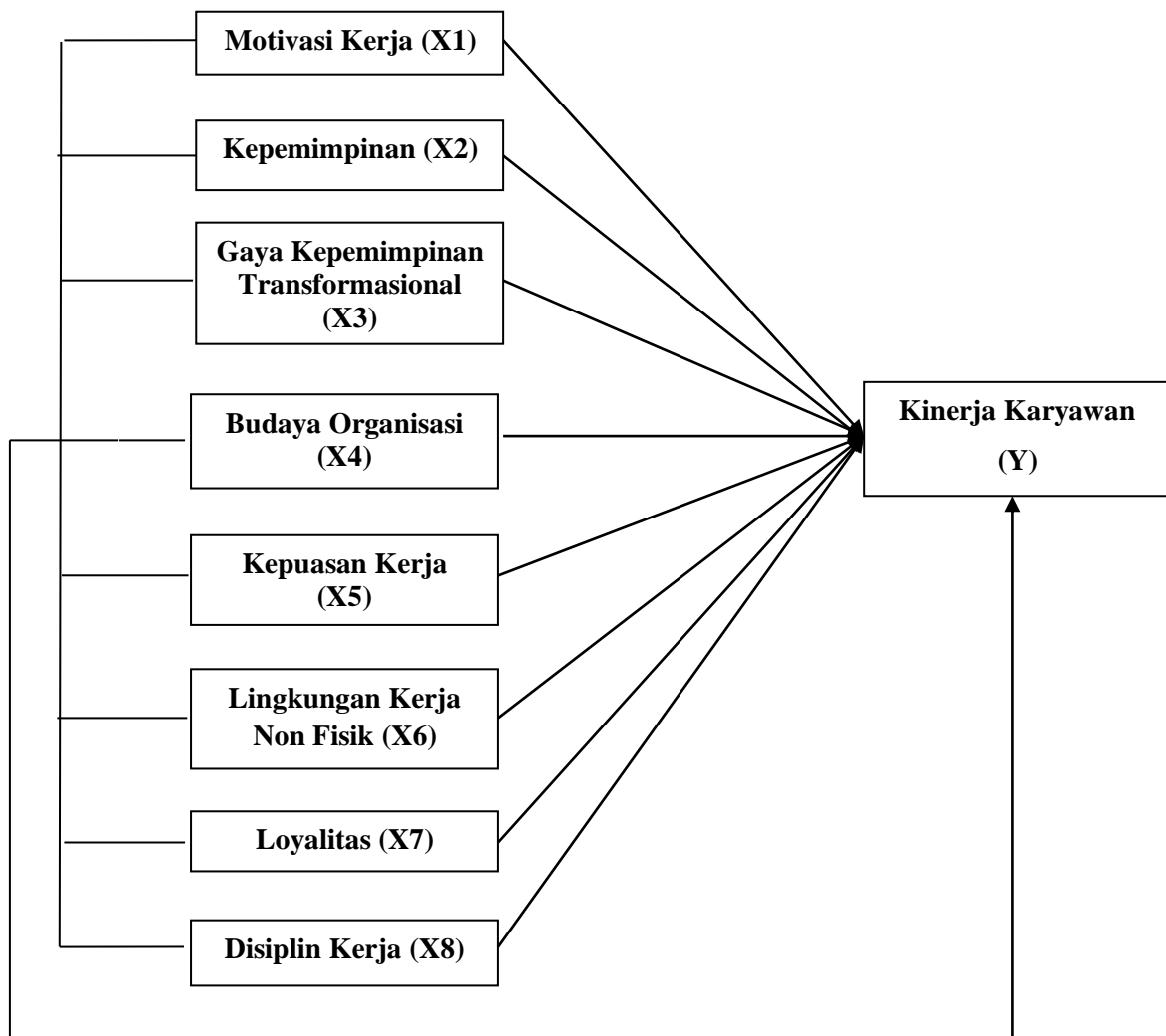
Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan atau ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sudarmanto (dalam M.Riyanda, 2017: 23) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Kinerja dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Apabila di antara karyawan sudah tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan menurun. Padahal untuk mendapatkan kinerja yang baik sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan.

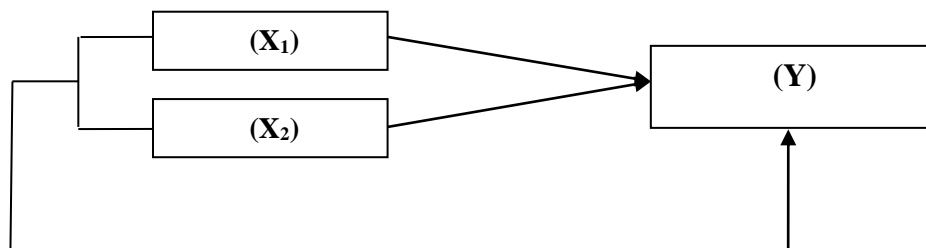
Berdasarkan beberapa teori di atas maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut ini:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Sebelum Uji Faktor



Sumber : Penulis 2019

Gambar 2.2 Asumsi Kerangka Konseptual Setelah Uji Faktor



Sumber : Penulis 2019

D. Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati ataupun kondisi-kondisi yang diamati, dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah-langkah penelitian selanjutnya. Good dan Scates (dalam Rusiadi, 2014:74).

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat perumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Hasil dari Uji Analisis Faktor (*Confirmatory Factor Analysis*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Applikanusa Lintasarta Medan.
2. Hasil dari Uji Analisis Faktor (*Confirmatory Factor Analysis*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Applikanusa Lintasarta Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dan asosiatif/kuantitatif. “Penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Rusiadi (2015:12)”.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui faktor manakah (motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, loyalitas dan disiplin kerja) yang relevan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Aplikanusa Lintasarta Medan, serta untuk menganalisis dan mengetahui apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aplikanusa Lintasarta Medan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi pada penelitian ini adalah di PT. Aplikanusa Lintasarta Medan, Jalan Abdullah Lubis No. 59 Medan Sumatera Utara – 20154.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai dari bulan Juli 2018 sampai dengan selesai.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun																							
		Juli 2018				Agustus 2018				September 2018				Oktober 2018				Desember 2018				Januari 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Penyusunan Proposal/Acc		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3	Seminar Proposal																								
4	Pengolahan Data																								
5	Penyusunan Skripsi																								
6	Bimbingan Skripsi																								
7	Sidang Meja Hijau																								

Sumber : Diolah penulis 2019

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan seluruh tempat atau wilayah yang menjadi objek penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Menurut Rusiadi dkk (2015:30), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian ini dilakukan oleh penulis di PT. Aplikanusa Lintasarta Medan dengan jumlah 43 orang”.

2. Sampel

Sampel adalah “bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Rusiadi dkk (2015:31)”. “Jika populasinya diatas 30 dan

dibawah 100 maka untuk sampelnya boleh dipakai seluruhnya, Rusiadi dkk (2015:185)”. Dan untuk sampel disini berjumlah 43 orang.

Tabel 3.2 Jumlah Karyawan PT. Aplikanusa Lintasatra Medan

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Senior Officer	2
2.	Senior Manager	2
3.	Junior Manager Operation	1
4.	Junior Manager	1
5.	Expert	1
6.	Engineer	2
7.	Car	1
8.	Account Manager	1
9.	Administrator	5
10.	Account Excecutive	5
11.	Cashier	1
12.	Collection	2
13.	Help Desk	4
14.	Janitor	2
15.	Junior Engineer	1
16.	Junior Officer	3
17.	Secretary	1
18.	Senior Administrasi	1
19.	Teknisi	7
Total		43

Sumber : PT Aplikanusa Lintasarta Medan

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data yang dibuat oleh peneliti mempunyai maksud khusus untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Untuk data pada penelitian ini, peneliti mengumpulkannya sendiri dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari buku-buku, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

E. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan 8 (delapan) variabel bebas yang dimana motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, loyalitas dan disiplin kerja serta untuk variabel terikatnya kinerja karyawan.

2. Defenisi Operasional

“Adalah untuk mengukur konsep abstrak seperti hal-hal yang biasanya jatuh ke dalam wilayah subjektif perasaan dan sikap, Rusiadi dkk (2015:89)”.

Table 3.3 Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi Operasioanal	Indikator	Deskripsi	Skala Angket
Kinerja (Y)	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang disadarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2013: 94)	a. Kesetiaan b. Prestasi Kerja c. Kejujuran d. Kedisiplinan e. Kreativitas f. Kerjasama g. Kepemimpinan h. Kepribadian i. Prakarsa j. Kecakapan/ Keterampilan k. Tanggung Jawab Hasibuan, (2013: 95)	a. Dicerminikan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi. b. Menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas. c. Menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya. d. Menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada. e. Menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya. f. Menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya. g. Menilai kemampuan untuk dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif. h. Menilai karyawan dari sikap perilaku, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar. i. Menilai kemampuan berpikir	Likert

			<p>yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri.</p> <p>j. Menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat.</p> <p>k. Menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya.</p>	
Motivasi Kerja (X1)	<p>Motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai. Herzberg (dalam Danang Setya Ramadhani, 2016: 36)</p>	<p>a. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan.</p> <p>b. Lingkungan kerja.</p> <p>c. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.</p> <p>d. Pemberian tunjangan. Menurut Herzberg (dalam Dwi Wahyu Wijayanti, 2012: 38)</p>	<p>a. Suasana harmonis antar pegawai terjalin di tempat kerja dan selalu terjalin kerjasama bawahan dengan atasan.</p> <p>b. Terdapat fasilitas penunjang pekerjaan yang memadai sesuai dengan kebutuhan kerja</p> <p>c. Perusahaan/organisasi selalu memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya.</p> <p>d. Perusahaan/organisasi telah memberikan tunjangan yang layak bagi pegawainya.</p>	Likert
Kepemimpinan (X2)	<p>Kepemimpinan merupakan bentuk hubungan sekelompok orang, hubungan antara yang memimpin dan yang dipimpin, dimana hubungan itu mencerminkan seseorang atau kelompok orang berperilaku karena akibat adanya kewibawaan atau kekuasaan yang ada pada orang yang memimpin.</p>	<p>a. Bersifat adil.</p> <p>b. Memberikan sugesti.</p> <p>c. Mendukung tercapainya tujuan.</p> <p>d. Sebagai katalisator.</p> <p>e. Menciptakan rasa aman.</p> <p>f. Sebagai wakil organisasi.</p> <p>g. Sumber inspirasi.</p>	<p>a. Rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan.</p> <p>b. Sugesti merupakan pengaruh yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.</p> <p>c. Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk,</p>	Likert

	Wahjosumidjo (dalam Binsar Paganda,2014:24)	h. Bersikap menghargai. Menurut Wahjosumidjo (dalam Dwi Wahyu Wijayanti, 2012: 30)	<p>melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan.</p> <p>d. Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada.</p> <p>e. Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya.</p> <p>f. Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan.</p> <p>g. Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya.</p> <p>h. Suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.</p>	
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X3)	Gaya kepemimpinan transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan,	<p>a. Kharisma</p> <p>b. Motivasi Inspiratif</p> <p>c. Stimulasi Intelektual</p> <p>d. Perhatian yang Individual Menurut Robbins (dalam Yuyun,2015: 19)</p>	<p>a. Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.</p> <p>b. Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis.</p> <p>c. Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru.</p> <p>d. Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya untuk mengembangkan kelebihan pribadi.</p>	Likert

	dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok, Robbins (dalam Yuyun, 2015: 18)			
Budaya Organisasi (X4)	Budaya organisasi merupakan persepsi umum yang dibentuk oleh anggota organisasi menjadi sebuah sistem yang menggabungkan pengertian, untuk menyusun kesepakatan di dalam melaksanakan tugas organisasi agar inovatif, antisipasi resiko, teliti terhadap setiap masalah serta agresif didalam melaksanakan tugas organisasi, Robbins (dalam Isma Yani, 2017: 16)	<ul style="list-style-type: none"> a. Inovasi dan pengambilan resiko b. Perhatian ke rincian c. Orientasi hasil d. Orientasi Orang e. Orientasi tim f. Keagresifan g. Kemantapan/ Stabilitas Menurut Robbins (dalam Isma Yani, 2017: 16) 	<ul style="list-style-type: none"> a. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko. b. Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan posisi ketepatan, analisis, dan perhatian kepada rincian. c. Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknis dan proses yang digunakan untuk hasil tersebut. d. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi itu. e. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu. f. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai. g. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai kontras dari pertumbuhan. 	Likert
Kepuasan Kerja (X5)	Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima,	<ul style="list-style-type: none"> a. Hubungan baik di lingkungan kerja b. Kemampuan utilitas c. Kebijakan kesejahteraan d. Perhatian perusahaan Menurut Robbins (dalam Rachel, 2015: 15) 	<ul style="list-style-type: none"> a. Adanya hubungan supervisi, hubungan sosial di antara karyawan dan kemampuan beradaptasi dengan sarana pekerjaan. b. Kemampuan yang berkaitan dengan sikap karyawan terhadap kebijakan kepemimpinan c. Kebijakan kesejahteraan tersebut diukur dari persepsi karyawan terhadap sistem pengupahan, besarnya upah sesuai dengan beban, pemberian tunjangan, serta sistem insentif dan gaji 	Likert

	Robbins (dalam Rachel, 2015: 9).		lembur d. Masalah keamanan kerja berkaitan dengan tingkat risiko pekerjaan, kesehatan, dan keselamatan kerja dan sarana yang menunjang K3.	
Lingkungan Kerja Non Fisik (X6)	Lingkungan kerja kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Menurut Wursanto (dalam Rika Natalia, 2017: 23)	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengawasan. b. Suasana kerja. c. Sistem pemberian imbalan. d. Perlakuan dengan baik. e. Hubungan yang baik. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Dilakukan secara kontinu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat. b. Dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi. c. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik. d. Untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota. e. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan. 	Likert
Loyalitas (X7)	Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Siswanto (dalam Fredi, 2015: 21)	<ul style="list-style-type: none"> a. Taat Pada Peraturan b. Tanggung Jawab Pada Perusahaan c. Kemauan Untuk Berkerjasama d. Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan e. Hubungan Antar Pribadi f. Kesukaan Terhadap Pekerjaan Menurut Siswanto (dalam Rowen, 2017: 29) 	<ul style="list-style-type: none"> a. Karyawan mempunyai tekad untuk melakukan setiap perintah dari perusahaan. b. Kesadaran tanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan. c. Karyawan dapat berkerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan. d. Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan. e. Hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial antara para karyawan, serta hubungan antara atasan dan bawahan. f. Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam 	Likert

			bekerja	
Disiplin Kerja (X8)	Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, Sudarmanto (dalam M. Riyanda, 2017: 25)	<ul style="list-style-type: none"> a. Ketepatan waktu. b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. c. Tanggung jawab tinggi. d. Ketaatan terhadap peraturan kantor. Sudarmanto (dalam M. Riyanda, 2017: 25)	<ul style="list-style-type: none"> a. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik. b. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan. c. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja. d. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/ identitas, dan membuat ijin bila tidak masuk kantor. 	Likert

Sumber : Diolah Penulis, 2018

“Penelitian menggunakan skala likert , yaitu skala untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sugiyono (2010:93)”.

Tabel 3.4
Skala Likert

No	Kategori	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket (*questionnaire*)

Suatu daftar yang dimana terdapat pertanyaan/ Pernyataan yang harus dijawab atau diisi oleh responden. Disini penulis menggunakan angket tertutup, yang dimana jawaban pada setiap pertanyaan/ pernyataan sudah disediakan dan kemudian responden bebas memberikan suatu jawaban pada setiap pertanyaan sesuai alternatif jawaban yang telah disiapkan.

Pada angket tersebut terdapat yang namanya skala likert, yang dimana dapat mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu yang ingin diketahui. Dalam angket skala Likert ini biasanya disediakan lima alternatif jawaban, misalnya: SS, S, KS, TS, dan STS, untuk penskoran jawaban Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Kurang Setuju (KS) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

2. Observasi

Didalam penelitian ini dilakukan sebelum dilaksanakannya pengambilan data. Hal ini digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun instrumen penelitian.

3. Wawancara

Wawancara yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi

tambahan atau garis besar permasalahan dari responden yang telah mengisi kuisisioner.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap kuisisioner yang bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner layak atau tidak sebagai instrumen penelitian, karena data yang diperoleh dari instrumen yang baik pula, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Uji reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. Modal regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Uji Kurva

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis.

2) Uji PP Plot

Normal P-P Plot dari *standartizednresidual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS 16.00 for windows. *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas..

c. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedasitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. “Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedasitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas Gujarati (dalam Rusiadi dkk 2015:157)”.

3. Analisis Factor (*Confirmatory Factor Analysis*)

Selanjutnya dilakukan analisis faktor yang bertujuan untuk menemukan suatu cara meringkas informasi yang ada dalam variabel asli (awal) menjadi satu set dimensi baru atau variate (faktor) dengan rumus :

$$X_i = B_{i1} F_1 + B_{i2} F_2 + B_{i3} F_3 + \dots + V_{\mu i}$$

Sumber : Rusiadi dkk (2015:241)

Dimana:

X_i = Variabel ke-i yang dibakukan

B_{ij} = Koefisien regresi parsial yang untuk variabel ke-i pada common factor ke-j

F_j = Common factor ke-i

V_i = Koefisien regresi yang dibakukan untuk variabel ke-i pada faktor yang unik ke-i

μ_i = Faktor unik variabel ke-i

Kriteria pengujian : faktor dinyatakan merupakan faktor dominan apabila memiliki koefisiensi komponen matrix ≥ 0.5 . Khusus untuk analisis faktor, sejumlah asumsi berikut harus dipenuhi , Rusiadi dkk (2015:241):

1. Korelasi antar variabel independen. Besar korelasi atau korelasi antar independen variabel harus cukup kuat, misalnya di atas 0.5.
2. Korelasi parsial. Besar korelasi parsial, korelasi antar dua variabel dengan menganggap tetap variabel lain, justru harus kecil. Pada SPSS deteksi terhadap korelasi parsial diberikan lewat pilihan *Anti-Image Correlation* .
3. Pengujian seluruh matriks korelasi (korelasi antar variabel), yang diukur dengan besaran *Bartlett Test Of Sphericity* atau *Measure Sampling Adequacy* (MSA). Pengujian ini mengharuskan adanya korelasi yang signifikan di antara paling sedikit beberapa variabel.

4. Pada beberapa kasus, asumsi normalitas dari variabel-variabel atau faktor yang terjadi sebaiknya dipenuhi.

4. Regresi Linier Berganda.

“Regresi linier berganda digunakan untuk menjawab permasalahan pertama yaitu guna menganalisis motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, loyalitas dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara matematis dapat diformulasikan sebagai berikut , Rusiadi dkk (2015:202)”:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + \dots + \dots + e$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

X1 = X1

X2 = X2

a = Konstanta

b₁-b₂ = Koefisien Regresi

e = *error term*

H. Pengujian Hipotesis

1. Uji F (F-test)

Statistik Uji F (F-test) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, loyalitas dan disiplin

kerja secara simultan (bersamaan) terhadap kinerja karyawan pada PT. Aplikanusa Lintasarta Medan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Apabila nilai F hitung $>$ F tabel dapat diartikan secara simultan (bersamaan) hasil dari Uji Analisis Faktor (*Confirmatory Factor Analysis*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aplikanusa Lintasarta Medan.
- b. Apabila nilai F hitung $<$ F tabel dapat diartikan secara simultan (bersamaan) hasil dari Uji Analisis Faktor (*Confirmatory Factor Analysis*) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aplikanusa Lintasarta.

2. Uji t (t-test)

Statistik Uji t (t-test) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, loyalitas dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Apabila nilai t hitung suatu variabel $>$ tabel dapat diartikan secara parsial hasil dari Uji Analisis Faktor (*Confirmatory Factor Analysis*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aplikanusa Lintasarta Medan.

- b. Apabila nilai t hitung $<$ tabel dapat diartikan secara parsial hasil dari Uji Analisis Faktor (*Confirmatory Factor Analysis*) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aplikanusa Lintasarta Medan.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilai mendekati angka 1 maka variabel bebas makin mendekati hubungan dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan. Dari koefisien determinasi ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y, yang biasanya dapat dinyatakan pula pada presentase.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Aplikanusa Lintasarta Medan

Lintasarta (PT. Aplikanusa Lintasarta) adalah perusahaan Indonesia yang bergerak di bidang penyedia jasa komunikasi data, internet dan IT Services. Sejak didirikan pada bulan April 1988, Lintasarta telah menjadi bagian dari dinamika bisnis di Indonesia dengan menghadirkan layanan komunikasi data, informasi bisnis serta internet yang handal hingga ke wilayah-wilayah terpencil di Nusantara. Lintasarta telah dipercaya untuk melayani lebih dari 1.700 mitra perusahaan, dan telah membangun koneksi ke lebih dari 20.000 jaringan, dengan memanfaatkan infrastruktur canggih berbasis Platform Next Generation Network (NGN). Layanan Lintasarta didukung oleh local support di lebih dari 44 kota di berbagai penjuru di Indonesia.

b. Visi dan Misi PT. Aplikanusa Lintasarta Medan

1) Visi

Menjadi pemimpin dalam solusi informasi dan komunikasi bisnis di Indonesia.

2) Misi

Membuat bisnis pelanggan lebih mudah dan bernilai tambah melalui solusi teknologi informasi dan komunikasi yang inovatif.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	25	58.1	58.1	58.1
Perempuan	18	41.9	41.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Aplikanusa Lintasarta Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 58.1% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	13	30.2	30.2	30.2
31 - 40 Tahun	23	53.5	53.5	83.7
41 - 50 Tahun	7	16.3	16.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Aplikanusa Lintasarta Medan yang menjadi responden berusia 31 – 40 tahun, yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 53.5% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	16	37.2	37.2	37.2
S1	21	48.8	48.8	86.0
SMA	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Aplikanusa Lintasarta Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 48.8% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	19	44.2	44.2	44.2
6 - 10 Tahun	24	55.8	55.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Aplikanusa Lintasarta Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 6 - 10 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 55.8% dari total responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 43 orang.

Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No.	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2015)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Motivasi Kerja)

Variabel motivasi kerja (X₁) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari hubungan dengan rekan kerja dan atasan (X_{1.1}), lingkungan kerja (X_{1.2}), kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan (X_{1.3}) dan pemberian tunjangan (X_{1.4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 s/d Tabel 4.9.

Tabel 4.6
Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Dengan Rekan Kerja dan Atasan (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Hubungan harmonis terjalin antar pegawai di tempat kerja		Hubungan harmonis terjalin antara pegawai dengan pimpinan di tempat kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	10	23.3	6	14.0
Ragu-ragu	20	46.5	19	44.2
Setuju	12	27.9	18	41.9
Sangat Setuju	1	2.3	-	-
Total	43	100	43	100
Mean	3.0930		3.2791	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 indikator hubungan dengan rekan kerja dan atasan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item hubungan harmonis terjalin antar pegawai di tempat kerja, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,09. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai hubungan harmonis terjalin antar pegawai di tempat kerja.
2. Untuk item hubungan harmonis terjalin antara pegawai dengan pimpinan di tempat kerja, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,27. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai hubungan harmonis terjalin antara pegawai dengan pimpinan di tempat kerja.

Tabel 4.7
Penilaian Responden Terhadap Indikator Lingkungan Kerja (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Di ruangan kerja saudara tersedia fasilitas komputer untuk memperlancar pekerjaan		Lingkungan kerja yang bersih membuat saudara semangat dalam melaksanakan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	10	23.3	8	18.6
Ragu-ragu	21	48.8	13	30.2
Setuju	9	20.9	20	46.5
Sangat Setuju	3	7.0	2	4.7
Total	43	100	43	100
Mean	3.1163		3.3721	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 indikator lingkungan kerja direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item di ruangan kerja saudara tersedia fasilitas komputer untuk memperlancar pekerjaan, sebanyak 21 responden (48,8%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,11. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai di ruangan kerja saudara tersedia fasilitas komputer untuk memperlancar pekerjaan.

2. Untuk item lingkungan kerja yang bersih membuat saudara semangat dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,37. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah baik mengenai lingkungan kerja yang bersih membuat saudara semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.8
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesempatan Meningkatkan Pengetahuan dan Keterampilan (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya		Perusahaan melakukan pengembangan karir bagi pegawainya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	11.6	10	23.3
Ragu-ragu	19	44.2	14	32.6
Setuju	13	30.2	19	44.2
Sangat Setuju	6	14.0	-	-
Total	43	100	43	100
Mean	3.4651		3.2093	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 indikator kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,46. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai perusahaan memberikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya.
2. Untuk item perusahaan melakukan pengembangan karir bagi pegawainya, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah baik mengenai perusahaan melakukan pengembangan karir bagi pegawainya.

Tabel 4.9
Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemberian Tunjangan (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan memberikan tunjangan uang makan yang layak bagi pegawainya		Perusahaan memberikan tunjangan keluarga yang layak bagi pegawainya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	10	23.3	8	18.6
Ragu-ragu	14	32.6	13	30.2
Setuju	19	44.2	21	48.8
Sangat Setuju	-	-	1	2.3
Total	43	100	43	100
Mean	3.2093		3.3488	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 indikator pemberian tunjangan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item perusahaan memberikan tunjangan uang makan yang layak bagi pegawainya, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah baik mengenai perusahaan memberikan tunjangan uang makan yang layak bagi pegawainya.
2. Untuk item perusahaan memberikan tunjangan keluarga yang layak bagi pegawainya, sebanyak 21 responden (48,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,34. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah baik mengenai perusahaan memberikan tunjangan keluarga yang layak bagi pegawainya.

b. Variabel X₂ (Kepemimpinan)

Variabel kepemimpinan (X₂) dibentuk oleh 8 (delapan) indikator yang terdiri dari bersifat adil (X_{2.1}), memberikan sugesti (X_{2.2}), mendukung tercapainya tujuan (X_{2.3}), sebagai katalisator (X_{2.4}), menciptakan rasa aman (X_{2.5}), sebagai wakil

organisasi (X_{2.6}), sumber inspirasi (X_{2.7}) dan bersikap menghargai (X_{2.8}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.10 s/d Tabel 4.17.

Tabel 4.10
Penilaian Responden Terhadap Indikator Bersifat Adil (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pimpinan memberikan kesempatan pada semua karyawan untuk mengikuti seleksi jenjang kepegawaian sesuai dengan potensi yang dimiliki karyawan		Pimpinan tidak membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	4	9.3	8	18.6
Tidak Setuju	6	14.0	8	18.6
Ragu-ragu	3	7.0	2	4.7
Setuju	8	18.6	6	14.0
Sangat Setuju	22	51.2	19	44.2
Total	43	100	43	100
Mean	3.8837		3.4651	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 indikator bersifat adil direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pimpinan memberikan kesempatan pada semua karyawan untuk mengikuti seleksi jenjang kepegawaian sesuai dengan potensi yang dimiliki karyawan, sebanyak 22 responden (51,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,88. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai pimpinan memberikan kesempatan pada semua karyawan untuk mengikuti seleksi jenjang kepegawaian sesuai dengan potensi yang dimiliki karyawan.
2. Untuk item pimpinan tidak membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,46. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik

mengenai pimpinan tidak membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas.

Tabel 4.11
Penilaian Responden Terhadap Indikator Memberikan Sugesti (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pimpinan memberikan teladan yang baik dan membagi pengalaman kerjanya		Pimpinan memberikan dorongan semangat kerja dalam bentuk apapun kepada karyawannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	6	14.0	-	-
Tidak Setuju	5	11.6	4	9.3
Ragu-ragu	4	9.3	6	14.0
Setuju	5	11.6	20	46.5
Sangat Setuju	23	53.5	13	30.2
Total	43	100	43	100
Mean	3.7907		3.9767	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 indikator memberikan sugesti direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pimpinan memberikan teladan yang baik dan membagi pengalaman kerjanya, sebanyak 23 responden (53,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,79. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai pimpinan memberikan teladan yang baik dan membagi pengalaman kerjanya.
2. Untuk item pimpinan memberikan dorongan semangat kerja dalam bentuk apapun kepada karyawannya, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,97. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah baik mengenai pimpinan memberikan dorongan semangat kerja dalam bentuk apapun kepada karyawannya.

Tabel 4.12
Penilaian Responden Terhadap Indikator Mendukung Tercapainya Tujuan
(X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja		Pimpinan pandai mengadakan pendekatan dalam upaya meningkatkan hasil kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-		
Tidak Setuju	15	34.9	12	27.9
Ragu-ragu	2	4.7	14	32.6
Setuju	5	11.6	8	18.6
Sangat Setuju	21	48.8	9	20.9
Total	43	100	43	100
Mean	3.7442		3.3256	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 indikator mendukung tercapainya tujuan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja, sebanyak 21 responden (48,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,74. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja.
2. Untuk item pimpinan pandai mengadakan pendekatan dalam upaya meningkatkan hasil kerja, sebanyak 14 responden (32,6%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,32. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai pimpinan pandai mengadakan pendekatan dalam upaya meningkatkan hasil kerja.

Tabel 4.13
Penilaian Responden Terhadap Indikator Katalisator (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pimpinan mengawasi pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawannya		Pimpinan memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada semua karyawannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	18.6	8	18.6
Ragu-ragu	12	27.9	14	32.6
Setuju	13	30.2	13	30.2
Sangat Setuju	10	23.3	8	18.6
Total	43	100	43	100
Mean	3.5814		3.4884	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 indikator katalisator direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pimpinan mengawasi pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawannya, sebanyak 13 responden (30,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,58. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah baik mengenai pimpinan mengawasi pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawannya.
2. Untuk item pimpinan memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada semua karyawannya, sebanyak 14 responden (32,6%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,48. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai pimpinan memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada semua karyawannya.

Tabel 4.14
Penilaian Responden Terhadap Indikator Menciptakan Rasa Aman (X_{2.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pimpinan berusaha untuk mencari alternatif penyelesaian jika di kantor terjadi kondisi ketidakharmonisan diantara para karyawan		Pimpinan membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	9	20.9	9	20.9
Ragu-ragu	16	37.2	13	30.2
Setuju	8	18.6	8	18.6
Sangat Setuju	10	23.3	13	30.2
Total	43	100	43	100
Mean	3.4419		3.5814	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 indikator menciptakan rasa aman direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pimpinan berusaha untuk mencari alternatif penyelesaian jika di kantor terjadi kondisi ketidakharmonisan diantara para karyawan, sebanyak 16 responden (37,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai pimpinan berusaha untuk mencari alternatif penyelesaian jika di kantor terjadi kondisi ketidakharmonisan diantara para karyawan.
2. Untuk item pimpinan membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan karyawan, sebanyak 13 responden (30,2%) menyatakan ragu-ragu dan setuju, dengan nilai rata-rata 3,48. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai pimpinan membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan karyawan.

Tabel 4.15
Penilaian Responden Terhadap Indikator Sebagai Wakil Organisasi (X_{2.6})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pimpinan ikut berpartisipasi dalam memberikan contoh cara bekerja yang benar kepada karyawannya		Pimpinan bertanggung jawab atas pengaturan jalannya kegiatan operasional perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	7	16.3	8	18.6
Ragu-ragu	15	34.9	18	41.9
Setuju	14	32.6	9	20.9
Sangat Setuju	7	16.3	8	18.6
Total	43	100	43	100
Mean	3.4884		3.3953	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 indikator sebagai wakil organisasi direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pimpinan ikut berpartisipasi dalam memberikan contoh cara bekerja yang benar kepada karyawannya, sebanyak 15 responden (34,9%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,48. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai pimpinan ikut berpartisipasi dalam memberikan contoh cara bekerja yang benar kepada karyawannya.
2. Untuk item pimpinan bertanggung jawab atas pengaturan jalannya kegiatan operasional perusahaan, sebanyak 18 responden (41,9%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,48. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai pimpinan bertanggung jawab atas pengaturan jalannya kegiatan operasional perusahaan.

Tabel 4.16
Penilaian Responden Terhadap Indikator Sumber Inspirasi (X_{2.7})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pimpinan berpenampilan rapi dan menarik		Pimpinan berbicara menggunakan bahasa santun kepada karyawannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	7	16.3	7	16.3
Ragu-ragu	15	34.9	11	25.6
Setuju	13	30.2	12	27.9
Sangat Setuju	8	18.6	13	30.2
Total	43	100	43	100
Mean	3.5116		3.7209	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 indikator sumber inspirasi direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pimpinan berpenampilan rapi dan menarik, sebanyak 15 responden (34,9%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,48. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai pimpinan berpenampilan rapi dan menarik.
2. Untuk item pimpinan berbicara menggunakan bahasa santun kepada karyawannya, sebanyak 13 responden (30,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,48. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai pimpinan berbicara menggunakan bahasa santun kepada karyawannya.

Tabel 4.17
Penilaian Responden Terhadap Indikator Bersikap Menghargai (X_{2.8})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pimpinan memberikan pujian kepada karyawan atas hasil kerja yang baik		Pimpinan menegur karyawan yang melakukan kesalahan pada saat tidak di depan teman sekerjanya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	9	20.9	7	16.3
Ragu-ragu	14	32.6	15	34.9
Setuju	12	27.9	14	32.6
Sangat Setuju	8	18.6	7	16.3
Total	43	100	43	100
Mean	3.4419		3.4884	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 indikator bersikap menghargai direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pimpinan memberikan pujian kepada karyawan atas hasil kerja yang baik, sebanyak 14 responden (32,6%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai pimpinan memberikan pujian kepada karyawan atas hasil kerja yang baik.
2. Untuk item pimpinan menegur karyawan yang melakukan kesalahan pada saat tidak di depan teman sekerjanya, sebanyak 15 responden (34,9%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,48. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah cukup baik mengenai pimpinan menegur karyawan yang melakukan kesalahan pada saat tidak di depan teman sekerjanya.

c. Variabel X₃ (Gaya Kepemimpinan Transformasional)

Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X₃) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari kharisma (X_{3.1}), motivasi inspiratif (X_{3.2}), stimulasi

intelektual ($X_{3.3}$) dan perhatian yang individual ($X_{3.4}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.18 s/d Tabel 4.21.

Tabel 4.18
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kharisma ($X_{3.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya percaya kepada atasan saya		Atasan memiliki misi yang dia berikan kepada saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	18.6	11	25.6
Ragu-ragu	11	25.6	19	44.2
Setuju	18	41.9	12	27.9
Sangat Setuju	6	14.0	1	2.3
Total	43	100	43	100
Mean	3.5116		3.0698	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 indikator kharisma direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya percaya kepada atasan saya, sebanyak 18 responden (41,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,51. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah baik mengenai saya percaya kepada atasan saya.
2. Untuk item atasan memiliki misi yang dia berikan kepada saya, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,06. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai atasan memiliki misi yang dia berikan kepada saya.

Tabel 4.19
Penilaian Responden Terhadap Indikator Motivasi Inspiratif (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Visi atasan mendorong saya untuk bekerja lebih		Atasan saya mengembangkan berbagai cara untuk mendorong saya agar bekerja lebih baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	4.7
Tidak Setuju	12	27.9	12	27.9
Ragu-ragu	14	32.9	10	23.3
Setuju	15	34.9	15	34.9
Sangat Setuju	2	4.7	4	9.3
Total	43	100	43	100
Mean	3.1628		3.1628	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 indikator motivasi inspiratif direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item visi atasan mendorong saya untuk bekerja lebih, sebanyak 15 responden (34,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,16. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah baik mengenai visi atasan mendorong saya untuk bekerja lebih.
2. Untuk item atasan saya mengembangkan berbagai cara untuk mendorong saya agar bekerja lebih baik, sebanyak 15 responden (34,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,16. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah baik mengenai atasan saya mengembangkan berbagai cara untuk mendorong saya agar bekerja lebih baik.

Tabel 4.20
Penilaian Responden Terhadap Indikator Stimulasi Intelektual (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Atasan saya memungkinkan saya untuk berfikir tentang berbagai problem lama dengan cara pandang baru		Atasan mengharuskan saya memberikan pendapat dengan argumen yang baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	18.6	8	18.6
Ragu-ragu	17	39.5	18	41.9
Setuju	8	18.6	8	18.6
Sangat Setuju	10	23.3	9	20.9
Total	43	100	43	100
Mean	3.4651		3.4186	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 indikator stimulasi intelektual direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item atasan saya memungkinkan saya untuk berfikir tentang berbagai problem lama dengan cara pandang baru, sebanyak 17 responden (39,5%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,46. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai atasan saya memungkinkan saya untuk berfikir tentang berbagai problem lama dengan cara pandang baru.
2. Untuk item atasan mengharuskan saya memberikan pendapat dengan argumen yang baik, sebanyak 18 responden (41,9%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,41. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai atasan mengharuskan saya memberikan pendapat dengan argumen yang baik.

Tabel 4.21
Penilaian Responden Terhadap Indikator Perhatian Yang Individual (X_{3.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Atasan saya memberikan perhatian secara pribadi kepada saya		Atasan saya memberikan penghargaan ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	9	20.9	4	9.3
Ragu-ragu	13	30.2	20	46.5
Setuju	16	37.2	17	39.5
Sangat Setuju	5	11.6	2	4.7
Total	43	100	43	100
Mean	3.3953		3.3953	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.21 indikator perhatian yang individual direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item atasan saya memberikan perhatian secara pribadi kepada saya, sebanyak 16 responden (37,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,39. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah baik mengenai atasan saya memberikan perhatian secara pribadi kepada saya.
2. Untuk item atasan saya memberikan penghargaan ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,39. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai atasan saya memberikan penghargaan ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik.

d. Variabel X₄ (Budaya Organisasi)

Variabel budaya organisasi (X₄) dibentuk oleh 7 (tujuh) indikator yang terdiri dari inovasi dan pengambilan resiko (X_{4.1}), perhatian ke rincian (X_{4.2}), orientasi hasil (X_{4.3}), orientasi orang (X_{4.4}), orientasi tim (X_{4.5}), keagresifan (X_{4.6}) dan

kemantapan/stabilitas ($X_{4.7}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.22 s/d Tabel 4.28.

Tabel 4.22
Penilaian Responden Terhadap Indikator Inovasi Dan Pengambilan Resiko
($X_{4.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu didorong untuk inovatif		Karyawan tempat saudara bekerja selalu mengambil resiko	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	13	30.2	14	32.6
Ragu-ragu	13	30.2	10	23.3
Setuju	12	27.9	12	27.9
Sangat Setuju	5	11.6	7	16.3
Total	43	100	43	100
Mean	3.2093		3.2791	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.22 indikator inovasi dan pengambilan resiko direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item karyawan selalu didorong untuk inovatif, sebanyak 13 responden (30,2%) menyatakan tidak setuju dan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai karyawan selalu didorong untuk inovatif.
2. Untuk item karyawan tempat saudara bekerja selalu mengambil resiko, sebanyak 14 responden (32,6%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 3,27. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan kurang baik mengenai karyawan tempat saudara bekerja selalu mengambil resiko.

Tabel 4.23
Penilaian Responden Terhadap Indikator Perhatian Ke Rincian (X_{4.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai diharapkan mampu mencermati, menganalisis, dan mengikuti prosedur dalam menyelesaikan tugas yang diberikan		Setiap kali saya menjalankan tugas yang diberikan, saya dituntut oleh atasan untuk lebih cermat terhadap suatu tugas	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	14	32.6	9	20.9
Ragu-ragu	18	41.9	12	27.9
Setuju	8	18.6	20	46.5
Sangat Setuju	3	7.0	2	4.7
Total	43	100	43	100
Mean	3.0000		3.3488	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.23 indikator perhatian ke rincian direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai diharapkan mampu mencermati, menganalisis, dan mengikuti prosedur dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sebanyak 18 responden (41,9%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai pegawai diharapkan mampu mencermati, menganalisis, dan mengikuti prosedur dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. Untuk item setiap kali saya menjalankan tugas yang diberikan, saya dituntut oleh atasan untuk lebih cermat terhadap suatu tugas, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 3,34. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan kurang baik mengenai setiap kali saya menjalankan tugas yang diberikan, saya dituntut oleh atasan untuk lebih cermat terhadap suatu tugas.

Tabel 4.24
Penilaian Responden Terhadap Indikator Orientasi Hasil (X_{4.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan memusatkan perhatian pada hasil kerja pegawai, tanpa mempedulikan faktor yang anda gunakan dalam mencapai hasil tersebut		Dalam menjalankan tugas, atasan anda lebih menitik beratkan pada hasil kerja anda bukan teknik dan proses kerja yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	4.7
Tidak Setuju	11	25.6	3	7.0
Ragu-ragu	19	44.2	18.6	18.6
Setuju	11	25.6	30.2	30.2
Sangat Setuju	2	4.7	39.5	39.5
Total	43	100	43	100
Mean	3.0930		3.9302	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.24 indikator orientasi hasil direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item perusahaan memusatkan perhatian pada hasil kerja pegawai, tanpa mempedulikan faktor yang anda gunakan dalam mencapai hasil tersebut, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,09. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai perusahaan memusatkan perhatian pada hasil kerja pegawai, tanpa mempedulikan faktor yang anda gunakan dalam mencapai hasil tersebut.
2. Untuk item dalam menjalankan tugas, atasan anda lebih menitik beratkan pada hasil kerja anda bukan teknik dan proses kerja yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut, sebanyak 17 responden (39,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,93. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai dalam menjalankan

tugas, atasan anda lebih menitik beratkan pada hasil kerja anda bukan teknik dan proses kerja yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut.

Tabel 4.25
Penilaian Responden Terhadap Indikator Orientasi Orang (X_{4.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan selalu memberikan perhatian atas hasil kerja yang anda lakukan lebih efektif		Setiap kali saudara menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, atasan saudara selalu memberikan perhatian atas apa yang saudara lakukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	7.0	7	16.3
Ragu-ragu	19	44.2	5	11.6
Setuju	11	25.6	7	16.3
Sangat Setuju	10	23.3	24	55.8
Total	43	100	43	100
Mean	3.6512		4.1163	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.25 indikator orientasi orang direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item perusahaan selalu memberikan perhatian atas hasil kerja yang anda lakukan lebih efektif, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,65. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai perusahaan selalu memberikan perhatian atas hasil kerja yang anda lakukan lebih efektif.
2. Untuk item setiap kali saudara menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, atasan saudara selalu memberikan perhatian atas apa yang saudara lakukan, sebanyak 24 responden (55,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,11. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai setiap kali saudara menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, atasan saudara selalu memberikan perhatian atas apa yang saudara lakukan.

Tabel 4.26
Penilaian Responden Terhadap Indikator Orientasi Tim (X_{4.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Setiap kali bekerja saudara selalu menyelesaikannya bersama dengan pegawai yang lain		Setiap kali saudara mendapatkan hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, saudara selalu mendapat bantuan dari rekan kerja di unit kerja saudara	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	11.6	5	11.6
Ragu-ragu	6	14.0	14	32.6
Setuju	9	20.9	13	30.2
Sangat Setuju	23	53.5	11	25.6
Total	43	100	43	100
Mean	4.1628		3.6977	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.26 indikator orientasi tim direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item setiap kali bekerja saudara selalu menyelesaikannya bersama dengan pegawai yang lain, sebanyak 23 responden (53,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,16. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai setiap kali bekerja saudara selalu menyelesaikannya bersama dengan pegawai yang lain.
2. Untuk item setiap kali saudara mendapatkan hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, saudara selalu mendapat bantuan dari rekan kerja di unit kerja saudara, sebanyak 14 responden (32,6%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,69. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai setiap kali saudara mendapatkan hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, saudara selalu mendapat bantuan dari rekan kerja di unit kerja saudara.

Tabel 4.27
Penilaian Responden Terhadap Indikator Keagresifan (X_{4.6})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan saudara memperhitungkan kemungkinan hal (efek) yang akan terjadi atas hasil kerja saudara		Dalam menjalankan tugas yang diberikan pimpinan anda menuntut untuk kompetitif antar sesama pegawai dalam menyelesaikan tugas	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	11.6	5	11.6
Ragu-ragu	6	14.0	6	14.0
Setuju	9	20.9	9	20.9
Sangat Setuju	23	53.5	23	53.5
Total	43	100	43	100
Mean	4.1628		4.1628	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.27 indikator keagresifan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item perusahaan saudara memperhitungkan kemungkinan hal (efek) yang akan terjadi atas hasil kerja saudara, sebanyak 23 responden (53,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,16. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai perusahaan saudara memperhitungkan kemungkinan hal (efek) yang akan terjadi atas hasil kerja saudara.
2. Untuk item dalam menjalankan tugas yang diberikan pimpinan anda menuntut untuk kompetitif antar sesama pegawai dalam menyelesaikan tugas, sebanyak 23 responden (53,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,16. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai dalam menjalankan tugas yang diberikan pimpinan anda menuntut untuk kompetitif antar sesama pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 4.28
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemantapan/Stabilitas (X4.7)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Di perusahaan saudara bekerja selalu menekankan dipertahankannya atau bila perlu mengembangkan hal-hal yang dicapainya selama ini		Setiap kali pimpinan mengeluarkan kebijakan mengenai sistem kerja baru guna meningkatkan hasil yang akan dicapai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	11.6	5	11.6
Ragu-ragu	6	14.0	6	14.0
Setuju	9	20.9	9	20.9
Sangat Setuju	23	53.5	23	53.5
Total	43	100	43	100
Mean	4.1628		4.1628	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.28 indikator kemantapan/stabilitas direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item di perusahaan saudara bekerja selalu menekankan dipertahankannya atau bila perlu mengembangkan hal-hal yang dicapainya selama ini, sebanyak 23 responden (53,5%) menyatakan tsangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,16. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai di perusahaan saudara bekerja selalu menekankan dipertahankannya atau bila perlu mengembangkan hal-hal yang dicapainya selama ini.
2. Untuk item setiap kali pimpinan mengeluarkan kebijakan mengenai sistem kerja baru guna meningkatkan hasil yang akan dicapai, sebanyak 23 responden (53,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,16. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai setiap kali pimpinan mengeluarkan kebijakan mengenai sistem kerja baru guna meningkatkan hasil yang akan dicapai.

e. Variabel X₅ (Kepuasan Kerja)

Variabel kepuasan kerja (X₅) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari hubungan baik di lingkungan kerja (X_{5.1}), kemampuan utilitas (X_{5.2}), kebijakan kesejahteraan (X_{5.3}) dan perhatian perusahaan (X_{5.4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.29 s/d Tabel 4.32.

Tabel 4.29
Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Baik di Lingkungan Kerja (X_{5.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya selalu menjaga hubungan sosial yang baik antar karyawan		Karyawan menunjukkan kesanggupan untuk menyelesaikan tugas meskipun tanpa pengawasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	4	9.3	15	34.9
Ragu-ragu	6	14.0	2	4.7
Setuju	20	46.5	5	11.6
Sangat Setuju	12	30.2	21	48.8
Total	43	100	43	100
Mean	3.9767		3.7442	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.29 indikator hubungan baik di lingkungan kerja direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya selalu menjaga hubungan sosial yang baik antar karyawan, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,97. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah baik mengenai saya selalu menjaga hubungan sosial yang baik antar karyawan.
2. Untuk item karyawan menunjukkan kesanggupan untuk menyelesaikan tugas meskipun tanpa pengawasan, sebanyak 21 responden (48,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,74. Jawaban ini menggambarkan bahwa

PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai karyawan menunjukkan kesanggupan untuk menyelesaikan tugas meskipun tanpa pengawasan.

Tabel 4.30
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Utilitas (X_{5.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya selalu menaati setiap kebijakan pimpinan		Saya menikmati setiap pekerjaan yang saya lakukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	12	27.9	8	18.6
Ragu-ragu	14	32.6	12	27.9
Setuju	8	18.6	13	30.2
Sangat Setuju	9	20.9	10	23.3
Total	43	100	43	100
Mean	3.3256		3.5814	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.30 indikator kemampuan utilitas direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya selalu menaati setiap kebijakan pimpinan, sebanyak 14 responden (32,6%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai saya selalu menaati setiap kebijakan pimpinan.
2. Untuk item saya menikmati setiap pekerjaan yang saya lakukan, sebanyak 13 responden (30,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,27. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah baik mengenai saya menikmati setiap pekerjaan yang saya lakukan.

Tabel 4.31
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebijakan Kesejahteraan (X_{5.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya merasa dibayar dengan gaji yang adil untuk pekerjaan yang saya kerjakan		Saya memperoleh insentif jika melakukan pekerjaan yang melebihi target	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	18.6	9	20.9
Ragu-ragu	14	32.6	16	37.2
Setuju	13	30.2	8	18.6
Sangat Setuju	8	18.6	10	23.3
Total	43	100	43	100
Mean	3.4884		3.4419	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.31 indikator kebijakan kesejahteraan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya merasa dibayar dengan gaji yang adil untuk pekerjaan yang saya kerjakan, sebanyak 14 responden (32,6%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,48. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai saya merasa dibayar dengan gaji yang adil untuk pekerjaan yang saya kerjakan.
2. Untuk item saya memperoleh insentif jika melakukan pekerjaan yang melebihi target, sebanyak 16 responden (37,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai saya memperoleh insentif jika melakukan pekerjaan yang melebihi target.

Tabel 4.32
Penilaian Responden Terhadap Indikator Perhatian Perusahaan (X_{5.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan selalu memperhatikan keamanan kerja bagi karyawan		Perusahaan selalu memperhatikan sarana yang menunjang K3	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	9	20.9	7	16.3
Ragu-ragu	13	30.2	15	34.9
Setuju	8	18.6	14	32.6
Sangat Setuju		30.2	7	16.3
Total	43	100	43	100
Mean	3.5814		3.4884	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.32 indikator perhatian perusahaan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item perusahaan selalu memperhatikan keamanan kerja bagi karyawan sebanyak 13 responden (30,2%) menyatakan ragu-ragu dan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,58. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai perusahaan selalu memperhatikan keamanan kerja bagi karyawan.
2. Untuk item perusahaan selalu memperhatikan sarana yang menunjang K3, sebanyak 15 responden (34,9%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,48. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai perusahaan selalu memperhatikan sarana yang menunjang K3.

f. Variabel X₆ (Lingkungan Kerja Non Fisik)

Variabel lingkungan kerja non fisik (X₆) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari pengawasan (X_{6.1}), suasana kerja (X_{6.2}), sistem pemberian imbalan (X_{6.3}), perlakuan dengan baik (X_{6.4}) dan hubungan yang baik (X_{6.5}). Gambaran

lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.33 s/d Tabel 4.37.

Tabel 4.33
Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan ($\bar{X}_{6.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pengawasan atasan terhadap karyawan di perusahaan cukup ketat		Perusahaan menilai sesuai dengan kinerja karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	14	32.6	9	20.9
Ragu-ragu	18	41.9	12	27.9
Setuju	8	18.6	20	46.5
Sangat Setuju	3	7.0	2	4.7
Total	43	100	43	100
<i>Mean</i>	3.0000		3.3488	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.33 indikator pengawasan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pengawasan atasan terhadap karyawan di perusahaan cukup ketat, sebanyak 18 responden (41,9%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai pengawasan atasan terhadap karyawan di perusahaan cukup ketat.
2. Untuk item perusahaan menilai sesuai dengan kinerja karyawan, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,34. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah baik mengenai perusahaan menilai sesuai dengan kinerja karyawan.

Tabel 4.34
Penilaian Responden Terhadap Indikator Suasana Kerja (X_{6.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Suasana di tempat kerja saya harmonis dan menyenangkan		Atasan saya sering memotivasi, sehingga saya bersemangat bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	4.7
Tidak Setuju	11	25.6	3	7.0
Ragu-ragu	19	44.2	8	18.6
Setuju	11	25.6	13	30.2
Sangat Setuju	2	4.7	17	39.5
Total	43	100	43	100
Mean	3.0930		3.9302	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.34 indikator suasana kerja direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item suasana di tempat kerja saya harmonis dan menyenangkan, sebanyak 19 responden (46,5%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,09. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai suasana di tempat kerja saya harmonis dan menyenangkan.
2. Untuk item atasan saya sering memotivasi, sehingga saya bersemangat bekerja, sebanyak 17 responden (39,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,93. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai atasan saya sering memotivasi, sehingga saya bersemangat bekerja.

Tabel 4.35
Penilaian Responden Terhadap Indikator Sistem Pemberian Imbalan (X_{6.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan karir sesuai kinerjanya		Saya merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	7.0	7	16.3
Ragu-ragu	19	44.2	5	11.6
Setuju	11	25.6	7	16.3
Sangat Setuju	10	23.3	24	55.8
Total	43	100	43	100
Mean	3.6512		4.1163	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.35 indikator sistem pemberian imbalan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan karir sesuai kinerjanya, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,65. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan karir sesuai kinerjanya.
2. Untuk item saya merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya, sebanyak 24 responden (55,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,11. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai saya merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.

Tabel 4.36
Penilaian Responden Terhadap Indikator Perlakuan dengan baik (X_{6.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Semua karyawan saling menghargai antar satu sama lainnya		Perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	11.6	5	11.6
Ragu-ragu	6	14.0	14	32.6
Setuju	9	20.9	13	30.2
Sangat Setuju	23	53.5	11	25.6
Total	43	100	43	100
Mean	4.1628		3.6977	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.36 indikator perlakuan dengan baik direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item semua karyawan saling menghargai antar satu sama lainnya, sebanyak 23 responden (53,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,16. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai semua karyawan saling menghargai antar satu sama lainnya.
2. Untuk item perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya, sebanyak 14 responden (32,6%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,69. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah cukup baik mengenai perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya.

Tabel 4.37
Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan yang baik (X_{6.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain		Saya menjaga hubungan dengan atasan dan rekan kerja saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	11.6	5	11.6
Ragu-ragu	6	14.0	6	14.0
Setuju	9	20.9	9	20.9
Sangat Setuju	23	53.5	23	53.5
Total	43	100	43	100
Mean	4.1628		4.1628	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.37 indikator hubungan yang baik direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain, sebanyak 23 responden (53,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,97. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai saya mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain.
2. Untuk item saya menjaga hubungan dengan atasan dan rekan kerja saya, sebanyak 23 responden (53,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,74. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai saya menjaga hubungan dengan atasan dan rekan kerja saya.

g. Variabel X₇ (Loyalitas)

Variabel loyalitas (X₇) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari taat pada peraturan (X_{7.1}), tanggung jawab pada perusahaan (X_{7.2}), kemauan untuk berkerjasama (X_{7.3}), rasa memiliki terhadap perusahaan (X_{7.4}), hubungan antar pribadi (X_{7.5}) dan kesukaan terhadap pekerjaan (X_{7.6}). Gambaran lengkap

tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.38 s/d Tabel 4.43.

Tabel 4.38
Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat Pada Peraturan ($\bar{X}_{7.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya selalu mengikuti peraturan yang ditetapkan perusahaan		Saya berusaha tidak membolos kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	6	14.0	-	-
Tidak Setuju	5	11.6	4	9.3
Ragu-ragu	4	9.3	5	14.0
Setuju	5	11.6	20	46.5
Sangat Setuju	23	53.5	13	30.2
Total	43	100	43	100
Mean	3.7909		3.9767	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.38 indikator taat pada peraturan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya selalu mengikuti peraturan yang ditetapkan perusahaan, sebanyak 23 responden (53,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,79. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai saya selalu mengikuti peraturan yang ditetapkan perusahaan.
2. Untuk item saya berusaha tidak membolos kerja, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,97. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah baik mengenai saya berusaha tidak membolos kerja.

Tabel 4.39
Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab Pada
Perusahaan (X_{7.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya sanggup melaksanakan tugas sebaik-baiknya		Saya bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang dilaksanakan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	15	34.9	12	27.9
Ragu-ragu	2	4.7	14	32.6
Setuju	5	11.6	8	18.6
Sangat Setuju	21	48.8	9	20.9
Total	43	100	43	100
<i>Mean</i>	3.7442		3.3256	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.39 indikator tanggung jawab pada perusahaan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya sanggup melaksanakan tugas sebaik-baiknya, sebanyak 21 responden (48,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,74. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai saya sanggup melaksanakan tugas sebaik-baiknya.
2. Untuk item saya bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang dilaksanakan, sebanyak 14 responden (32,6%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,32. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai saya bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang dilaksanakan.

Tabel 4.40
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemauan Untuk Berkerjasama
(X_{7.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya selalu dapat berkerjasama dengan sesama karyawan maupun atasan		Saya selalu berbagi pengalaman dengan karyawan baru	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	8	18.6	8	18.6
Ragu-ragu	12	27.9	14	32.6
Setuju	13	30.2	13	30.2
Sangat Setuju	10	23.3	8	18.6
Total	43	100	43	100
<i>Mean</i>	3,5814		3,4884	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.40 indikator kemauan untuk berkerjasama direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya selalu dapat berkerjasama dengan sesama karyawan maupun atasan, sebanyak 13 responden (30,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,58. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah baik mengenai saya selalu dapat berkerjasama dengan sesama karyawan maupun atasan.
2. Untuk item saya selalu berbagi pengalaman dengan karyawan baru, sebanyak 14 responden (32,6%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,48. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai saya selalu berbagi pengalaman dengan karyawan baru.

Tabel 4.41
Penilaian Responden Terhadap Indikator Rasa Memiliki Terhadap
Perusahaan (X_{7.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan		Saya bertanggung jawab terhadap sarana perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	9	20.9	9	20.9
Ragu-ragu	16	37.2	13	30.2
Setuju	8	18.6	8	18.6
Sangat Setuju	10	23.3	13	30.2
Total	43	100	43	100
<i>Mean</i>	3.4419		3.5814	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.41 indikator rasa memiliki terhadap perusahaan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya bangga menjadi bagian dari perusahaan, sebanyak 16 responden (37,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai saya bangga menjadi bagian dari perusahaan.
2. Untuk item saya bertanggung jawab terhadap sarana perusahaan, sebanyak 13 responden (30,2%) menyatakan ragu-ragu dan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,58. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah baik mengenai saya bertanggung jawab terhadap sarana perusahaan.

Tabel 4.42
Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Antar Pribadi (X7.5)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya selalu menjaga hubungan sosial antar karyawan		Selalu menjaga hubungan harmonis dengan atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	7	16.3	8	18.6
Ragu-ragu	15	34.9	18	41.9
Setuju	14	32.6	9	20.9
Sangat Setuju	7	16.3	8	18.6
Total	43	100	43	100
Mean	3.4884		3.3953	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.42 indikator hubungan antar pribadi direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya selalu menjaga hubungan sosial antar karyawan, sebanyak 15 responden (34,9%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,48. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai saya selalu menjaga hubungan sosial antar karyawan.
2. Untuk item selalu menjaga hubungan harmonis dengan atasan, sebanyak 18 responden (41,9%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,39. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai selalu menjaga hubungan harmonis dengan atasan.

Tabel 4.43
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesukaan Terhadap Pekerjaan (X7.6)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya senang dengan pekerjaan pada perusahaan saat ini		Saya bekerja dengan sepenuh hati	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	7	16.3	7	16.3
Ragu-ragu	15	34.9	11	25.6
Setuju	13	30.2	12	27.9
Sangat Setuju	8	18.6	13	30.2
Total	43	100	43	100
Mean	3.5116		3.7209	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.43 indikator kesukaan terhadap pekerjaan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya senang dengan pekerjaan pada perusahaan saat ini, sebanyak 15 responden (34,9%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,51. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai saya senang dengan pekerjaan pada perusahaan saat ini.
2. Untuk item saya bekerja dengan sepenuh hati, sebanyak 13 responden (30,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,72. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah baik mengenai saya bekerja dengan sepenuh hati.

h. Variabel X₈ (Disiplin Kerja)

Variabel disiplin kerja (X₈) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari ketepatan waktu (X_{8.1}), menggunakan peralatan kantor dengan baik (X_{8.2}), tanggung jawab tinggi (X_{8.3}) dan ketaatan terhadap peraturan kantor (X_{8.4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.44 s/d Tabel 4.47.

Tabel 4.44
Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu (X_{8.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya selalu datang dan masuk kerja tepat waktu		Saya selalu mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan dan tidak suka menunda pekerjaan yang harus diselesaikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	9	20.9	11	25.6
Ragu-ragu	12	27.9	19	44.2
Setuju	20	46.5	11	25.6
Sangat Setuju	2	4.7	2	4.7
Total	43	100	43	100
Mean	3.3488		3.0930	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.44 indikator ketepatan waktu direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya selalu datang dan masuk kerja tepat waktu, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,34. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah baik mengenai saya selalu datang dan masuk kerja tepat waktu.
2. Untuk item saya selalu mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan dan tidak suka menunda pekerjaan yang harus diselesaikan, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,09. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai saya selalu mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditetapkan dan tidak suka menunda pekerjaan yang harus diselesaikan.

Tabel 4.45
Penilaian Responden Terhadap Indikator Menggunakan Peralatan Kantor
Dengan Baik (X_{8.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik dan ikut menjaga/merawatnya		Saya bersedia menjaga peralatan dan perlengkapan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	4.7	-	-
Tidak Setuju	3	7.0	3	7.0
Ragu-ragu	8	18.6	19	44.2
Setuju	13	30.2	11	25.6
Sangat Setuju	17	39.5	10	23.3
Total	43	100	43	100
<i>Mean</i>	3.9302		3.6512	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.45 indikator menggunakan peralatan kantor dengan baik direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya menggunakan peralatan kantor dengan baik dan ikut menjaga/merawatnya, sebanyak 17 responden (39,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,93. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai saya menggunakan peralatan kantor dengan baik dan ikut menjaga/merawatnya.
2. Untuk item saya bersedia menjaga peralatan dan perlengkapan perusahaan, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,65. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai saya bersedia menjaga peralatan dan perlengkapan perusahaan.

Tabel 4.46
Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab Tinggi (X_{8.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya selalu menjalankan tugas dengan baik, dan berusaha menyelesaikannya secara maksimal		Saya berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	7	16.3	5	11.6
Ragu-ragu	5	11.6	6	14.0
Setuju	7	16.3	9	20.9
Sangat Setuju	24	55.8	23	53.5
Total	43	100	43	100
Mean	4.1163		4.1628	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.46 indikator menggunakan tanggung jawab tinggi direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya selalu menjalankan tugas dengan baik, dan berusaha menyelesaikannya secara maksimal, sebanyak 24 responden (55,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,11. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai saya selalu menjalankan tugas dengan baik, dan berusaha menyelesaikannya secara maksimal.
2. Untuk item saya berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya, sebanyak 23 responden (53,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,16. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah baik mengenai saya berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya.

Tabel 4.47
Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan Terhadap Peraturan Kantor (X_{8.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya memahami tata tertib pegawai dan saya menjalankan perintah dengan benar		Saya selalu memakai pakaian dinas secara lengkap dan rapi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	11.6	5	11.6
Ragu-ragu	14	32.6	6	14.0
Setuju	13	30.2	9	20.9
Sangat Setuju	11	25.6	23	53.5
Total	43	100	43	100
Mean	3.6977		4.1628	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.47 indikator menggunakan ketaatan terhadap peraturan kantor direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya memahami tata tertib pegawai dan saya menjalankan perintah dengan benar, sebanyak 14 responden (32,6%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,69. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai saya memahami tata tertib pegawai dan saya menjalankan perintah dengan benar.
2. Untuk item saya selalu memakai pakaian dinas secara lengkap dan rapi, sebanyak 23 responden (53,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,16. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai saya selalu memakai pakaian dinas secara lengkap dan rapi.

i. Variabel Y (Kinerja)

Variabel kinerja (Y) dibentuk oleh 11 (sebelas) indikator yang terdiri dari kesetiaan (Y.1), prestasi Kerja (Y.2), kejujuran (Y.3), kedisiplinan (Y.4), kreativitas (Y.5), kerjasama (Y.6), kepemimpinan (Y.7), kepribadian (Y.8), prakarsa (Y.9),

kecakapan/keterampilan (Y.10), tanggung jawab (Y.11). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.48 s/d Tabel 4.58.

Tabel 4.48
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesetiaan (Y.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya memiliki dorongan untuk membela perusahaan jika terjadi permasalahan		Saya bersedia menjaga nama baik perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	10	23.3	6	14.0
Ragu-ragu	20	46.5	19	44.2
Setuju	12	27.9	18	41.9
Sangat Setuju	1	2.3	-	-
Total	43	100	43	100
Mean	3.0930		3.2791	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.48 indikator kesetiaan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya memiliki dorongan untuk membela perusahaan jika terjadi permasalahan, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,09. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai saya memiliki dorongan untuk membela perusahaan jika terjadi permasalahan.
2. Untuk item saya bersedia menjaga nama baik perusahaan, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,27. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai saya bersedia menjaga nama baik perusahaan.

Tabel 4.49
Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi Kerja (Y.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pekerjaan yang dihasilkan oleh saudara sudah sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan		Saudara merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	10	23.3	8	18.6
Ragu-ragu	21	48.8	13	30.2
Setuju	9	20.9	20	46.5
Sangat Setuju	3	7.0	2	4.7
Total	43	100	43	100
Mean	3.1163		3.3721	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.49 indikator prestasi kerja direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pekerjaan yang dihasilkan oleh saudara sudah sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan, sebanyak 21 responden (48,8%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,11. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai pekerjaan yang dihasilkan oleh saudara sudah sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.
2. Untuk item saudara merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,37. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah baik mengenai saudara merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.50
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kejujuran (Y.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya mengutamakan kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan		Saya menilai kejujuran merupakan hal yang penting	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	11.6	10	23.3
Ragu-ragu	19	44.2	14	32.6
Setuju	13	30.2	19	44.2
Sangat Setuju	6	14.0	-	-
Total	43	100	43	100
Mean	3.4651		3.2093	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.50 indikator kejujuran direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya mengutamakan kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,46. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai saya mengutamakan kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Untuk item saya menilai kejujuran merupakan hal yang penting, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah baik mengenai saya menilai kejujuran merupakan hal yang penting.

Tabel 4.51
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kedisiplinan (Y.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya selalu mentaati peraturan kerja yang berlaku		Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	10	23.3	8	18.6
Ragu-ragu	14	32.6	13	30.2
Setuju	19	44.2	21	48.8
Sangat Setuju	-	-	1	2.3
Total	43	100	43	100
Mean	3.2093		3.3488	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.51 indikator kedisiplinan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya selalu mentaati peraturan kerja yang berlaku, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah baik mengenai saya selalu mentaati peraturan kerja yang berlaku.
2. Untuk item saya selalu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan, sebanyak 21 responden (48,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,34. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah baik mengenai saya selalu menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan.

Tabel 4.52
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kreativitas (Y.5)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang maksimal		Saya berusaha mengembangkan kreativitas saya untuk menyelesaikan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	13	30.2	14	32.6
Ragu-ragu	13	30.2	10	23.3
Setuju	12	27.9	12	27.9
Sangat Setuju	5	11.6	7	16.3
Total	43	100	43	100
Mean	3.2093		3.2791	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.52 indikator kreativitas direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang maksimal, sebanyak 13 responden (30,2%) menyatakan tidak setuju dan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,20. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah baik mengenai kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang maksimal.
2. Untuk item saya berusaha mengembangkan kreativitas saya untuk menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 14 responden (32,6%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rata-rata 3,27. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan belum baik mengenai saya berusaha mengembangkan kreativitas saya untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.53
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama (Y.6)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan bekerja sama sebagai tim		Saya mampu bekerja sama dengan sesama pegawai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	14	32.6	9	20.9
Ragu-ragu	18	41.9	12	27.9
Setuju	8	18.6	20	46.5
Sangat Setuju	3	7.0	2	4.7
Total	43	100	43	100
Mean	3.0000		3.3488	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.53 indikator kerjasama direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan bekerja sama sebagai tim, sebanyak 18 responden (41,9%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan bekerja sama sebagai tim.
2. Untuk item saya mampu bekerja sama dengan sesama pegawai, sebanyak 20 responden (46,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,34. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah baik mengenai saya mampu bekerja sama dengan sesama pegawai.

Tabel 4.54
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan (Y.7)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan		Saya selalu mendiskusikan inovasi terbaru dengan pimpinan dan pegawai yang lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	4.7
Tidak Setuju	11	25.6	3	7.0
Ragu-ragu	19	44.2	8	18.6
Setuju	11	25.6	13	30.2
Sangat Setuju	2	4.7	17	39.5
Total	43	100	43	100
Mean	3.0930		3.9302	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.54 indikator kepemimpinan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,09. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan.
2. Untuk item saya selalu mendiskusikan inovasi terbaru dengan pimpinan dan pegawai yang lain, sebanyak 17 responden (39,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,93. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai saya selalu mendiskusikan inovasi terbaru dengan pimpinan dan pegawai yang lain.

Tabel 4.55
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepribadian (Y.8)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan		Saya berusaha memperlihatkan sikap yang baik antar karyawan dan kepada atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	7.0	7	16.3
Ragu-ragu	19	44.2	5	11.6
Setuju	11	25.6	7	16.3
Sangat Setuju	10	23.3	24	55.8
Total	43	100	43	100
Mean	3.6512		4.1163	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.55 indikator kepribadian direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 19 responden (44,2%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,65. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Untuk item saya berusaha memperlihatkan sikap yang baik antar karyawan dan kepada atasan, sebanyak 24 responden (55,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,11. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai saya berusaha memperlihatkan sikap yang baik antar karyawan dan kepada atasan.

Tabel 4.56
Penilaian Responden Terhadap Indikator Prakarsa (Y.9)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan organisasi		Saya selalu memiliki inovasi-inovasi yang positif dalam penyelesaian tugas	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	11.6	5	11.6
Ragu-ragu	6	14.0	14	32.6
Setuju	9	20.9	13	30.2
Sangat Setuju	23	53.5	11	25.6
Total	43	100	43	100
Mean	4.1628		3.6977	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.56 indikator prakarsa direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan organisasi, sebanyak 23 responden (53,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,16. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai saya selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan organisasi.
2. Untuk item saya selalu memiliki inovasi-inovasi yang positif dalam penyelesaian tugas, sebanyak 14 responden (32,6%) menyatakan ragu-ragu, dengan nilai rata-rata 3,69. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan cukup baik mengenai saya selalu memiliki inovasi-inovasi yang positif dalam penyelesaian tugas.

Tabel 4.57
Penilaian Responden Terhadap Indikator Kecakapan/Keterampilan (Y.10)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saudara dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan rapi dan teliti		Saudara berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	11.6	5	11.6
Ragu-ragu	6	14.0	6	14.0
Setuju	9	20.9	9	20.9
Sangat Setuju	23	53.5	23	53.5
Total	43	100	43	100
Mean	4.1628		4.1628	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.57 indikator kecakapan/keterampilan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saudara dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan rapi dan teliti, sebanyak 23 responden (53,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,16. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai saudara dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan rapi dan teliti.
2. Untuk item saudara berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin, sebanyak 23 responden (53,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,16. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai saudara berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin.

Tabel 4.58
Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (Y.11)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan		Saya memahami dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	11.6	5	11.6
Ragu-ragu	6	14.0	6	14.0
Setuju	9	20.9	9	20.9
Sangat Setuju	23	53.5	23	53.5
Total	43	100	43	100
Mean	4.1628		4.1628	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2019)

Berdasarkan tabel 4.58 indikator tanggung jawab direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan, sebanyak 23 responden (53,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,16. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan.
2. Untuk item saya memahami dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab, sebanyak 23 responden (53,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,16. Jawaban ini menggambarkan bahwa PT. Aplikanusa Lintasarta Medan sudah sangat baik mengenai saya memahami dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas.

Tabel 4.59
Uji Validitas (X₁) 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 X1.1	23.0000	14.857	.490	.801
Pernyataan X1.2	22.8140	15.060	.527	.796
Pernyataan X1.3	22.9767	14.738	.453	.807
Pernyataan X1.4	22.7209	14.539	.491	.801
Pernyataan X1.5	22.6279	14.192	.519	.797
Pernyataan X1.6	22.8837	14.010	.626	.781
Pernyataan X1.7	22.8837	14.010	.626	.781
Pernyataan X1.8	22.7442	14.385	.547	.793

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.59 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.60
Uji Validitas (X₂) 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 X2.1	53.4419	122.872	.429	.900
Pernyataan X2.2	53.8605	118.028	.496	.899
Pernyataan X2.3	53.5349	121.874	.417	.902
Pernyataan X2.4	53.3488	124.804	.624	.893
Pernyataan X2.5	53.5814	120.773	.516	.896
Pernyataan X2.6	54.0000	119.524	.728	.888
Pernyataan X2.7	53.7442	123.290	.598	.893
Pernyataan X2.8	53.8372	121.187	.728	.889
Pernyataan X2.9	53.8837	120.534	.706	.889
Pernyataan X2.10	53.7442	120.100	.680	.890
Pernyataan X2.11	53.8372	122.806	.688	.891
Pernyataan X2.12	53.9302	124.352	.581	.894
Pernyataan X2.13	53.8140	125.536	.537	.895
Pernyataan X2.14	53.6047	124.054	.549	.895
Pernyataan X2.15	53.8837	124.296	.566	.894
Pernyataan X2.16	53.8372	124.759	.591	.894

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.60 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 16 (enambelas) butir pertanyaan pada variabel kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.61
Uji Validitas (X₃) Gaya Kepemimpinan Transformasional
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	23.0698	19.924	.758	.801
Pernyataan X3.2	23.5116	22.589	.542	.830
Pernyataan X3.3	23.4186	20.154	.792	.799
Pernyataan X3.4	23.4186	19.106	.740	.802
Pernyataan X3.5	23.1163	21.105	.529	.832
Pernyataan X3.6	23.1628	21.568	.494	.836
Pernyataan X3.7	23.1860	22.822	.396	.847
Pernyataan X3.8	23.1860	23.965	.400	.844

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.61 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.62
Uji Validitas (X₄) Budaya Organisasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X4.1	48.9302	90.828	.310	.920
Pernyataan X4.2	48.8605	83.694	.644	.909
Pernyataan X4.3	49.1395	87.837	.545	.912
Pernyataan X4.4	48.7907	90.217	.415	.916
Pernyataan X4.5	49.0465	90.474	.417	.916
Pernyataan X4.6	48.2093	83.169	.641	.909
Pernyataan X4.7	48.4884	86.637	.602	.910
Pernyataan X4.8	48.0233	86.499	.464	.916
Pernyataan X4.9	47.9767	80.547	.843	.901
Pernyataan X4.10	48.4419	86.633	.556	.912
Pernyataan X4.11	47.9767	80.547	.843	.901
Pernyataan X4.12	47.9767	80.547	.843	.901
Pernyataan X4.13	47.9767	80.547	.843	.901
Pernyataan X4.14	47.9767	80.547	.843	.901

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.62 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 14 (empatbelas) butir pertanyaan pada variabel budaya organisasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.63
Uji Validitas (X₅) 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 X5.1	24.6512	33.423	.594	.865
Pernyataan X5.2	24.8837	32.105	.416	.892
Pernyataan X5.3	25.3023	30.549	.715	.852
Pernyataan X5.4	25.0465	31.712	.651	.859
Pernyataan X5.5	25.1395	30.837	.774	.847
Pernyataan X5.6	25.1860	30.774	.720	.852
Pernyataan X5.7	25.0465	30.236	.718	.851
Pernyataan X5.8	25.1395	32.980	.600	.864

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.63 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.64
Uji Validitas (X₆) Lingkungan Kerja Non Fisik
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X6.1	34.3256	41.368	.494	.871
Pernyataan X6.2	33.9767	42.880	.374	.878
Pernyataan X6.3	34.2326	42.849	.394	.877
Pernyataan X6.4	33.3953	37.150	.678	.857
Pernyataan X6.5	33.6744	40.177	.587	.864
Pernyataan X6.6	33.2093	39.550	.480	.874
Pernyataan X6.7	33.1628	36.473	.797	.847
Pernyataan X6.8	33.6279	39.906	.561	.866
Pernyataan X6.9	33.1628	36.473	.797	.847
Pernyataan X6.10	33.1628	36.473	.797	.847

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.64 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja non fisik dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.65
Uji Validitas (X₇) Loyalitas
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X7.1	39.2558	67.766	.409	.895
Pernyataan X7.2	39.0698	70.447	.600	.879
Pernyataan X7.3	39.3023	68.930	.420	.892
Pernyataan X7.4	39.7209	66.682	.695	.873
Pernyataan X7.5	39.4651	67.826	.666	.875
Pernyataan X7.6	39.5581	67.348	.731	.872
Pernyataan X7.7	39.6047	67.245	.684	.874
Pernyataan X7.8	39.4651	65.540	.740	.871
Pernyataan X7.9	39.5581	68.776	.676	.875
Pernyataan X7.10	39.6512	69.375	.604	.879
Pernyataan X7.11	39.5349	70.874	.520	.883
Pernyataan X7.12	39.3256	68.891	.583	.880

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.65 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (duabelas) butir pertanyaan pada variabel loyalitas dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.66
Uji Validitas (X₈) Disiplin 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 X8.1	26.8140	26.822	.342	.842
Pernyataan X8.2	27.0698	26.733	.371	.839
Pernyataan X8.3	26.2326	21.897	.698	.798
Pernyataan X8.4	26.5116	24.256	.611	.812
Pernyataan X8.5	26.0465	23.903	.478	.831
Pernyataan X8.6	26.0000	22.238	.724	.795
Pernyataan X8.7	26.4651	24.112	.574	.816
Pernyataan X8.8	26.0000	22.238	.724	.795

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.66 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor

setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.67
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	75.1395	164.647	.326	.927
Pernyataan Y.2	74.9535	161.903	.527	.924
Pernyataan Y.3	75.1163	157.724	.625	.922
Pernyataan Y.4	74.8605	159.790	.528	.924
Pernyataan Y.5	74.7674	158.040	.585	.923
Pernyataan Y.6	75.0233	162.690	.413	.925
Pernyataan Y.7	75.0233	162.690	.413	.925
Pernyataan Y.8	74.8837	159.819	.551	.923
Pernyataan Y.9	75.0233	162.738	.311	.928
Pernyataan Y.10	74.9535	150.998	.726	.920
Pernyataan Y.11	75.2326	158.040	.573	.923
Pernyataan Y.12	74.8837	159.486	.526	.924
Pernyataan Y.13	75.1395	162.599	.397	.926
Pernyataan Y.14	74.3023	153.121	.615	.922
Pernyataan Y.15	74.5814	156.344	.633	.922
Pernyataan Y.16	74.1163	156.629	.477	.925
Pernyataan Y.17	74.0698	150.305	.778	.919
Pernyataan Y.18	74.5349	157.207	.549	.923
Pernyataan Y.19	74.0698	150.305	.778	.919
Pernyataan Y.20	74.0698	150.305	.778	.919
Pernyataan Y.21	74.0698	150.305	.778	.919
Pernyataan Y.22	74.0698	150.305	.778	.919

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.67 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 22 (duapuluh dua) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.68
Uji Reliabilitas (X₁) Motivasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.68 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,816 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.69
Uji Reliabilitas (X₂) Kepemimpinan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	16

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.69 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,900 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 16 butir pernyataan pada variabel kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.70
Uji Reliabilitas (X₃) Gaya Kepemimpinan Transformasional
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.70 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,843 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan transformasional adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.71
Uji Reliabilitas (X₄) Budaya Organisasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	14

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.71 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,915 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 14 butir pernyataan pada variabel budaya organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.72
Uji Reliabilitas (X₅) Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.72 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,876 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.73
Uji Reliabilitas (X₆) Lingkungan Kerja Non Fisik
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.73 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,875 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja non fisik adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.74
Uji Reliabilitas (X₇) Loyalitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	12

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.74 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,888 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel loyalitas adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.75
Uji Reliabilitas (X₈) Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.75 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,837 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.76
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	22

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Dari tabel 4.76 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,926 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 22 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Analisis Factor (*Confirmatory Factor Analysis*)

Selanjutnya dilakukan analisis faktor yang bertujuan untuk menemukan suatu cara meringkas informasi yang ada dalam variabel asli (awal) menjadi satu set dimensi baru atau variate (faktor) . Kriteria pengujian : faktor dinyatakan merupakan faktor dominan apabila memiliki koefisiensi komponen matrix ≥ 0.5 . Khusus untuk analisis faktor, sejumlah asumsi berikut harus dipenuhi:

- a. Korelasi antar variabel independen. Besar korelasi atau korelasi antar independen variabel harus cukup kuat, misalnya di atas 0.5.
- b. Korelasi parsial. Besar korelasi parsial, korelasi antar dua variabel dengan menganggap tetap variabel lain, justru harus kecil. Pada SPSS deteksi terhadap korelasi parsial diberikan lewat pilihan *Anti-Image Correlation*.

- c. Pengujian seluruh matriks korelasi (korelasi antar variabel), yang diukur dengan besaran *Bartlet Test Of Sphericity* atau *Measure Sampling Adequacy* (MSA).

Tabel 4.77
Communalities

	Initial	Extraction
Motivasi Kerja	1.000	.806
Kepemimpinan	1.000	.612
Gaya Kepemimpinan Transformasional	1.000	.817
Budaya Organisasi	1.000	.787
Kepuasan Kerja	1.000	.838
Lingkungan Kerja Non Fisik	1.000	.868
Loyalitas	1.000	.807
Disiplin Kerja	1.000	.899

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.77 di atas diketahui hasil extraction menunjukkan secara individu seluruh variabel dinyatakan memiliki kontribusi yang melebihi 50% atau 0,5. Namun kelayakan selanjutnya harus diuji dengan *variance explained*.

Tabel 4.78
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.903	48.782	48.782	3.903	48.782	48.782	3.446	43.074	43.074
2	2.532	31.650	80.432	2.532	31.650	80.432	2.989	37.358	80.432
3	.714	8.923	89.355						
4	.400	4.995	94.350						
5	.236	2.951	97.301						
6	.185	2.308	99.610						
7	.025	.311	99.921						
8	.006	.079	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.78 di atas diketahui hasil total variance explained diketahui bahwa hanya 2 komponen variabel yang menjadi faktor mempengaruhi kinerja karyawan. Eigenvalues menunjukkan kepentingan relative masing-masing faktor dalam menghitung varians ke 8 variabel yang dianalisis. Dari tabel di atas terlihat bahwa hanya ada 2 faktor yang terbentuk, karena kedua faktor memiliki nilai total angka eigenvalues masih di atas 1, yakni nilai 3,903 untuk faktor 1 dan nilai 2,532 untuk faktor 2, sehingga proses factoring seharusnya berhenti pada 2 (dua) faktor saja atau dua variabel yang akan ikut dalam analisis selanjutnya.

Tabel 4.79
Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Motivasi Kerja	.061	.896
Kepemimpinan	-.209	.754
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.001	.904
Budaya Organisasi	-.234	.856
Kepuasan Kerja	.896	-.190
Lingkungan Kerja Non Fisik	.932	-.009
Loyalitas	.880	-.180
Disiplin Kerja	.948	-.008

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Pada tabel 4.79 menunjukkan bahwa 2 faktor adalah jumlah yang paling optimal, maka dapat dilihat dalam tabel component matrix. Proses penentuan variabel mana akan masuk ke faktor yang mana, dilakukan dengan melakukan perbandingan besar korelasi pada setiap baris. Berdasarkan hasil nilai component matrix diketahui bahwa dari 8 faktor, maka yang layak untuk mempengaruhi kinerja karyawan adalah 2 faktor yang berasal dari gaya kepemimpinan

transformasional (X3) dan disiplin kerja (X8). Sehingga model persamaan OLS dalam penelitian ini dirumuskan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Gaya Kepemimpinan Transformasional (*Independent Variabel*)

X₂ = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)

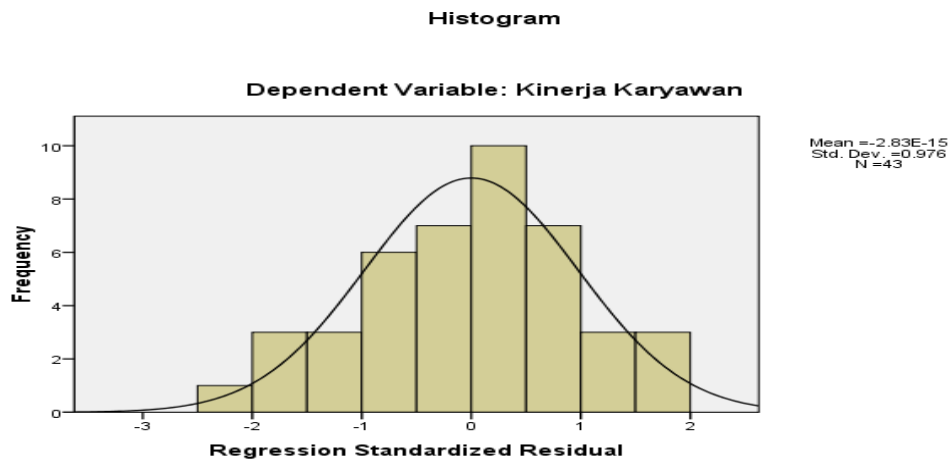
ϵ = Error term

Dalam analisis sebuah penelitian, setelah diketahui faktor mana saja yang akan mewakili sebuah dependent maka analisa selanjutnya dilakukan dengan regresi berganda.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

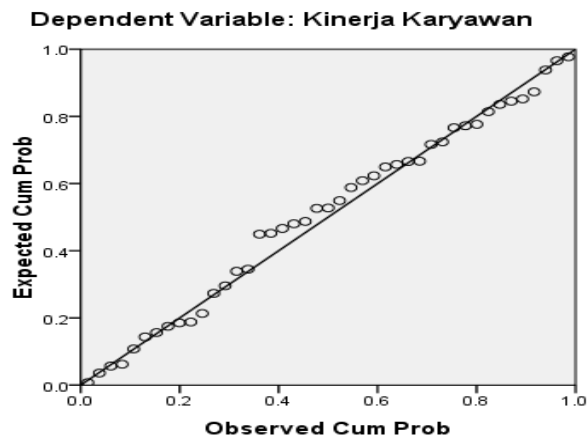


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang

menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig* (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.80
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.25187019
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.051
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.651
Asymp. Sig. (2-tailed)		.790
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Pada tabel 4.80 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,790 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,790 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil 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 4.81
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.176	5.017	3.424	.001		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.235	.129	4.827	.015	1.000	1.000
	Disiplin Kerja	2.231	.121	18.377	.000	1.000	1.000

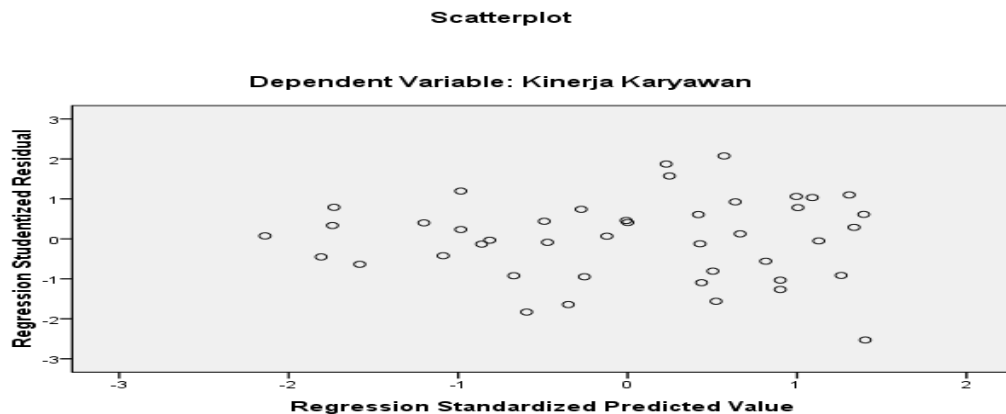
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, (2018)

Berdasarkan tabel 4.81 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah gaya kepemimpinan transformasional $1,000 < 10$ dan disiplin kerja $1,000 < 10$, serta nilai *Tolerance* gaya kepemimpinan transformasional $1,000 > 0,10$ dan disiplin kerja $1,000 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas..

7. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.82
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.176	5.017	3.424	.001		
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.235	.129	4.827	.015	1.000	1.000
	Disiplin Kerja	2.231	.121	18.377	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Tabel 4.82 pada kolom *coefficients* dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,176 + 0,235 X_1 + 2,231 X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap tidak ada maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 17,176.
- b. Jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan transformasional sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,235.
- c. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 2,231.

8. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (=0,05).

Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.83
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6456.382	2	3228.191	170.063	.000^a
	Residual	759.293	40	18.982		
	Total	7215.674	42			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformatif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.83 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 170,063 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,23 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini gaya kepemimpinan transformatif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a atau hipotesis diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.84
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.176	5.017	3.424	.001		
	Gaya Kepemimpinan Transformatif	.235	.129	4.827	.015	1.000	1.000
	Disiplin Kerja	2.231	.121	18.377	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.84 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 4,827 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021 dan signifikan sebesar 0,015, sehingga $t_{hitung} 4,827 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,015 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 18,377 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,021 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 18,377 > t_{tabel} 2,021$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

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

Tabel 4.85
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.895	.890	4.35687

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2018)

Berdasarkan tabel 4.85 dapat dilihat nilai koefisien determinasi sebesar 89,0% menunjukkan bahwa 89,0% informasi yang terkandung dalam data dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya sebesar $100\% - 89,0\% =$

11,0% dijelaskan oleh error dan variabel lain di luar model seperti upah, pelatihan dan kompetensi dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional di PT. Aplikanusa Lintasarta Medan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,827 dengan sig. 0,015. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan gaya kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh PT. Aplikanusa Lintasarta Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Aplikanusa Lintasarta Medan secara bersamaan sebesar 0,235 satuan. Dengan kata lain ketika gaya kepemimpinan transformasional di PT. Aplikanusa Lintasarta Medan yang terdiri dari kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual dan perhatian yang individual maka kinerja karyawan PT. Aplikanusa Lintasarta Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Yuyun (2015), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aplikanusa Lintasarta Medan telah terlaksana

dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu atas kurang memberikan perhatian secara pribadi kepada karyawan telah terjawab.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja di PT. Aplikanusa Lintasarta Medan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,827 dengan sig. 0,015. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja yang dilakukan oleh PT. Aplikanusa Lintasarta Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Aplikanusa Lintasarta Medan secara bersamaan sebesar 0,235 satuan. Dengan kata lain ketika disiplin kerja di PT. Aplikanusa Lintasarta Medan yang terdiri dari ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi dan ketaatan terhadap peraturan kantor maka kinerja karyawan PT. Aplikanusa Lintasarta Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Fenny (2014), Rowen (2017), Muhammad Riyandi (2017) dan Muhammad Taufiek (2015), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aplikanusa Lintasarta Medan telah terlaksana dan sekaligus telah

menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu karyawan mengerjakan tugas tidak sesuai waktu yang ditetapkan dan suka menunda pekerjaan yang harus diselesaikan telah terjawab.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja di PT. Aplikanusa Lintasarta Medan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 170,063 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja yang dilakukan oleh PT. Aplikanusa Lintasarta Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Aplikanusa Lintasarta Medan secara bersamaan. Dengan kata lain ketika gaya kepemimpinan transformasional yang terdiri dari kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual dan perhatian yang individual serta disiplin kerja yang terdiri dari ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi dan ketaatan terhadap peraturan kantor bertambah maka kinerja karyawan PT. Aplikanusa Lintasarta Medan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Aplikanusa Lintasarta Medan dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu atasan kurang memberikan perhatian secara pribadi kepada karyawan dan karyawan mengerjakan tugas tidak sesuai waktu yang ditetapkan dan suka menunda pekerjaan yang harus diselesaikan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aplikanusa Lintasarta Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 170,063 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 3,23 = (170,063 > 3,23).

2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aplikanusa Lintasarta Medan. Besarnya pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,235, yang berarti setiap ada gaya kepemimpinan transformasional (X_1), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,235 satuan.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aplikanusa Lintasarta Medan. Besarnya pengaruh dari disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 2,231, yang berarti setiap ada disiplin kerja (X_2), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 2,231 satuan.

Nilai R sebesar 0,890 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aplikanusa Lintasarta Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Agar mempertahankan karyawan yang mempercayai perintah pimpinan, dan juga disarankan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan misi pimpinan yang diberikan kepada para karyawan, dengan solusi melalui sosialisasi sistem penempatan pimpinan baru atau karyawan baru kepada para karyawan.
2. Agar mempertahankan karyawan yang berusaha dengan lebih keras dalam bekerja dan karyawan yang selalu memakai pakaian dinas secara lengkap dan rapi, dan juga disarankan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan karyawan yang selalu mengerjakan tugas tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan suka menunda pekerjaan, dengan solusi memberikan pelatihan kerja kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya, disarankan kepada peneliti berikutnya untuk mereplikasi penelitian ini dengan menggunakan populasi lebih besar dan objek penelitian pada PT Aplikanusa Lintasarta Medan. Peneliti berikutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya, upah, pelatihan, kompetensi dan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

Buku

- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Mangkunegara, Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh belas. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Handoko, hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Rusiadi, Nur Subiantoro, dan Rahmat Hidayat. 2015. *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : USU Press.

Jurnal

- Astuti, Yuyun Fitri. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pamella Supermarket 7 Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri, Yogyakarta
- Julastri. 2014. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Zaman Teknindo Pekanbaru*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru.
- Oktavia, Fenny Dwi. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Bengkulu, Bengkulu.
- Ramadhani, Danang Setya. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Kusuma, Yordi Wisnu. 2016. *Pengaruh Motivasi kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV.F.A Management*. Jurusan Ilmu dan Riset Manajemen. STIESIA, Surabaya.
- Wijayanti, Dwi Wahyu. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Daya Anugerah Semesta Semarang*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang, Semarang.

- Lestari, Oktafiana Nanda Budi. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Luxindo Nusantara Kota Semarang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Paganda, Binsar. 2014. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada PT Suri Tani Pemuka*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Yani, Isma. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Kendari*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Halu Oleo, Kendari.
- Sari, Elsa Vosva. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Shaliha, Mar'atu. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Makassar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Surodilogo, Leonardus Bintoro. 2010. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sumber Sehat Semarang*. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Karangan, Cynthia Rachel. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Teller Pada Bank Negara Indonesia Cabang Bandung*. Fakultas Bisnis dan Manajemen. Universitas Widyatama, Bandung.
- Natalia, Rika. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Harapan Jaya Sentosa Batam*. Program Studi Akuntansi. Akademi Akuntansi Permata Harapan, Batam.
- Rowen. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Tirta Agung Jaya Mandiri*. Fakultas Ekonomi. Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Ariawan, Fredi. 2015. *Pengaruh Religiusitas Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Perusahaan Aflah Bakery Bantul*. Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Pranita, Ni Made Rima. 2016. *Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Lembaga Perkreditan Desa*. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. Universitas Udayana, Bali.

- Riyanda, Muhammad. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Ananto, Reza. 2014. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT DHL Global Forwarding Semarang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Asih, S. (2018). Pengaruh kontribusi pajak daerah, pendapatan asli daerah, retribusi daerah dan bagi hasil pajak terhadap belanja daerah dengan pertumbuhan ekonomi sebagai variabel moderating pemerintah kabupaten dan kota. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191.
- Arnita, V. (2018). Pengaruh Orangtua Terhadap Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Profesi Akuntan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(2), 19-23.
- Chrisna, H. (2018). Analisis manajemen persediaan dalam memaksimalkan pengendalian internal persediaan pada pabrik sepatu ferradini Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 82-92.
- Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran Cepat saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *JUMANT*, 7(1), 77-84.
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan panel auto regressiv distributed lag dalam memprediksi fluktuasi saham property and real estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Kholik, K. (2017). the effect of occupational safety and health on work productivity of employees and its impact on employee performance at pt. alfo citra abadi Medan.
- Pakpahan, M. (2018). Strategi meingkatkan minat beli ulang aptek terhadap produk obat pt novell pharmaceutical labs Medan. *JUMANT*, 6(1), 49-56.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.
- Robain, W. (2012). Pengaruh pendapatan, bagi hasil, tanggungan keluarga dan religi terhadap pola konsumsi tenaga kependidikan di perguruan Islam al Ulum Terpadu Medan (Doctoral dissertation, Pascasarjana UIN Sumatera Utara).
- Rossanty, Y., & Putra Nasution, M. D. T. (2018). Information search and intentions to purchase: the role of country of origin image, product knowledge, and product involvement. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).

- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance employee performance for increase work motivation on Universitas Pembangunan Panca Budi MEDAN. Journal Homepage: <http://ijmr.net.in>, 7(08).
- Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen*, 11(1).
- Yunus, R. N. (2018). Analisis pengaruh bahasa merek terhadap keputusan pembelian pada mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi Jurusan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 13-20.