



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

ROMEN AILIM NAINGGOLAN

NPM :1615310555

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
M E D A N**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : ROMEN AILIM NAINGGOLAN
NPM : 1615310555
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S I (STRATA SATU)
JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA, TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. NUSANTARA IV
MEDAN

MEDAN, 18 Januari 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(Rahmadan Harahap, S.E., S.P.Ssi., M.Si)

PEMBIMBING I

(FEBRILIAN LESTARIO, ST., M.Si)

DEKAN

(Dr. Bambang Widjanarko, Se, MM)

PEMBIMBING II

(HARIANTO, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
M E D A N**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : ROMEN AILIM NAINGGOLAN
NPM : 1615310555
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV

MEDAN, 18 Januari 2021

KETUA PROGRAM STUDI

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

ANGGOTA II

(HARIANTO, S.E., M.M)

ANGGOTA I

(Febrilian Lestario, ST., M.Si)

ANGGOTA III

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., MM)

ANGGOTA IV

(DEWI NURMASARI PANE, SE., MM)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Romen Ailim Nainggolan
NPM : 1615310555
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA
KEPEMIMPINAN,KEPUASAN
KERJA,DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA IV
MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Romen Ailim Nainggolan
Tempat/Tanggal Lahir : Aek Kulim 12 OKTOBER 1997
NPM : 1615310555
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Setia Budi pasar 5 Gang Rahmad No 7C, Kel
Tanjung sari, Kec, Medan Selayang, Kota Medan

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 buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 18 Januari 2021

Yang membuat pernyataan


(Romen Ailim Nainggolan)

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : ROMEN AILIM NAINGGOLAN
P. M : 1615310555
Tempat/Tgl. Lahir : Aek kulim / 12 Oktober 1997
Alamat : Jln Setia Budi Gang Rahmad No 7C. kelurahan. Tj. sari
HP : 082276415355
Nama Orang tua : Marolop nainggolan/Herlina Br Tumeang
Kualifikasi : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Sama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada PAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Sehingga surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO. BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN

(TERAKREDITASI)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

(TERAKREDITASI)

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

(TERAKREDITASI)

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

(TERAKREDITASI)

PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

: Romen Ailin Nainggolan

Tempat/Tgl. Lahir

: Aek kulim / 12 Oktober 1997

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1615310555

Program Studi

: Manajemen

Spesialisasi

: Manajemen SDM

Jumlah Kredit yang telah dicapai

: 141 SKS, (IPK 3,47

Nomor Hp

: 082276415355

Permohonan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai

Judul

Judul

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu

Medan, 04 Juni 2020

Pemohon

(Romen Ailin Nainggolan)

Rektor

(H. Dhukli Alamyah, M.T., Ph.D.)

Tanggal :

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing :

(Febrilian Lestari, ST., MGI)

Tanggal :

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing :

(Harlanto, SE., MM.)

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing :

(Surya Jera, S.H., M.Hum.)

Tanggal :

Disetujui oleh :

Ka. Prodi Manajemen

(Nurafina, SE., M.Si.)





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 FAKULTAS EKONOMI

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX 1099 Medan.
 Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

UNIV / PTS : Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing : Fabrivan Lestaria SE. M.Si
 Nama Mahasiswa : Romen Alim Nainggolan
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 1615310555
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kapuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTN II

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	<u>Ace untuk seminar proposal</u>		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Ka. Prodi

Nurafina Siragaf SE. M.Si

Dosen Pembimbing

Fabrivan Lestaria, M.Si



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS EKONOMI**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

UNIV / PTS : Pembangunan Pancabudi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing : HARIANTO SE. MM.
 Nama Mahasiswa : Roman Alim Nainggolan
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 1615310555
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
12/02 2020	- cover di benahi karena belum sesuai panduan	<u>[Signature]</u>	
	- Daftar isi rajikan dan nomor sesuai	<u>[Signature]</u>	
	- penomoran literatur panduan.	<u>[Signature]</u>	
	- Daftar pustaka mana	<u>[Signature]</u>	
	- Kerangka konseptual tampilan teori.	<u>[Signature]</u>	
	- Rajikan tulisan.	<u>[Signature]</u>	

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Ka. Prodi



Dosen Pembimbing

[Signature]
HARIANTO SE. MM.

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

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

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

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ROMEN AILIM NAINGGOLAN
 NPM : 1615310555
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Harianto, SE.,MM.
 Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
08 Juli 2020	ACC seminar proposal	Disetujui	
10 Agustus 2020	lihat dengan identifikasi masalahnya dan jangan asal buat, daftar isi rapika serta lihat panduan skripsi, serta lampiran berkas belum di tampilkan	Revisi	
10 Agustus 2020	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
19 Januari 2021	ACC Jilid Lux Skripsi	Disetujui	

Medan, 19 Januari 2021
 Dosen Pembimbing,



Harianto, SE.,MM.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

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

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

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ROMEN AILIM NAINGGOLAN
 NPM : 1615310555
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang : Strata Satu
 Pendidikan :
 Dosen Pembimbing : Febrilian Lestario, ST., MSi
 Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
07 Juli 2020	ACC untuk seminar proposal	Disetujui	
08 Agustus 2020	Perbaikan identifikasi masalah	Revisi	
08 Agustus 2020	Perbaikan landasan teoritis	Revisi	
08 Agustus 2020	Perbaikan kesimpulan dan saran	Revisi	
08 Agustus 2020	Acc sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 19 Januari 2021
Dosen Pembimbing,



Febrilian Lestario, ST., MSi

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 19 Januari 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ROMEN AILIM NAINGGOLAN
 Tempat/Tgl. Lahir : Aek kulim / 12 Oktober 1997
 Nama Orang Tua : Marolop nainggolan
 N. P. M : 1615310555
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082276415355
 Alamat : Jln Setia Budi Gang Rahmad No 7C. kelurahan. Tj. sari

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV 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 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar 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.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga :

L

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



ROMEN AILIM NAINGGOLAN
1615310555

Catatan :

- 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.



SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

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

Demikian disampaikan.

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

Ka.LPMU

Cahyo Pramono, SE.,MM

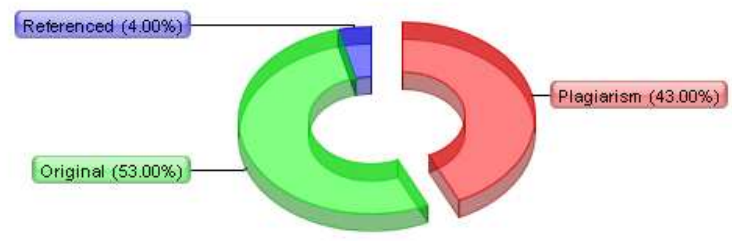


Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 08/14/20 10:06:05

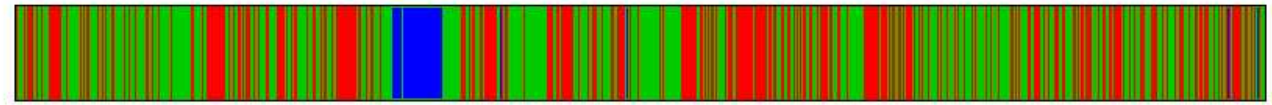
Analyzed document: ROMEN AILIM NAINGGOLAN_1615310555_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism:

	% 72			wrds: 8246	https://id.123dok.com/document/q73jejky-pengaruh-kepemimpinan-karyawan-indonesia...
	% 34			wrds: 1876	https://id.123dok.com/document/ydxl8k1z-pengaruh-kepemimpinan-transformasional-m...
	% 33			wrds: 3756	http://eprints.undip.ac.id/45709/1/01_WIRAWAN.pdf

[Show other Sources:]

Processed resources details:

146 - Ok / 29 - Failed

[Show other Sources:]

Important notes:



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2660/PERP/BP/2020

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

Nama : ROMEN AILIM NAINGGOLAN
P.M. : 1615310555
Tingkat/Semester : Akhir
Kelas/Kultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 07 Agustus 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
jika tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 07 Agustus 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



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



Acc Jitid luy
18/01/21

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN
KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

ROMEN AILIM NAINGGOLAN

NPM :1615310555

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2021**

ABSTRAK

Alasan penelitian ini dibuat untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dengan menggunakan metode kuantitatif melalui aplikasi SPSS versi 23.0 dari uji asumsi dasar, uji asumsi klasik serta uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Responden pada penelitian ini sebanyak 86 orang. Gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja bagi karyawan karena setiap pemimpin harus mampu mengembangkan suatu kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan dalam mengerjakan tanggung jawab nya dapat dilakukan dengan baik. Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang diterima oleh karyawan sebagai akibat pekerjaan yang telah dilakukannya. Maka dari itu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah, kondisi pekerjaan, jabatan, pemimpin, dan gaji. Untuk mencapai tujuan membangun perusahaan yang maju seorang pemimpin harus memberikan selalu memberikan motivasi bagi karyawan untuk karyawan melakukan pekerjaan secara optimal. Maka dari itu pemimpin harus mampu menciptakan motivasi karyawan dalam bekerja. Berdasarkan Uji Parsial, bahwa variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini karena nilai t-hitung gaya kepemimpinan(3.051), kepuasan kerja (2.998) dan motivasi kerja (2.120) lebih besar dari nilai t-tabel (1.989) dan memiliki sig t untuk gaya kepemimpinan(0.003), kepuasan kerja (0.009) dan motivasi kerja (0.035) lebih kecil dari alpha 0.05. Berdasarkan uji simultan, bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini terjadi karena nilai F-hitung (42.314) lebih besar dari nilai F-tabel (2.48) dan memiliki nilai sig 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Sehingga hipotesis alternatif diterima. Berdasarkan uji koefisien determinasi bahwa nilai R^2 sebesar 0.608, yang berarti sebanyak 60.8% kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 39.2% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The reason for this research was made to determine and analyze the influence of leadership style, job satisfaction, and work motivation partially and simultaneously on the performance of employees at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. By using quantitative methods through the application of SPSS version 23.0 of the basic assumption test, the classic assumption test and hypothesis testing using multiple linear regression analysis. Respondents in this study were 86 people. Leadership style has a positive relationship to job satisfaction and work motivation for employees because every leader must be able to develop an ability and potential that is owned by employees so that employees in doing their responsibilities can be done well. Job satisfaction is an attitude that is accepted by employees as a result of the work they have done. Therefore the factors that influence employee job satisfaction are, conditions of work, position, leader, and salary. To achieve the goal of building an advanced company, a leader must provide motivation for employees to do work optimally. Therefore the leader must be able to create employee motivation at work. Based on the partial test, the variables of leadership style, job satisfaction, work motivation have a positive and significant impact on employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV Medan. This is because the t-count value for leadership style (3,051), job satisfaction (2,998) and work motivation (2,120) is greater than the t-table value (1,989) and has a sig t for leadership style (0.003), job satisfaction (0.009) and work motivation (0.035) is smaller than alpha 0.05. Based on the simultaneous test, that the leadership style, job satisfaction, and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV Medan. This happens because the value of the F-count (42.314) is greater than the F-table value (2.48) and has a sig value of 0.000 which is smaller than 0.05. So that the alternative hypothesis is accepted. Based on the coefficient of determination test, the R2 value is 0.608, which means as much as 60.8% of the employee's performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan can be explained by his leadership style, job satisfaction, and work motivation. While the remaining 39.2% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Leadership Style, Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kekuatan kepada penulis karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan tugas akhir untuk dapat mencapai gelar sarjana pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Adapun judul yang penulis sajikan adalah sebagai berikut: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan”**.

Penulis menyadari bahwa terdapat banyak kesalahan yang terjadi pada skripsi ini dikarenakan keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk ini, maka dari segala kerendahan hati mengharapkan bantuan dan bimbingan dari semua pihak guna dapat menyempurnakan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Wijanarko, S.E., MM, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Rahmadan Harahap, SE., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Febrilian Lestario, ST., M.Si selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan pengarahan, bimbingan. saran serta dorongan yang sangat berarti kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.

5. Bapak Harianto SE., MM. selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan pengarah penulis untuk model analisis yang memberikan banyak saran, masukan, motivasi serta kemudahan di dalam pembuatan skripsi ini.
6. Seluruh staf pengajar dan pegawai departemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Kepada kedua Orang Tua saya Bapak Marolop Nainggolan dan Ibu Hermina br situmeang, yang sudah sangat sabar mendidik penulis tiada henti dalam memberikan doa, motivasi serta bantuan baik materi maupun non materi kepada penulis disetiap waktu.
8. Teman-teman seperjuangan penulis Irvan Efliyandi, Muhammad Salman, Andrea Pratama, Mutiara Nadilla, Fauza Rizki Ardiansyah dan kawan kawan yang tidak dapat penulis sebutkan seluruhnya yang selalu memberikan motivasi dan semangat di setiap waktu.
9. Para pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang telah memberikan informasi yang saya butuhkan.

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang bekepentingan. Dengan selesainya skripsi ini agar kiranya dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh penulis maupun oleh pembaca yang kiranya nanti akan membaca isi dari skripsi ini

Medan, 18 Januari 2021

Penulis

ROMEN AILIM NAINGGOLAN

NPM : 1615310555

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
G. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II: LANDASAN TEORI	10
A. Uraian Teoritis	10
1. Kinerja Karyawan	10
a. Pengertian Kinerja.....	11
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
c. Tujuan evaluasi Kinerja	15
d. Penilaian Kinerja.....	15
e. Indikator kinerja.....	15
2. Gaya Kepemimpinan.....	17
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	17
b. Ciri-ciri Gaya kepemimpinan.....	18
c. Tanggung jawab pemimpin.....	20
d. Indikator kepemimpinan	20

3.	Kepuasan Kerja	22
a.	Pengertian Kepuasan Kerja	22
b.	Dimensi kepuasan kerja	23
c.	Teori kepuasan kerja	24
d.	Aspek	24
e.	Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	24
f.	Indikator Kepuasan Kerja.	24
4.	Motivasi Kerja.....	25
a.	Pengertian Motivasi kerja	25
b.	Tujuan Motivasi	26
c.	Faktor-faktor motivasi.....	27
d.	Indikator motivasi	28
B.	Penelitian Terdahulu	29
C.	Kerangka Konsep	31
D.	Hipotesis.....	33
BAB III: METODE PENELITIAN.....		34
A.	Pendekatan Penelitian	34
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian	34
1.	Lokasi Penelitian	34
2.	Waktu Penelitian	34
C.	Defenisi Operasional Variabel	35
1.	Variabel Penelitian	35
2.	Defenisi Oprasional.....	35
D.	Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	35
1.	Populasi	38
2.	Sampel.....	38
3.	Jenis dan Sumber Data	39
E.	Teknik Pengumpulan Data	40
F.	Teknik Analisis Data.....	40
1.	Uji Kualtias	40
2.	Uji Asumsi Klasik	41
3.	Regresi Linier Berganda	43
4.	Uji Hipotesis.....	44
5.	Koefisien Determinasi.....	45
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		48
A.	Hasil Penelitian	48
1.	Hasil Penelitian	48
2.	Struktur Organisasi PT.Perkebunan Nusantara IV Medan	51
3.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	53
4.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	57
5.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	68
6.	Hasil Regresi Linier Berganda	73

7. Uji Hipotesis.....	74
8. Hasil Koefisien Determinasi	76
B. Pembahasan.....	78
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan ..	78
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	78
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	79
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	79
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
A. Kesimpulan	81
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian	34
Tabel 3.2 Defenisi Operasional.....	35
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan	55
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja.....	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja	57
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X_3).....	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	59
Tabel 4.11 Hasil Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan	60
Tabel 4.12 Hasil Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	61
Tabel 4.13 Hasil Deskriptif Variabel Motivasi Kerja	64
Tabel 4.14 Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	71
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas	71
Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	75
Tabel 4.19 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	76
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PTPN IV Medan	51
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	69
Gambar 4.3 Grafik <i>Normal Probability Plot</i>	70
Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i>	72

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan sudah tentu menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. sumber daya haruslah secara efektif dan efisien digunakan bagi seorang pimpinan perusahaan, karena dengan dikelolanya sumber daya manusia dengan baik cita-cita dan tujuan dari perusahaan akan mampu tercapai.

Dalam hal ini persoalannya adalah bagaimana menciptakan hubungan yang harmonis sehingga tujuan dapat dicapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka pimpinan perusahaan memperhatikan pemberian pengembangan karir dan juga motivasi terhadap karyawan.

Sumber daya ini merupakan sarana dalam meningkatkan kualitas hidup manusia dengan mengubah sumber daya ini menjadi lebih baik yang dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

Karyawan merupakan peranan penting dalam sebuah perusahaan. apabila karyawan memiliki rasa nyaman didalam bekerja maka perusahaan dapat berjalan dengan baik serta mengembangkan perusahaan untuk maju.

PT. Perkebunan Nusantara IV dibentuk berdasarkan peraturan pemerintah No.09 TAHUN 1996 tentang pelaburan kebun-kebun yang berada pada wilayah Sumatera utara mendapat pengesahan dari menteri kehakiman dengan surat keputusan No.C2-8332. HT 01.01 tanggal 08 Oktober 1996.

PT. Perkebunan Nusantara IV Medan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan yang ada diseluruh Indonesia dan akan memasuki kelas industri, tentunya masih banyak hambatan yang harus diperbaiki dalam menghadapi tantangan baik eksternal dan internal. Untuk itu PTPN IV Medan menggunakan strategis perusahaan yang mengutamakan rekrutmen pegawai yang dilaksanakan secara selektif sesuai kebutuhan urgensi standar informasi, jenjang karir dilaksanakan sesuai dengan masa kerja dan golongan kerja yang sesuai dengan loyalitas kerja secara efektif. Didalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan terdapat fenomena yang terjadi. Seperti halnya apabila karyawan tidak mencapai kinerja karyawan maka akan timbul sikap negatif dalam pekerjaan seperti kurangnya rasa ketertarikan pada diri karyawan terhadap pekerjaannya. Selain itu kurangnya kepuasan dan motivasi yang dilakukan juga membuat banyak karyawan menjadi kurang produktif dan meningkatkan kinerjanya. Serta gaya kepemimpinan pada setiap bagian yang terkesan seperti seorang direktur juga membuat para karyawan kurang menaruh rasa hormat kepada atasan langsung mereka. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha tersebut.

Pengertian kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian dalam pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis perusahaan. kinerja dapat diukur apabila individu atau kelompok karyawan mempunyai kriteria keberhasilan sebagai toalk ukur yang sudah ditetapkan oleh sebuah perusahaan. oleh karena itu tanpa target atau tujuan yang telah ditetapkan maka

kinerja seseorang tidak dapat di ketahui apabila tidak ada tola ukur keberhasilannya. (Moecharion,.2012:95)

Faisal Amir (2015:5) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang di tetapkan. Menurut Mahsun (2014:25) kinerja adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi.

Kepemimpinan sangatlah berperan penting bagi perusahaan karena dalam suatu organisasi pemimpin merupakan penentu suatu keberhasilan dalam pencapaian misi,visi dan tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu untuk memajukan perusahaan terletak pada suatu pemimpin perusahaan.

Pemimpin yang efektif merupakan pemimpin yang mampu mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada didalam suatu individu karyawan. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman potensi yang dimiliki karyawan dan berbagai masalah yang di hadapi oleh karyawan. Sehingga pemimpin dapat meningkat kan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih efektif.

Gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja bagi karyawan karena setiap pemimpin harus mampu mengembangkan suatu kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan dalam mengerjakan tanggung jawab nya dapat dilakukan dengan baik.

Mulyadi dan rivai (2012) memaparkan bahwa pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan di terapkan pada karyawannya.

Menurut Pandji Anoraga kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain melalui komunikasi yang baik langsung maupun tidak langsung (2011:2). Dalam perusahaan atau organisasi pasti memerlukan seorang pemimpin guna menjadi panutan, penentu dalam pengambilan keputusan atau kebijakan demi mencapai tujuan yang telah di tentukan sebelumnya.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang diterima oleh karyawan sebagai akibat pekerjaan yang telah dilakukannya. Maka dari itu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah, kondisi pekerjaan, jabatan, pemimpin, dan gaji. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan menunjukkan sikap yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya (Rita 2010).

Kepuasan kerja merupakan faktor pendorong yang mempengaruhi semangat kerja karyawan karena dengan semangat kerja, karyawan akan dapat bekerja dengan baik dan hal ini dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Seorang pemimpin harus mampu memberikan suasana kerja yang baik dan tidak menjenuhkan sehingga karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja.

Menurut Suprayitno (2012) kepuasan kerja dapat diukur dari hasil kinerja karyawan serta imbalan yang karyawan dapatkan.

Menurut widodo (2015) kepuasan kerja kepuasan kerja dapat dilihat dari produktivitas kinerja karyawan yang berpengaruh pada prestasi kinerja karyawan.

Selain faktor gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, kinerja karyawan juga ditentukan oleh motivasi kerja.

Motivasi adalah dorongan yang di berikan kepada karyawan untuk mampu bertindak mencapai tujuan yang dalam mengerjakan tugas tanggung jawab pekerjaan. Murti dan hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian dorongan individu untuk bertindak dengan mengarahkan kemampuan yang dimiliki individu secara optimal.

Menurut Usmara (2012:14) motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah, serta identitasnya. Thota (2011:203) motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Motivasi merupakan suatu proses psikologi namun demikian, ini bukan berarti bahwa motivasi adalah satu-satunya unsur yang bisa menjelaskan adanya perilaku seseorang. Maslow dalam Usmara (2010:18) berpendapat bahwa orang memiliki kebutuhan yang mereka perjuangkan untuk dipenuhi, bahwa kebutuhan mereka terus menerus berubah.

Untuk mencapai tujuan membangun perusahaan yang maju seorang pemimpin harus memberikan selalu memberikan motivasi bagi karyawan untuk karyawan melakukan pekerjaan secara optimal.

Motivasi merupakan faktor penting dalam perusahaan karena hal ini dapat menggerakkan karyawan untuk memiliki semangat didalam produktivitas kinerja. Maka dari itu pemimpin harus mampu menciptakan motivasi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut dan penelitian yang telah di kemukakan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul, **“PENGARUH**

GAYA KEPEMIMPINAN KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas tersebut adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah

1. Gaya kepemimpinan dirasa belum mampu diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mendorong kemajuan kinerja karyawan.
2. Prestasi kerja karyawan belum menunjukkan peningkatan sesuai yang diharapkan dalam kepuasan kerja.
3. Motivasi yang diberikan dalam bekerja belum meningkatkan hasil kinerja yang baik
4. Hubungan antara atasan dan karyawan dirasa kurang begitu dekat atau erat antara satu sama lain.

C. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini peneliti hanya akan membatasi variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Disamping itu peneliti juga membatasi pada karyawan kantor direksi yang dijadikan responden pada penelitian ini

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV.
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV.
3. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV.
4. Apakah gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti, maka penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi banyak pihak sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti

Hasil dari dilakukannya penelitian ini bertujuan untuk menambah wawasan, pengetahuan bagi peneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV

b. Bagi Akademis

c. Dapat menjadi bahan kajian dan menambah informasi dan referensi bagi semua pihak dan sebagai bahan untuk mengetahui permasalahan tentang permasalahan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV.

d. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi berharga bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya dan menjalankan kebijakan yang berkaitan dengan aspek aspek SDM dengan lebih baik.

G. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Inez Zaneta (2016). Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Jumlah observasi/sampel (n) yang digunakan penelitian sebelumnya berjumlah 50 orang sedangkan penelitian ini berjumlah 86 orang.
2. Waktu penelitian pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2016 sedangkan penelitian ini dilakukan di tahun 2020.
3. Lokasi penelitian pada penelitian sebelumnya dilakukan di FITK UIN Jakarta sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

4. Variabel yang digunakan pada penelitian sebelumnya berjumlah 3 dengan 2 variabel bebas (X) dan 1 variabel terikat (Y) sedangkan penelitian ini menggunakan 4 variabel dengan 3 variabel bebas (X) dan 1 variabel terikat (Y).

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kata kinerja berasal dari istilah kata *job performance* atau *actual performace* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai seseorang). Menurut Mangkunegara (2016) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang harus dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan.

Kinerja karyawan merupakan peranan penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sedarmayanti menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk mengetahui dan menilai apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2012) kinerja merupakan hasil yang harus diperoleh atau dicapai oleh seorang karyawan dalam mengerjakan tugas yang di berikan berdasarkan pengalaman, kesungguhan, dan kemampuan.

Menurut Armstrong (2010:67) Kinerja bukan hanya sekedar pencapaian tujuan. Tetapi bagaimana seseorang mampu dalam mengerjakan tugas yang akan dicapainya.

Kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepada setiap individu karyawan dalam organisasi atau perusahaan dalam kurun waktu dan tempat tertentu.

Dengan hasil kinerja yang baik, karyawan akan mampu menyelesaikan beban pekerjaan perusahaan secara efektif dan efisien. Sehingga karyawan mampu menyelesaikan masalah yang terjadi pada perusahaan dengan baik.

Karyawan harus memiliki potensi untuk mengerjakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat dilihat dari aspek kuantitas kerja yang meliputi ketetapan kerja dan kualitas kerja, tingkat kemampuan dalam bekerja dan kemampuan dalam mengevaluasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012:77) ada beberapa perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan, yaitu variabelnya terdiri dari:

- 1) Kemampuan dan keterampilan mental dan fisik.
- 2) Latar belakang: keluarga dan tingkat sosial
- 3) Demografis: umur, asal-usul dan jenis kelamin
- 4) Variabel Organisasional terdiri dari imbalan, struktur, kepemimpinan, pelatihan, sumber daya dan desain pekerjaan.
- 5) Variabel Psikologis terdiri dari motivasi, disiplin, sikap, dan kepribadian

Sedangkan menurut Kasmir (2016:65-67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain

1. Kemampuan dan Keahlian

Karyawan harus memiliki kemampuan atau skill dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan yang baik akan memiliki kinerja yang baik pula, dengan demikian kemampuan dan keahlian akan sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik dan begitu juga sebaliknya, jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

3. Rencana Kinerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan seorang karyawan dalam mencapai tujuan pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki rencana kinerja yang baik maka akan memudahkan dirinya untuk menjalankan pekerjaan dengan tepat dan benar, demikian pula sebaliknya.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya, seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan penuh tanggungjawab sehingga hasil yang akan didapat juga baik.

5. Motivasi Kerja

Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (dari perusahaan), maka karyawan tersebut akan merasa terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dan pada akhirnya dengan dorongan tersebut karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin harus mampu dalam mengatur, mengelola dan memerintah para karyawannya untuk mengerjakan tugas yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin terhadap para bawahannya, cara memerintah dan memperlakukan bawahannya sesuai dengan keinginannya. Apabila seorang pemimpin memperlakukan bawahannya dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, dan sebaliknya. Apabila seorang pemimpin memperlakukan bawahannya sesuka hatinya maka itu akan berdampak pada turunnya kinerja para karyawannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh satu organisasi atau perusahaan, dimana kebiasaan-kebiasaan tersebut harus dipatuhi oleh semua anggota ataupun karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan peranan atau perasaan seseorang sebelum atau sesudah melakukan suatu pekerjaan, jika seorang karyawan merasa senang atau suka dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya, maka dapat dipastikan hasil pekerjaannya akan baik pula.

10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana serta hubungan kerja antara sesama karyawan atau rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini di tunjukkan dengan bersungguh-sungguhnya seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya sekalipun perusahaan berada dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya saat masuk kerja selalu tepat waktu, kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah

yang harus dikerjakan karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

c. Tujuan Evaluasi Kinerja

Menurut Sunyoto (2013:74) tujuan dari evaluasi kinerja adalah:

1. Meningkatkan rasa pengertian antara pegawai
2. Memberikan peluang kepada pegawai untuk menyaapaikan aspirasi dan meningkatkan kepedulian terhadap karir
3. Melakukan pengembangan sesuai dengan pelatihan.

d. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja dilakukan dengan melakukan pengumpulan data kinerja selama masa evaluasi kerja. Hal ini dilakukan melalui observasi apa yang dikerjakan pegawai. Menurut Sugiono (2010) penilaian kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Pengetahuan
4. Kreatifitas
5. Inovasi
6. Inisiatif

e. Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil

yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) daripada retrospektif (melihat kebelakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi. Terdapat tujuh indikator kinerja antara lain :

1) Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3) Umpan balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

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

6) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian gaya kepemimpinan

Dalam suatu organisasi pemimpin merupakan penanggung jawab dalam mengembangkan organisasi perusahaan untuk mencapai suatu tujuan, Kepemimpinan dalam organisasi perusahaan harus mampu memelihara hubungan kerja sama dan mampu memberikan dorongan untuk karyawan memiliki semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerja.

Pemimpin dalam suatu perusahaan harus mampu memberikan inovasi inovasi dan ide-ide yang baru untuk mengembangkan organisasi perusahaan. Gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain untuk melakukan pekerjaannya atas kesukarelaan dan kesadaran dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Thoha (2013: 49) Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain yang ia lihat.

Menurut Sutrisno (2010:213) Kepemimpinan adalah suatu proses untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, memimbing dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang di harapkan.

Menurut Rivai(2013) kepemimpinan merupakan suatu faktor penting guna dalam mencapai sesuatu yang telah ditetapkan organisasi.

b. Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dalam pembahasan berikut ini.

a. Pemimpin Karismatik

Kata karisma pertama kali digunakan untuk menggambarkan anugerah khusus yang dimiliki individu-individu tertentu yang memberikan kemampuan mereka untuk melakukan hal-hal yang luar biasa (Northouse 2010).

b. Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan bahwa perubahan oleh pemimpin yang transformasional sangat dramatis dan nyata, hal ini dilandasi oleh kemampuan luar biasa yang dimilikinya dengan perhitungan yang matang. Menurut (Robbins,2009), pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang mampu menginspirasi pengikutnya untuk melakukan hasil yang luar biasa.

c. Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transformasional jauh lebih besar dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional, bukan berarti gaya kepemimpinan transaksional tidak menjadi berarti. Dalam kepemimpinan ini meliputi imbalan yang menarik bagi keberhasilan anggota. Sebaliknya, jika anggota gagal dalam mencapai tujuan, mereka akan mendapatkan konsekuensinya. Dalam pandangan Daft (2011:97), “pemimpin transaksional (*transaksional leaders*) memperjelas peran dan persyaratan tugas bawahan, memelopori struktur, memberikan imbalan yang sesuai, serta mencoba memahami dan memenuhi kebutuhan sosial bawahan.

d. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah gaya pemimpin yang menunjukkan perhatian besar terhadap bawahan atau para anggotanya. Gaya kepemimpinan ini mengajak untuk ikut berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan berupa ide dan saran dengan cara demokrasi.

e. Kepemimpinan otokratis

Gaya kepemimpinan ini menganggap dirinya sebagai sosok penting yang selalu bercerita tentang masa depan yang gemilang, meskipun tidak masuk akal. Menurut (Syamsir Torang 2014:100), “kepemimpinan otokratis menganggap potensi yang dimiliki bawahannya dianggap rendah sehingga mereka dipandang tidak mampu berbuat apa apa.”

Sikap dari pemimpin ini merasa lebih mengetahui apa yang mereka inginkan dan cenderung mengekspresikan dengan melakukan tindakan dengan perintah-perintah langsung kepada karyawan.

c. Tanggung Jawab Pemimpin dalam Membangun Hubungan dan Komunikasi

Seorang pemimpin jika tidak memiliki kontribusi terhadap perubahan ke arah pertumbuhan dan nilai-nilai, ada dua perspektif untuk menganalisis persoalan ini. *Perspektif pertama*, bahwa ia lemah dalam kepemimpinan dan tidak memiliki kompetensi manajerial sehingga belum mampu membawa organisasi ke arah yang lebih maju. *Perspektif kedua*, ia memiliki kompetensi manajerial tapi tidak mampu melakukan transformasi dan penyampaian ide-ide dalam lingkungan yang sulit dan menyalahkan keadaan.

Keberhasilan dan kegagalan organisasi sebagian besar ditentukan oleh pemimpin yang bertanggung jawab atas keberhasilan maupun kegagalan. Oleh karena itu pemimpin harus memiliki kebijakan demi akselerasi tujuan yang diinginkan.

d. Indikator Kepemimpinan

Pemimpin merupakan pengaruh bagi orang yang dipimpinnya. Pemimpin organisasi diwajibkan untuk mengetahui secara utuh potensi setiap organisasi yang dibawahinya dan untuk mampu memahami permasalahan dari segala aspek. Siagian sondang P. (2013:97) berpendapat, empat indikator yang harus dimiliki pimpinan sebagai berikut:

1. Saling Percaya

Saling percaya dalam hubungan organisasi menjadi wujud nyata dimana seorang pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang

bertanggung jawab dan anggota mau menerima sikap kepemimpinannya.

2. Penghargaan Terhadap Ide Bawahannya

Dalam sebuah lembaga harus memberikan nuansa tersendiri bagi bawahannya. Bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi perusahaan

3. Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek dari perilaku seorang pemimpin.

4. Kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara kelompok dan individu haruslah menciptakan harapan-harapan yang akan menghasilkan peranan-peranan yang tertentu yang harus di kerjakan. Tugas kehadiran seorang pemimpin harus memperhatikan kenyamanan kerja bagi karyawan.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam setiap individu.

Menurut Wijono (2010) Kepuasan merupakan penyelesaian tugas individu untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan baik dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Perasaan senang karyawan akan

terlihat pada sikap positifnya terhadap suatu pekerjaan yang dihadapi didalam lingkungannya.

Menurut Munandar (2010) Kepuasan kerja merupakan rasa suka atau tidak sukanya terhadap aspek pekerjaannya”, artinya kepuasan kerja muncul jika kebutuhan dan pascilitas pekerja terpenuhi oleh lembaga perusahaan.

Menurut Wilson Bangun(2012:327) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dirasakan oleh seorang pegawai didalam pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan.

b. Dimensi Kepuasan Kerja

Noe et.al (2010) berpendapat bahwa, aspek ketidakpuasan kerja dapat disebabkan oleh antara pemimpin dan anggota. Seorang pemimpin harus mampu meningkatkan kepuasan kinerja karyawan dan tidak menekan bawahan sampai pada batasan kerjanya.

Kepuasan kerja memiliki dimensi dominan, diantaranya:

1. Kepimpinan

Pemimpin yang baik memberikan motivasi dan faktor yang menyenangkan dan memberikan kepuasan terhadap karyawan atau anggotanya.

2. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi

Pemimpin tidak menuntut hasil kerja yang maksimal terhadap karyawan yang kemampuannya yang masih rendah.

3. Kebijakan manajemen

Kebijakan manajemen dapat mempengaruhi puas dan tidak puasny karyawan. Kebijakan yang bersifat deskriminasi menunjukan

keberpihakan kepada orang-orang tertentu hal ini dapat menimbulkan kecemburuan dan ketidakadilan bagi para anggota karyawan.

4. Kompensasi

Kompensasi adalah faktor paling dominan, yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi kinerja yang adil yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.

5. Penghargaan

Penghargaan merupakan suatu kebanggaan tersendiri bagi karyawan yang semasa kerjanya dihargaan sehingga menimbulkan semangat dan kepuasan kerja.

c. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Veitzal Rivai (2010:856), teori tentang kepuasan kerja ada 3 macam yaitu:

1. Teori Ketidaksesuain

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang tergantung sesuatu yang dapat dicapai oleh karyawan.

2. Teori Keadilan

Teori ini mengungkapkan kepuasan kerja tergantung pada adil atau ketidakadilannya dalam situasi kerja. Menurut teori ini keadilan adalah sesuatu hasil perbandingan hasil kinerja karyawan yang menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

3. Teori Dua Faktor

a. Faktor *satisfies* merupakan bentuk kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang penuh tantangan, peluang untuk berprestasi, adanya penghargaan, kondisi dan status

- b. Faktor *dissatisfies* faktor ini merupakan sumber ketidakpuasan yang terdiri dari, upah/gaji, hubungan antar pribadi, dan kerja sama.

d. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Maryadi (2012) mengidentifikasikan 5 aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja

1. Menaikan upah/gaji dalam segi jumlah
2. Penghargaan, kepuasan pada penghargaan diberikan sebagai apresiasi dalam menghargai kinerja
3. Pekerjaan yang dapat dinikmati
4. Adanya fasilitas, asuransi, tunjangan gaji, dan lainnya
5. Komunikasi dan informasi yang baik antar sesama anggota dan atasan

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Tingkat kepuasan kerja terjadi apabila tidak terjadi selisih antara apa yang di khendaki karyawan, berikut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja menurut Zainur Roziqin (2010),

1. Upah/gaji yang sesuai
2. Bentuk pekerjaan yang mendukung
3. Pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian
4. Kerja yang memiliki tantangan
5. Rekan kerja yang solid.

f. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

1. Menyenangi Pekerjaannya

Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

2. Mencintai Pekerjaannya

Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

3. Moral Kerja Positif

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

4. Disiplin Kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5. Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin "*movere*" yang artinya bergerak. mendefenisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yaitu menyebabkan

timbulnya sikap antusiasme dan *persistence* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Menurut Mangkunegara (2014) motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Handoko (2013) bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mendorong setiap individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai sebuah tujuan.

Menurut (Sindati 2015), motivasi merupakan suatu tindakan untuk mendorong individu dalam melakukan kegiatan kegiatan tertentu serta memberikan perubahan dalam diri karyawan untuk lebih maju dalam mengerjakan kegiatan kegiatan tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan untuk menggerakkan diri seseorang dan menciptakan semangat kerja pada karyawan agar mampu bekerja dengan upaya kerja keras untuk dapat mencapai kepuasan dalam bekerja agar mencapai tujuan dari organisasi / perusahaan.

b. Tujuan Motivasi

Motivasi adalah suatu usaha yang positif untuk mendorong sumber daya manusia mampu berhasil secara produktif dalam mencaapai tujuan yang diinginkan.

Berikut tujuan dari pemberian motivasi diantaranya adalah:

1. Meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.
2. Meningkatkan kedisiplinan kerja.
3. Menciptakan hubungan kerja yang baik.

4. Menciptakan kreatifitas yang memajukan perusahaan.
5. Menciptakan rasa tanggung jawab karyawan. dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
6. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

c. Faktor-faktor Motivasi

Menurut Syadam (2012) motivasi di pengaruhi oleh dua faktor dalam melakukan tugasnya, yaitu faktor internal dan faktor eksternal

1. Faktor internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang.
 - a. Kematangan diri
Kematangan diri merupakan sikap seseorang yang mampu menyesuaikan diri dalam melakukan tugas pekerjaan.
 - b. Tingkat Pendidikan
Seorang karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi akan lebih termotivasi karena memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas jika dibandingkan dengan karyawan dengan pendidikan yang rendah.
 - c. Kepuasan kerja
Jika karyawan puas terhadap pekerjaannya yang dilakukannya maka karyawan akan mempunyai comited didalam pekerjaannya.
2. Foktor Eksternal
 - a. Kondisi lingkungan kerja
Kondisi lingkungan kerja akan mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b. Jaminan karir

Karir merupakan jabatan atau posisi yang di tempati seseorang sepanjang hidupnya selama masa bekerja.

c. Peraturan kerja

Peraturan kerja merupakan faktor kebijakan dalam organisasi perusahaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

d. Indikator Motivasi kerja

Menurut Nitisemito (2014:75), indicator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Fisiologis

Rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan jasmani lainnya.

2) Keamanan

Keselamatan, dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional

3) Sosial

Sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dan persahabatan.

4) Penghargaan

Mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.

5) Aktualisasi diri

Kebutuhan dan keinginan untuk bertindak sesuka hati sesuai dengan bakat dan minatnya.

B. Peneliti Terdahulu

Penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	hasil Penelitian
1	Inez Zaneta Hafizah (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, pada keguruan UIN Syarif jakarta	1. Gaya kepemimpinan 2. Motivasi	Kinerja karyawan	Regresi Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan
2	Nur Indah Wardani (2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan ,motivasi kerja,dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, pada RSUD mangun sumarso Wongiri	1. Gaya Kepemimpinan 2. motivasi kerja 3. kepuasan kerja	Kinerja Pegawai	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan motivasi,dan kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai
3	Annisa Aulia Yanuar (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pertamina di Makassar	1. Gaya kepemimpinan 2. kompetensi 3. kompensasi	Kinerja Pegawai	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan sedangkan Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

						Kinerja Pegawai
4	Muhamad Rizal Pahlepi Nasution (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Singa Daya Pasifik Medan	1. motivasi kerja 2. disiplin kerja 3. lingkungan kerja	Pegawai	Regresi linier berganda	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Rizky Budi Herman (2015)	pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada pt garuda perkasa surabaya	1. gaya kepemimpinan 2. kepuasan kerja	Kinerja karyawan	regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada produksi PT. Garuda wahan perkasa surabaya
6	Tibertius nempung (2013)	<i>The Influence of work Culture Empowerment and Work Motivation on Work Ability and Productivity (A study of Pepper Farmer At south Konawe</i>	Budaya kerja, pemberdayaan dan Motivasi kerja	Kinerja karyawan	Regresi Linier berganda	Budaya kerja mempengaruhi kemampuan kerja, motivasi kerja mempengaruhi kemampuan kinerja

C. Kerangka Konseptual

Menurut Notoatmodjo (2010) kerangka konsep merupakan formulasi atau simplikasi dari kerangka teori atau teori-teori yang mendukung penelitian tersebut.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi yang sering diterapkan seorang pemimpin untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Pada dasarnya pemimpin menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga setiap individu memiliki keyakinan dan harapan terhadap kinerja mereka.

Hasil penelitian katiandagho, dkk(2014) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap terhadap pekerjaan seseorang yang memberikan baik penghargaan yang di terima dn upah yang di terima oleh karyawan. Dalam penelitian Utomo (2010) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ketika seorang karyawan dipenuhi tingkat kebutuhannya maka seorang karyawan akan memiliki kepuasan didalam bekerja.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

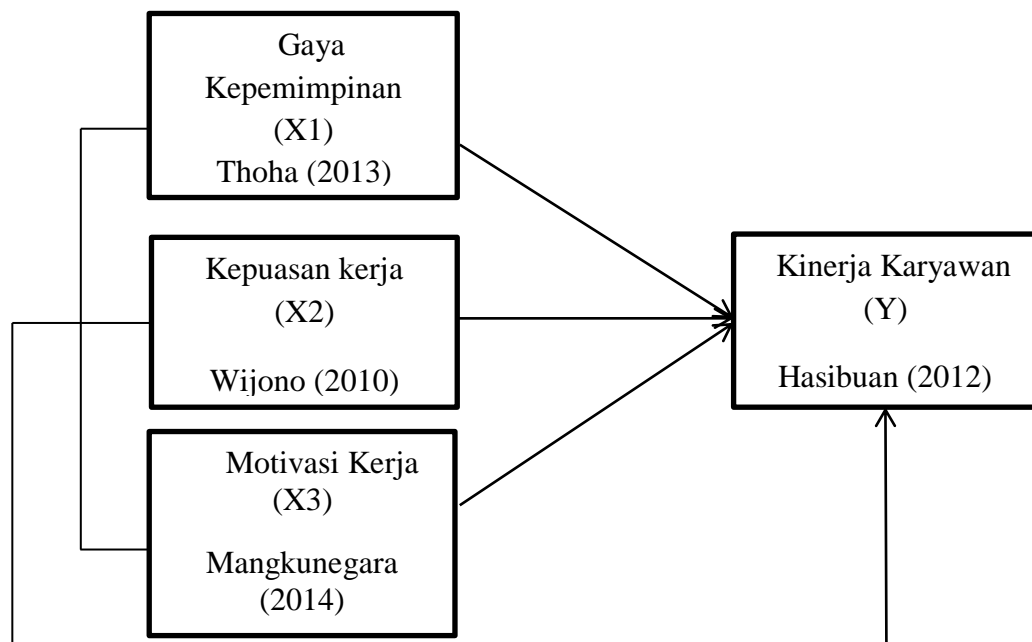
Motivasi merupakan suatu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor pendukung perilaku seseorang. Oleh karena nya faktor pendorong dari seseorang untuk dapat melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan dari individu tersebut. Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja pegawainya. Motivasi yang salah satunya disebabkan oleh pemberian

kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerja pegawai tersebut dalam menjalankan tugasnya.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja merupakan suatu faktor yang dapat mendorong seorang karyawan untuk melaksanakan aktivitas tertentu, Gaya Kepemimpinan bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan kerja, sedangkan Kepuasan Kerja merupakan bentuk penghargaan ataupun apresiasi yang diberikan terhadap karyawan atas prestasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab didalam kinerja motivasi merupakan faktor pendorong seorang untuk dapat melakukan aktivitas tertentu.

Berdasarkan dari beberapa teori diatas maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: diolah penulis 2020

D. Hipotesis

Menurut Sedarmayati dan Syarifuddin Hidayat (2011:108) Hipotesis adalah perkiraan/asumsi/dugaan sementara mengenai suatu hal atau permasalahan yang harus dibuktikan kebenarannya melalui data/fakta atau informasi yang didapatkan dari hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan menggunakan cara yang sudah ditentukan.

Berdasarkan teori diatas maka dapat dirumuskan Hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV.
2. Diduga Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV.
3. Diduga Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV.
4. Diduga Gaya Kepemimpinan Kepuasan kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV.

Bab III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:57), “Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih yaitu pengaruh pelatihan, motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor direksi PT. Perkebunan Nusantara IV Medan jl. Letjen Suprpto No. 2 Medan

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan januari 2020 sampai april 2020 dengan format berikut :

Table 3.1 Jadwal Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan			
		Januari 2020	Februari 2020	Maret 2020	April 2020
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■			
2	Penyusunan Proposal	■	■		
3	Seminar Proposal		■		
4	Perbaikan Acc Proposal			■	
5	Pengolahan Data			■	
6	Penyusunan Skripsi				■
7	Bimbingan Skripsi				■
8	Meja Hijau				■

C. Defenisi Operasional Variabel

1. Variabel penelitian

Penelitian ini mencakup 3 (tiga) variabel bebas yaitu : variabel bebas pertama adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), variabel bebas kedua adalah Motivasi (X_2), dan variabel bebas ketiga adalah Kepuasan Kerja (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Gaya Kepemimpinan (X_1)	Pemimpin merupakan pengaruh bagi orang yang dipimpinnya. Pemimpin organisasi diwajibkan untuk mengetahui secara utuh potensi setiap organisasi yang dibawahnya dan untuk mampu memahami permasalahan dari segala aspek. Siagian sondang P. (2013:97)	1) Saling percaya 2) Menghargai ide bawahannya 3) Perasaan 4) Kenyamanan Siagian sondang P. (2013:97)	1. Saling percaya dalam sebuah organisasi menjadi wujud nyata dimana seorang pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggung jawab dan mau menerima sikap kepemimpinannya. 2. Dalam sebuah lembaga organisasi harus memberikan nuansa tersendiri bagi bawahannya untuk menciptakan ide ide yang memajukan perusahaan. 3. Dapat dipahami bahwa perhatian pada anggota merupakan visi manajerial pada aspek perilaku kepemimpinan	likert

			4. Tugas kehadiran seorang pemimpin haruslah memberikan kenyamanan bagi setiap anggotanya	
Kpuasan Kerja(X ₂)	Noe et.al (2010) berpendapat bahwa, aspek ketidakpuasan kerja dapat disebabkan oleh antara pemimpin dan anggota.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyenangi pekerjaannya 2. Mencintai pekerjaannya 3. Moral kerja positif 4. Disiplin kerja 5. Prestasi kerja <p>Menurut Hasibuan (2010)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai sadar arah yang ditujunya dan mengerti dalam bekerja sehingga pegawai menyenangi pekerjaannya 2. Dalam bekerja pegawai tidak hanya menyukai pekerjaannya tetapi karna pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan keinginannya 3. Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu 4. Kondisi yang tercipta melalui proses dari perilaku seseorang untuk menunjukkan ketaatan, kepatuhan, ketertiban, kesetiaan, dan keteeraturan 5. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam mengerjakan tugas yang dibebankan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu 	likert
Motivasi (X ₃)	Motivasi merupakan sebagai proses yang membangkitkan dan mengarahkan individu pada pencapaian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fisiologis 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri <p>Nitisemito (2014:75)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan jasmani lainnya. 2. Keselamatan, dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional 	Likert

	tujuan Wibowo(2012: 392)		<ol style="list-style-type: none"> 3. Sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dan persahabatan. 4. Mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian. 5. Kebutuhan dan keinginan untuk bertindak sesuka hati sesuai dengan bakat dan minatnya. 	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu Sudarmanto (2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peluang 2. Tujuan 3. Standart 4. Umpan balik 5. Alat atau sarana 6. Kompetensi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya 2. Tujuan merupakan keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian tujuan akan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan 3. Standart mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan akan dicapai 4. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefenisikan standart. 5. Alat sarana 	Likert

			<p>merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan tanpa sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilaksanakan</p> <p>6. Kompetensi merupakan syarat utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik</p>	
--	--	--	---	--

D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang di pelajari dan dapat ditarik kesimpulannya oleh peeneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 86 orang.

2. Sampel

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:67), sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dalam penelitian ini jumlah yang akan dijadikan sampel adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 86 orang.

Tabel 3.3 Pembagian Jumlah Pegawai PTPN IV

No	Bagian	Jumlah Orang
1	Bagian SDM	35
2	Bagian Umum	26
3	Bagian Pemasaran	25
Jumlah		86

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumbernya. Dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner kepada responden, wawancara dan dokumentasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi teknik, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara, yaitu dengan melakukan tanya jawab kepada pihak yang berhubungan dengan penelitian dalam perusahaan.

3. Kuisisioner, yaitu memberikan pertanyaan dalam bentuk tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui oleh dia.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain validitas berkaitan dengan ketepatan dengan alat ukur dengan instrumen yang valid akan menghasilkan data yang valid juga. Atau dapat juga dikatakan bahwa jika data yang dihasilak dari sebuah instrumen valid maka instrumen tersebut juga valid. Uji validitas yang digunakan adalah uji kolerasi *product momment* dengan angka kasar:

$$R_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X (\sum Y)}{[N\sum X^2 - (\sum X)^2] [N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

Keterangan:

X : Skor butir

Y : Skor total

N : Jumlah sampel

X² : Jumlah dari kuadrat X

Y² : Jumlah dari kuadrat Y

R_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

Besarya r dapat dihitung dengan menggunakan taraf signifikansi (α) sebesar 5%. Jika hasil pengukuran menunjukkan r_{hitung}

$\geq r_{\text{tabel}}$ maka item tersebut dinyatakan valid. Tetapi apabila $r_{\text{tabel}} \leq r_{\text{hitung}}$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus Alpha yang dimaksud adalah:

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

Keterangan:

R_{11} : Koefisien reliabilitas tes

1 : Bilangan konstanta

$\sum S_i^2$: Jumlah varian skor dari tiap-tiap butir item

S^2 : Varian total

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti

model regresi adalah baik. Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak, dapat menggunakan uji statistik non parametrik. Uji statistik non-parametrik yang digunakan adalah uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov (1-Sample K-S). Apabila hasilnya menunjukkan nilai probabilitas signifikan diatas 0,05 atau 5% maka variabel berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Persamaan regresi perlu juga di uji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi homokedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi jika *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, menyebar, melebar maupun bergelombang-gelombang (2011:134)

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2014:105) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Jika antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel bebas.
- 3) Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas menjadi variabel terikat. Dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Menurut Ghazali (2014:110) nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *Cut off* yang umum dipakai untuk menentukan tidak adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

3. Regresi Linier Berganda

Uji regresi menurut Manullang dan Pakpahan (2014:193) untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari variabel bebas. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dihitung dengan

bantuan aplikasi *SPSS versi 20.00* keatas dengan persamaan seperti berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan

Y	= Kinerja (<i>Dependent Variable</i>)
X ₁	= Gaya kepemimpinan (<i>Independent Variable</i>)
X ₂	= Kepuasan Kerja (<i>Independent Variable</i>)
X ₃	= Motivasi kerja (<i>Independent Variable</i>)
a, b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien Regresi Berganda (<i>Multiple Regrestion</i>)
a	= Nilai Y apabila X ₁ =X ₂ =X ₃ =0
ε (epsilon)	= Komponen kesalahan random

4. Uji Hipotesis

a. Uji - t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2013:98) uji statistik ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (X) secara individu dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh X terhadap Y. Selanjutnya proses pengolahan dilakukan menggunakan bantuan Aplikasi *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 20.00 keatas dengan rumusan sebagai berikut:

H₀ : β₁ = 0, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X terhadap variabel Y.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, artinya secara parial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap Variabel Y

Kriteria pengambilan keputusan menurut Manullang dan Pakpahan (2014:204) adalah:

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan
- 2) H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ tidak terdapat pengaruh yang signifikan

Pengaruh individual variabel X terhadap variabel Y dilakukan pengujian secara parsial dengan menggunakan rumus statistik t berikut:

$$\frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Nilai + hitung

r = Nilai koefisien

n = Jumlah sampel

b. Uji – F (Simultan)

Menurut Ghozali (2013:98) Uji – F pada dasarnya menunjukkan apakah seluruh variabel X (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y (terikat). Hipotesis nol (H_0) yang ingin di uji adalah apakah semua parameter (b_1, b_2, b_3) dalam model sama dengan nol atau dengan rumus:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_k = 0$, artinya apakah semua variabel X (bebas) bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel Y (terikat).

Hipotesis alternatifnya (H_a), tidak semua parameter (b_1, b_2, b_3) secara simultan sama dengan nol, atau dengan persamaan $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_k \neq 0$, artinya semua variabel X secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel Y. Uji pengaruh simultan dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_k = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_4 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_k \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dan kriteria pengambilan keputusan menurut Manullang dan Pakpahan (2014:204) yaitu:

- 1) Tolak H_4 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$
- 2) Terima H_4 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$

Untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antara ketiga variabel, dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

F = Tingkat signifikan

k = Jumlah variabel Independen

n = Jumlah sampel

R^2 = Koefisien Determinasi

5. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel Y (Ghozali, 2014:97). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y yang dapat diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R^2 = Korelasi

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

PT Perkebunan Nusantara IV disingkat PTPN IV didirikan berdasarkan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 9 tahun 1996, merupakan hasil peleburan 3 (tiga) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yaitu PT Perkebunan VI (Persero), PT Perkebunan VII (Persero), dan PT Perkebunan VIII (Persero) sebagaimana dinyatakan dalam Akta Pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara IV No. 37 tanggal 11 Maret 1996 yang dibuat dihadapan Notaris Harun Kamil, SH, Notaris di Jakarta, yang anggaran dasar telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Surat Keputusan Nomor: C2-8332.HT.01.01.Th.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tanggal 8 Oktober 1996 Nomor 81 dan Tambahan Berita Negara No. 8675.

Peleburan Perusahaan (1996-2000)

Peleburan perusahaan PT Perkebunan VI, VII dan VIII yang merupakan cikal pendirian PT Perkebunan Nusantara IV (Persero). Perusahaan memulai menyusun langkahlangkah strategis dan melakukan transformasi bisnis untuk meningkatkan produktivitas agar dapat bersaing.

Perencanaan Strategi (2001-2005)

Merencanakan strategi transformasi bisnis dimana semakin tingginya permintaan kelapa sawit dengan merencanakan pengembangan areal kelapa sawit dan mulai melaksanakan konversi tanaman teh dan kakao ke kelapa sawit di Unit Balimbingan, Bah Birong Ulu dan Marjandi.

Pembentukan Direktorat (2006-2010)

Perusahaan membentuk Direktorat Perencanaan dan Pengembangan Usaha dengan mengganti Direktorat Pemasaran menjadi Direktorat Keuangan. Perusahaan mulai melakukan pengembangan areal kelapa sawit di Kab. Labuhan Batu dan Mandailing Natal dan Membentuk Unit Proyek Pengembangan Batang laping, Timur, Panai Jaya.

Restrukturisasi (2011-2015)

Perusahaan mulai melakukan restruktur organisasi dan SDM untuk menuju perusahaan best practices. Restruktur Organisasi dimulai dengan menyederhanakan proses bisnis dan melakukan penggabungan Grup Unit Usaha yang semula ada 5 GUU menjadi 4 GUU dan melakukan penggabungan Unit Usaha PKS Sosa ke Unit Usaha Sosa, melakukan spin off rumah sakit dan sekolah. perusahaan juga sedang mempersiapkan restruktur organisasi di tingkat Bagian dan Unit Usaha. diakhir tahun 2014 PTPN IV telah berubah status dari BUMN menjadi anak perusahaan BUMN.

Perubahan Nama Perusahaan (2015)

Pada tahun 2015 perusahaan tidak melakukan perubahan nama perusahaan. Perusahaan melakukan perubahan nama perusahaan pada tahun 2014 berdasarkan ketentuan Pasal 1 Akta Perubahan Anggaran Dasar Nomor: 25 tanggal 23 Oktober 2014 yang dibuat dihadapan Notaris Nanda Fauz Iwan, SH,M.Kn, nama perusahaan berubah menjadi PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV atau disingkat PTPN IV.

b. Visi, Misi dan Budaya Perusahaan

1) Visi

Menjadi perusahaan unggul dalam usaha agroindustri yang terintegrasi.

2) Misi

- a) Menjalankan usaha dengan prinsip-prinsip usaha terbaik, inovatif, dan berdaya saing tinggi.
- b) Menyelenggarakan usaha agroindustri berbasis kelapa sawit, teh, dan karet.
- c) Mengintegrasikan usaha agroindustri hulu, hilir dan produk baru, pendukung agroindustri dan pendayagunaan aset dengan preferensi pada teknologi terkini yang teruji (proven) dan berwawasan lingkungan.

3) Budaya Perusahaan

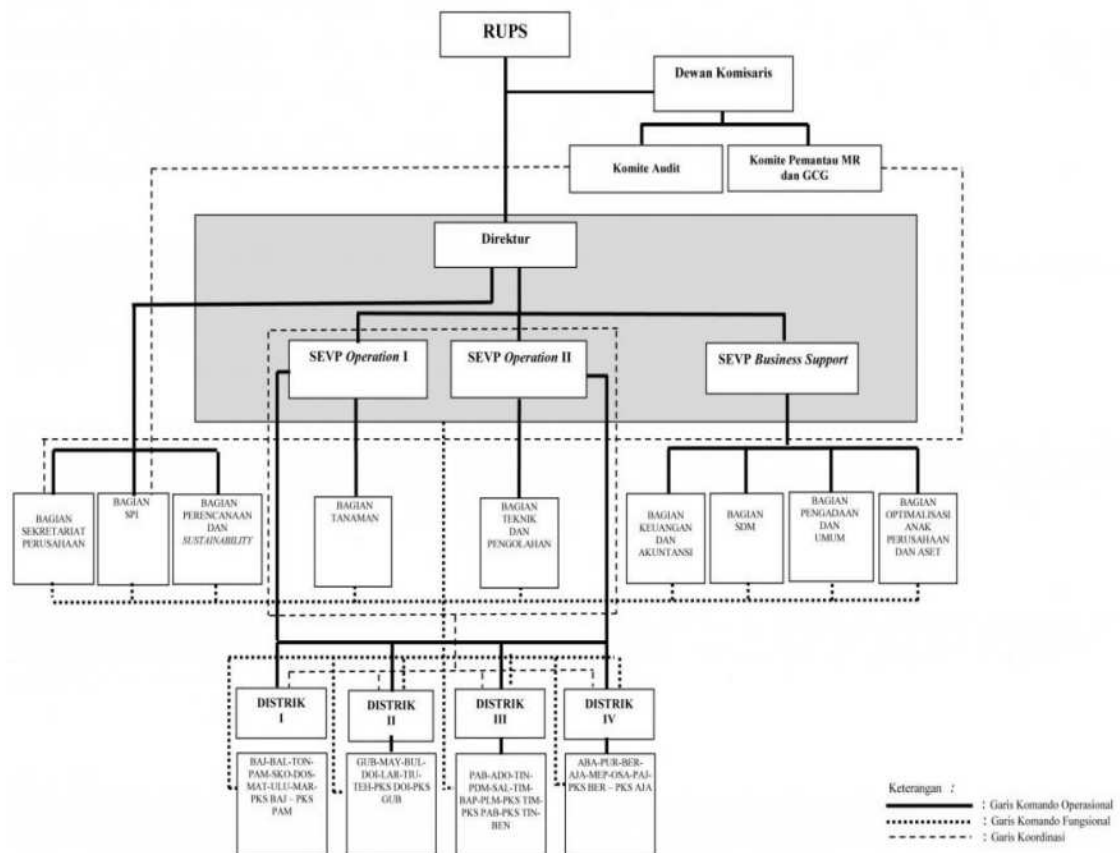
Memberi, membimbing dan mendorong perilaku seluruh karyawan perusahaan agar dalam melaksanakan tugas selalu:

- a) Berpikir positif untuk dapat menangkap setiap peluang.

- b) Proaktif dalam menghasilkan inovasi dan prestasi.
- c) Kerjasama tim untuk membangun kekuatan.
- d) Menempatkan kepentingan perusahaan sebagai pertimbangan utama bagi setiap keputusan yang diambil oleh setiap jajaran perusahaan.
- e) Menempatkan peningkatan kesejahteraan karyawan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pencapaian sasaran perusahaan.

2. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PTPN IV Medan



Sumber : PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

3. Analisis Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden digunakan untuk mendapatkan gambaran dari data responden yang telah dikumpulkan dalam suatu penelitian. Karakteristik yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Dan juga menggunakan sampel sebanyak 86 responden.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 ini di bawah ini menyajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	42	48.8
2	Perempuan	44	51.2
Total		86	100.0

Sumber : PT Perkebunan Nusantara IV Medan, 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 42 orang atau 48.8% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 44 orang atau 51.2%. Maka mayoritas responden pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan berjenis kelamin perempuan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2 ini di bawah ini menyajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Frekuensi	%
1.	SMA	18	20.9
2.	D3	17	19.8
3.	S1	21	24.4
4.	S2	19	22.1
5.	Lainnya	11	12.8
Total		86	100.0

Sumber: PT Perkebunan Nusantara IV Medan, 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 18 orang atau 20.9%, berpendidikan D3 sebanyak 17 orang atau 19.8%, berpendidikan S1 sebanyak 21 orang atau 24.4%, berpendidikan S2 sebanyak 19 orang atau 22.1%, dan berpendidikan lainnya sebanyak 11 orang atau 12.8%. Maka mayoritas responden pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan memiliki pendidikan terakhir S1.

4. Hasil Uji Validitas dan reabilitas

a. Uji Validitas

Hasil penelitian memiliki tingkat kesahan atau validitas yang tinggi, maka setiap variabel yang digunakan harus diuji kecermatannya. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi (r hitung) dengan r tabel. Uji validitas dilakukan dengan melihat kolerasi antara skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total. Berikut ini merupakan kriteria pengambilan keputusan validitas.

Jika r hitung $>$ dari r tabel, maka pertanyaan dikatakan valid.

Jika r hitung $<$ dari r tabel, maka pertanyaan dikatan tidak valid.

1. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	20.2558	11.581	.588	.771
VAR00002	20.5349	9.993	.644	.753
VAR00003	20.6395	10.257	.577	.771
VAR00004	20.6279	10.119	.596	.766
VAR00005	20.2558	12.263	.429	.800
VAR00006	20.2442	11.481	.559	.775

Sumber: Hasil data olahan SPSS 23, 2020

Kolom *corrected item-total correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Pada pengujian kuesioner sejumlah 86 orang yang merupakan sampel dalam penelitian ini dengan tingkat signifikan 5% dan derajat bebas = $n - k$, $df = 86 - 4$, r tabel sebesar 0.2146. Pada hasil dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* (r hitung) lebih besar daripada r tabel, sehingga seluruh pertanyaan gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X₂)

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X₂)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	58.2674	31.210	.499	.777
VAR00002	58.4535	29.992	.471	.778
VAR00003	58.9767	28.776	.512	.774
VAR00004	59.0116	29.635	.512	.774
VAR00005	58.7674	30.698	.513	.775
VAR00006	58.8256	30.075	.540	.772
VAR00007	58.1047	33.907	.543	.797
VAR00008	58.1395	33.886	.532	.797
VAR00009	58.5581	31.991	.303	.792
VAR00010	58.6279	29.201	.571	.769
VAR00011	58.6047	31.254	.455	.780
VAR00012	58.6047	31.724	.447	.781
VAR00013	58.0349	34.105	.432	.800
VAR00014	58.1047	32.754	.326	.789
VAR00015	58.5233	32.229	.283	.793

Sumber: Hasil data olahan SPSS 23, 2020

Kolom *corrected item-total correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Pada pengujian kuesioner sejumlah 86 orang yang merupakan sampel dalam penelitian ini dengan tingkat signifikan 5% dan derajat bebas = $n - k$, $df = 86 - 4$, r tabel sebesar 0.2146. Pada hasil dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* (r hitung) lebih besar daripada r tabel, sehingga seluruh pertanyaan kepuasan kerja dinyatakan valid.

3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_3)

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_3)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	52.7791	48.739	.610	.839
VAR00002	53.0581	45.702	.654	.833
VAR00003	53.1628	45.856	.626	.835
VAR00004	53.1512	45.965	.612	.836
VAR00005	52.6163	50.027	.532	.843
VAR00006	52.8023	48.749	.480	.845
VAR00007	53.3256	46.457	.578	.839
VAR00008	53.3605	47.645	.575	.839
VAR00009	53.1279	48.748	.396	.851
VAR00010	52.6163	51.816	.367	.850
VAR00011	52.7326	51.657	.403	.849
VAR00012	53.0465	49.951	.376	.851
VAR00013	52.7907	48.873	.451	.847
VAR00014	52.8837	50.127	.361	.852

Sumber: Hasil data olahan SPSS 23, 2020

Kolom *corrected item-total correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Pada pengujian kuesioner sejumlah 86 orang yang merupakan sampel dalam penelitian ini dengan tingkat signifikan 5% dan derajat bebas $= n - k$, $df = 86 - 4$, r tabel sebesar 0.2146. Pada hasil dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* (r hitung) lebih besar daripada r tabel, sehingga seluruh pertanyaan motivasi kerja dinyatakan valid.

4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	56.2326	62.134	.596	.868
VAR00002	56.3721	60.001	.669	.864
VAR00003	56.1163	60.645	.687	.864
VAR00004	56.1744	60.993	.662	.865
VAR00005	56.1512	67.095	.430	.876
VAR00006	56.0930	67.991	.441	.876
VAR00007	55.8837	68.480	.325	.879
VAR00008	55.8721	65.501	.560	.871
VAR00009	56.1279	64.866	.544	.871
VAR00010	55.9302	66.795	.437	.875
VAR00011	56.2558	63.463	.493	.874
VAR00012	56.1860	62.483	.542	.871
VAR00013	56.0581	60.055	.704	.863
VAR00014	55.8372	67.103	.360	.879
VAR00015	55.8488	65.353	.519	.872

Sumber: Hasil data olahan SPSS 23, 2020

Kolom *corrected item-total correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Pada pengujian kuesioner sejumlah 86 orang yang merupakan sampel dalam penelitian ini dengan tingkat signifikan 5% dan derajat bebas $= n - k$, $df = 86 - 4$, r tabel sebesar 0.2146. Pada hasil dapat dilihat bahwa *corrected item-total correlation* (r hitung) lebih besar daripada r tabel, sehingga seluruh pertanyaan kinerja karyawan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila instrument tersebut digunakan untuk subjek yang sama, dalam waktu dan kondisi yang berbeda, tetap menunjukkan hasil yang sama. Berikut ini merupakan kriteria pengambilan keputusan reliabilitas.

Jika r Alpha Cronbach $>$ dari 0.60, maka dikatakan reliabel.

Jika r Alpha Cronbach $<$ dari 0.60 dikatakan tidak reliabel.

1. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X_1)

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.804	6

Sumber: Hasil data olahan SPSS 23, 2020

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Alpha* lebih besar dari 0,60, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

2. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X_2)

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.795	15

Sumber: Hasil data olahan SPSS 23, 2020

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Alpha* lebih besar dari 0,60,

maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

3. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X_3)

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X_3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	14

Sumber: Hasil data olahan SPSS 23, 2020

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Alpha* lebih besar dari 0,60, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	15

Sumber: Hasil data olahan SPSS 23, 2020

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Alpha* lebih besar dari 0,60, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

c. Analisis Statistik Deskriptif

Pada sub bab ini akan disajikan jawaban atas pernyataan yang disesuaikan dengan variabel penelitian. Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada responden maka diperoleh hasil jawaban yang dapat menggambarkan deskriptif penelitian;

1. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Tabel 4.11 ini di bawah ini menyajikan distribusi jawaban responden atas variabel gaya kepemimpinan.

Tabel 4.11
Hasil Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

Alternatif Jawaban												
No Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	1	1,2	13	15,1	35	40,7	37	43,0	86	100%
2	2	2,3	6	7,0	15	17,4	32	37,2	31	36,0	86	100%
3	2	2,3	7	8,1	19	22,1	31	36,0	27	31,4	86	100%
4	3	3,5	5	5,8	19	22,1	30	34,9	29	33,7	86	100%
5	0	0	0	0	10	11,6	31	36,0	45	52,3	86	100%
6	1	1,2	4	4,7	10	11,6	31	36,0	40	46,5	86	100%

Sumber: Hasil data olahan SPSS 23, 2020

- a) Pernyataan pertama, Pimpinan memberikan kepercayaan kepada anggota untuk mengerjakan suatu tugas. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase 43%.
- b) Pernyataan kedua, Saya mengerjakan tugas dengan jujur dari pimpinan saya. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 37,2%.
- c) Pernyataan ketiga, Pimpinan selalu berusaha mendengarkan seluruh masukan dan keluhan karyawan tentang pekerjaan. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 36%.

- d) Pernyataan keempat, Pimpinan perusahaan mampu menjaga perasaan karyawan untuk tidak mengalami sakit hati. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 34,9%.
- e) Pernyataan kelima, Perkataan atau tindakan dari pimpinan saya tidak membuat saya tertekan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase 52,3%.
- f) Pernyataan keenam, Pemimpin mampu membuat karyawan nyaman dalam sebuah pekerjaan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase 46,5%.

2. Kepuasan Kerja (X_2)

Tabel 4.12 ini di bawah ini menyajikan distribusi jawaban responden atas variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.12
Hasil Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No Item	Alternatif Jawaban											
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	2,3	9	10,5	24	27,9	29	33,7	22	25,6	86	100%
2	1	1,2	6	7,0	30	34,9	31	36,0	18	20,9	86	100%
3	2	2,3	8	9,3	17	19,8	28	32,6	31	36,0	86	100%
4	0	0	0	0	8	9,3	36	41,9	42	48,8	86	100%
5	0	0	0	0	8	9,3	46	53,5	32	37,2	86	100%
6	1	1,2	6	7,0	14	16,3	39	45,3	26	30,2	86	100%
7	1	1,2	5	5,8	10	11,6	28	32,6	42	48,8	86	100%
8	1	1,2	3	3,5	16	18,6	29	33,7	37	43,0	86	100%
9	0	0	0	0	6	7,0	24	27,9	56	65,1	86	100%
10	0	0	4	4,7	22	25,6	40	46,5	20	23,3	86	100%
11	0	0	4	4,7	22	25,6	40	46,5	20	23,3	86	100%
12	0	0	1	1,2	15	17,4	44	51,2	26	30,2	86	100%
13	0	0	4	4,7	18	20,9	45	52,3	19	22,1	86	100%
14	0	0	3	3,5	17	19,8	46	53,5	20	23,3	86	100%
15	3	3,5	5	5,8	19	22,1	30	34,9	29	33,7	86	100%

Sumber: Hasil data olahan SPSS 23, 2020

- a) Pernyataan pertama, Saya merasa pekerjaan ini tidak begitu sulit. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 33,7%.
- b) Pernyataan kedua, Pekerjaan ini tidak membosankan. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 36,0%.
- c) Pernyataan ketiga, Selalu ada kegiatan lain yang membuat pekerjaan jadi lebih menyenangkan didalam pekerjaan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase 36,0%.
- d) Pernyataan keempat, Saya merasa pekerjaan ini sudah menjadi bagian dalam hidup saya. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase 48,8%.
- e) Pernyataan kelima, Pekerjaan sesuai dengan keinginan yang saya harapkan. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 53,5%.
- f) Pernyataan keenam, Saya merasa pekerjaan ini tidak membuat saya tertekan didalam bekerja. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 45,3%.
- g) Pernyataan ketujuh, Menghormati/menghargai karyawan yang lebih tua. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase 48,8%.
- h) Pernyataan kedelapan, Sopan dalam bertutur kata. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase 43,0%.
- i) Pernyataan kesembilan, Saling menyapa ketika bertemu. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase 65,1%.
- j) Pernyataan kesepuluh, Hadir tepat waktu. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 46.5%.

- k) Pernyataan kesebelas, Berpakaian yang rapi. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 46.5%.
- l) Pernyataan keduabelas, Tugas pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 51,2%.
- m) Pernyataan ketigabelas, Mampu menyelesaikan pekerjaan dalam tepat waktu. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 52,3%.
- n) Pernyataan keempatbelas, Mampu dalam menciptakan ide baru didalam mengerjakan tugas. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 53,5%.
- o) Pernyataan kelimabelas, Mampu mengembangkan inovasi dan gagasan didalam bekerja. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 34,9%.

3. Motivasi Kerja (X₃)

Tabel 4.13 ini di bawah ini menyajikan distribusi jawaban responden atas variabel motivasi kerja.

Tabel 4.13
Hasil Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

No Item	Alternatif Jawaban											
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	8	9,3	36	41,9	42	48,8	86	100%
2	0	0	0	0	8	9,3	46	53,5	32	37,2	86	100%
3	1	1,2	6	7,0	14	16,3	39	45,3	26	30,2	86	100%
4	1	1,2	5	5,8	10	11,6	28	32,6	42	48,8	86	100%
5	1	1,2	3	3,5	16	18,6	29	33,7	37	43,0	86	100%
6	2	2,3	6	7,0	15	17,4	32	37,2	31	36,0	86	100%
7	2	2,3	7	8,1	19	22,1	31	36,0	27	31,4	86	100%
8	3	3,5	5	5,8	19	22,1	30	34,9	29	33,7	86	100%
9	0	0	4	4,7	18	20,9	45	52,3	19	22,1	86	100%
10	0	0	3	3,5	17	19,8	46	53,5	20	23,3	86	100%
11	3	3,5	5	5,8	19	22,1	30	34,9	29	33,7	86	100%
12	0	0	1	1,2	13	15,1	35	40,7	37	43,0	86	100%
13	2	2,3	6	7,0	15	17,4	32	37,2	31	36,0	86	100%
14	6	7,0	15	17,4	2	2,3	32	37,2	31	36,0	86	100%

Sumber: Hasil data olahan SPSS 23, 2020

- Pernyataan pertama, Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase 48,8%.
- Pernyataan kedua, Saya merasa tidak tertekan didalam pekerjaan. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 53,5%.
- Pernyataan ketiga, Tunjangan yang diperoleh dari perusahaan memuaskan. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 45,3%.

- d) Pernyataan keempat, Perusahaan memberikan jaminan asuransi kesehatan pada karyawan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase 48,8%.
- e) Pernyataan kelima, Hubungan karyawan dengan pemimpin. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase 43,0%.
- f) Pernyataan keenam, Jaminan hari tua karyawan sudah sesuai dengan standart. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 37,2%.
- g) Pernyataan ketujuh, Saya selalu meningkatkan hubungan sosial dengan rekan kerja. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 36,0%.
- h) Pernyataan kedelapan, Hubungan karyawan dengan pemimpin berjalan dengan baik dan tidak kaku. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 34,9%.
- i) Pernyataan kesembilan, Saya siap menerima penghargaan apabila pekerjaan saya memuaskan. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 52,3%.
- j) Pernyataan kesepuluh, Penghargaan diberikan sesuai dengan lamanya waktu saya bekerja. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 53,5%.
- k) Pernyataan kesebelas, Pimpinan memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi didalam bekerja. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 34,9%.

- l) Pernyataan duabelas, Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan serta kemampuan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase 43,0%.
- m) Pernyataan ketigabelas, Saya mampu berinovasi didalam melaksanakan pekerjaan. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 37,2%.
- n) Pernyataan keempatbelas, Saya merasa senang apabila mendapat masukan/kritikan dari pimpinan serta karyawan lainnya. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 37,2%.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.14 ini di bawah ini menyajikan distribusi jawaban responden atas variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.14
Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No Item	Alternatif Jawaban											
	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	5,8	1	1,2	10	11,6	42	48,8	28	32,6	86	100%
2	3	3,5	1	1,2	16	18,6	37	43,0	29	33,7	86	100%
3	6	7,0	2	2,3	15	17,4	31	36,0	32	37,2	86	100%
4	7	8,1	2	2,3	19	22,1	27	31,4	31	36,0	86	100%
5	5	5,8	3	3,5	19	22,1	29	33,7	30	34,9	86	100%
6	4	4,7	0	0	18	20,9	19	22,1	45	52,3	86	100%
7	0	0	0	0	8	9,3	42	48,8	36	41,9	86	100%
8	0	0	0	0	8	9,3	32	37,2	46	53,5	86	100%
9	6	7,0	1	1,2	14	16,3	26	30,2	39	45,3	86	100%
10	1	1,2	0	0	13	15,1	37	43,0	35	40,7	86	100%
11	6	7,0	2	2,3	15	17,4	31	36,0	32	37,2	86	100%
12	15	17,4	6	7,0	2	2,3	31	36,0	32	37,2	86	100%
13	3	3,5	0	0	17	19,8	20	23,3	46	53,5	86	100%
14	5	5,8	3	3,5	19	22,1	29	33,7	30	34,9	86	100%

Sumber: Hasil data olahan SPSS 23, 2020

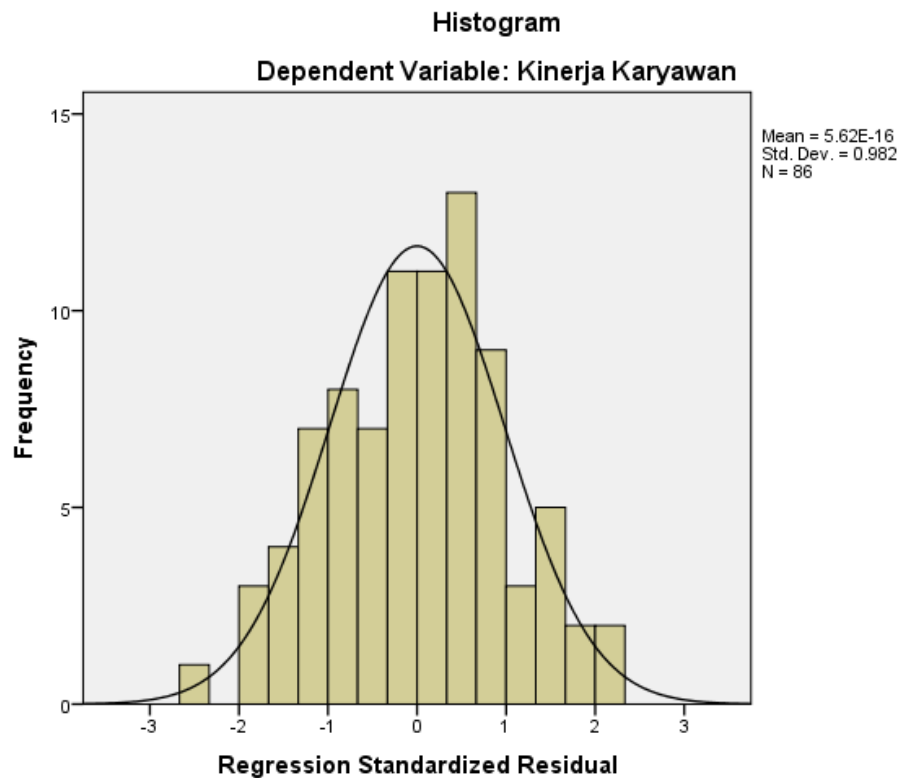
- a) Pernyataan pertama, Saya mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerja. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 48,8%.
- b) Pernyataan kedua, Saya mampu untuk berpeluang naik jabatan. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 43,0%.
- c) Pernyataan ketiga, Saya bekerja bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase 37,2%.
- d) Pernyataan keempat, Saya bekerja bertujuan untuk memiliki pengalaman serta menggali potensi saya dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase 36,0%.
- e) Pernyataan kelima, Saya bekerja bertujuan untuk mendapatkan wawasan.. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase 34,9%.
- f) Pernyataan keenam, Saya mampu melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase 52,3%.
- g) Pernyataan ketujuh, Peralatan yang saya gunakan dalam bekerja baik. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 48,8%.
- h) Pernyataan kedelapan, Komputer dan atk lainnya disediakan oleh perusahaan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase 53,5%.
- i) Pernyataan kesembilan, Kendaraan di fasilitasi perusahaan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase 45,3%.

- j) Pernyataan kesepuluh, Saya mampu mengembangkan potensi saya dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab setuju dengan persentase 43,0%.
- k) Pernyataan kesebelas, Saya mampu menciptakan ide-ide baru didalam pekerjaan. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase 37,2%.
- l) Pernyataan keduabelas, Saya mampu mengembangkan karier saya dengan potensi yang saya miliki. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase 37,2%.
- m) Pernyataan ketigabelas, Saya mampu memberikan masukan untuk meningkatkan kinerja. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase 53,5%.
- n) Pernyataan keempatbelas, Saya dapat meningkatkan kompetensi saya dalam bekerja. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase 34,9%.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

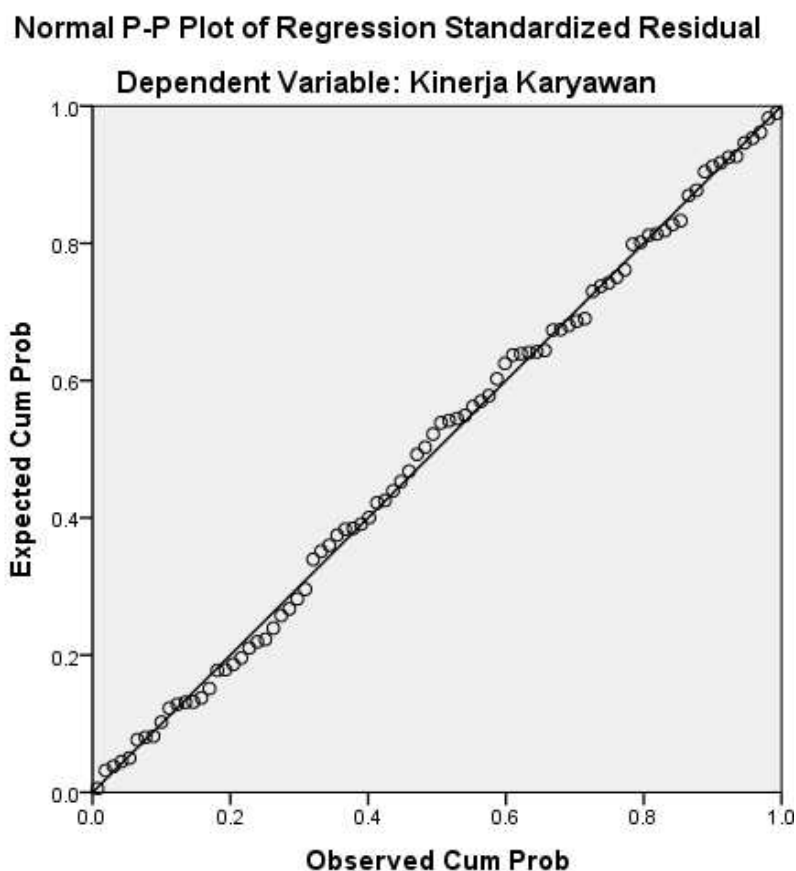
Uji normalitas tujuannya untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Dengan menggunakan signifikan 5% atau 0.05 maka nilai Asymp, Sig (2-tailed) diatas signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

Gambar 4.2 Grafik *Histogram*

Sumber: Hasil data olahan SPSS 23, 2020

Dengan melihat tampilan gambar *Histogram* dapat disimpulkan bahwa gambar tersebut memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Berdistribusi normal karena data menyebar disekitar garis diagonal kurva cenderung simetri mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.

Gambar 4.3 Grafik *Normal Probability Plot*



Sumber: Hasil data olahan SPSS 23, 2020

Dengan melihat tampilan gambar di atas bahwa pada *Normal Probability Plot* dapat disimpulkan bahwa pengujian normalitas model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya.

Tetapi hasil uji normalitas *Histogram* dan *Normalitas P-Plot* belum dapat dikatakan normal, untuk itu perlu dilakukan analisis statistik melalui uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* untuk memastikan apakah model regresi benar-benar telah terdistribusi normal.

Tabel 4.15 Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.35483443
Most Extreme Differences	Absolute	.039
	Positive	.037
	Negative	-.039
Test Statistic		.039
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil data olahan SPSS 23, 2020

Uji Kolomorov-Smirnov menunjukkan bahwa residual data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) signifikan pada $0.200 > 0.05$. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.315	3.179
	Kepuasan Kerja	.282	3.548
	Motivasi Kerja	.343	4.325

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

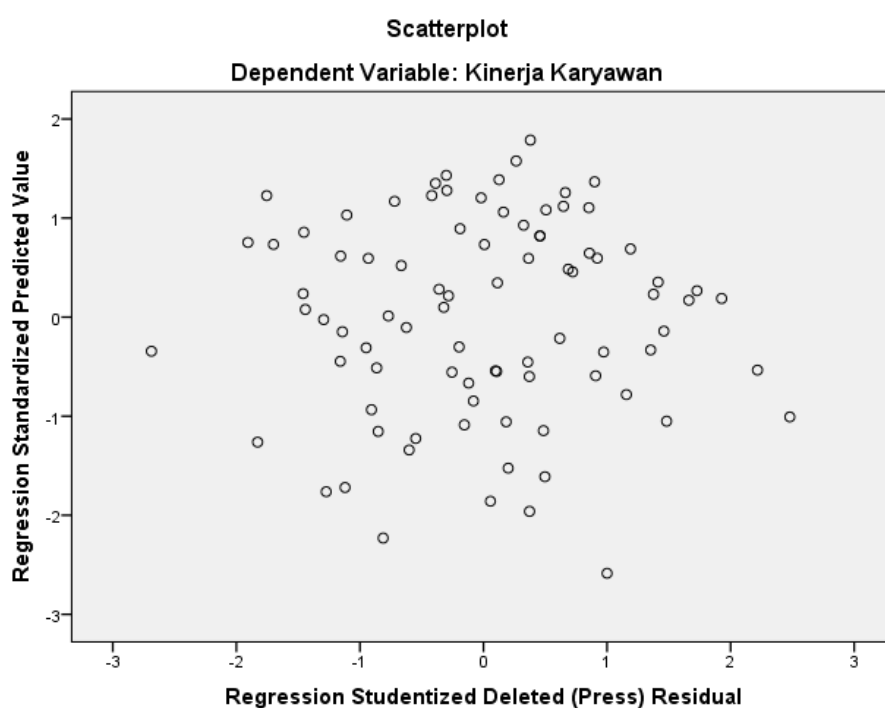
Sumber: Hasil data olahan SPSS 23, 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Dengan demikian variabel bebas dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja karyawan.

d. Uji Heteroskedastisitas

Alat menguji heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan alat analisis grafik *Scatterplot*. Melalui analisis grafik *scatterplot*, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hasil dapat ditunjukkan dalam gambar di bawah ini:

Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*



Sumber: Hasil data olahan SPSS 23, 2020

Pada gambar di atas tidak ada pola yang jelas, titik-titik juga menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada penelitian ini.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian model regresi berganda diperlukan untuk melakukan pengujian hipotesis berdasarkan taksiran parameter. Dengan menggunakan output SPSS, maka nilai regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5.343	6.427	
Gaya Kepemimpinan	.826	.271	.376
Kepuasan Kerja	.242	.187	.169
Motivasi Kerja	.339	.200	.296

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil data olahan SPSS 23, 2020

Persamaan struktural dari hasil regresi diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = 5.343 + 0.826X_1 + 0.242X_2 + 0.339X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut diperoleh bahwa nilai konstan dari variabel kinerja karyawan sebesar 5.343, maka persamaan tersebut dapat diinterpretasikan yaitu:

1. Bahwa peningkatan sebesar 1 satuan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.826 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.

2. Bahwa peningkatan sebesar 1 satuan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.242 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.
3. Bahwa peningkatan sebesar 1 satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.339 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda di atas bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

7. Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menjawab hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dapat dilakukan melalui koefisien determinasi, uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji t) seperti penjelasan di bawah sebagai berikut :

a. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F – Statistik dilakukan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja mampu secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Kriteria: H_0 diterima apabila $F - \text{hitung} < F - \text{tabel}$

H_a diterima apabila $F - \text{hitung} > F - \text{tabel}$

Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3773.119	3	1257.706	42.314	.000 ^b
Residual	2437.311	82	29.723		
Total	6210.430	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil data olahan SPSS 23, 2020

Dari tabel *anova* hasil analisis hipotesis secara simultan diketahui

F-hitung = 42.314. Maka F-tabel :

$$df_2 = n - k$$

$$df_2 = 86 - 4$$

$$df_2 = 82$$

$$df_1 = 4 ; df_2 = 82$$

$$\text{Maka F-tabel} = 2.48$$

Berdasarkan hasil uji simultan atau uji F test dapat diketahui bahwa nilai F-hitung adalah 42.314 dengan nilai sig 0.000. Hal ini menunjukkan F-hitung 42.314 lebih besar dari F-tabel 2.48 dengan nilai sig 0.000 < 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

b. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t – Statistik dilakukan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja mampu secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.

Kriteria : Ho diterima dan Ha ditolak apabila $t - \text{hitung} < t - \text{tabel}$

Ha diterima dan Ho ditolak apabila $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$

Tabel 4.19 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.831	.408
Gaya Kepemimpinan	3.051	.003
Kepuasan Kerja	2.998	.009
Motivasi Kerja	2.122	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil data olahan SPSS 23, 2020

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada uji koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui nilai korelasi dan koefisien determinasi yang dapat digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi variabel *independen* dalam menjelaskan variabel *dependen*.

Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.608	.593	5.45191

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil data olahan SPSS 23, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai R^2 adalah 0.608.

Berikut adalah rumus koefisien determinasi :

$$\text{Koefisien Determinasi} = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.608 \times 100\%$$

$$KD = 60.8\%$$

Maka pada hasil koefisien determinasi di atas berarti sebanyak 60.8% kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 39.2% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai t-tabel yang diperoleh pada alpha 5% adalah 1.989. Berdasarkan tabel diatas diperoleh data sebagai berikut:

1. Nilai t-hitung untuk gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 3.051, jika dibandingkan dengan nilai t-tabel 1.989 maka nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan sig t untuk gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0.003 lebih kecil dari alpha 0.05. Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t-hitung untuk kepuasan kerja (X_2) sebesar 2.998, jika dibandingkan dengan nilai t-tabel 1.989 maka nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan sig t untuk kepuasan kerja (X_2) sebesar 0.003 lebih kecil dari alpha 0.05. Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t-hitung untuk motivasi kerja (X_3) sebesar 2.122, jika dibandingkan dengan nilai t-tabel 1.989 maka nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan sig t untuk motivasi kerja (X_3) sebesar 0.035 lebih kecil dari alpha 0.05. Dari hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan berhubungan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil regresi linier berganda variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.826 yang artinya gaya kepemimpinan jika mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.826. Dan melalui hasil uji hipotesis secara parsial bahwa variabel gaya kepemimpinan yang menghasilkan t-hitung yaitu 3.051 lebih \geq dari nilai t-tabel yaitu 1.989. Dan memiliki sig t untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0.003.

Yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Katiandagho, dkk (2014) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil regresi linier berganda variabel kepuasan kerja sebesar 0.242 yang artinya kepuasan kerja jika mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.242. Dan melalui hasil uji hipotesis secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja yang menghasilkan t-hitung yaitu 2.998 lebih \geq dari nilai t-tabel yaitu 1.989. Dan memiliki sig t untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0.009.

Yang berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Utomo (2010) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ketika seorang karyawan dipenuhi tingkat kebutuhannya maka seorang karyawan akan memiliki kepuasan didalam bekerja. Sehingga kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil regresi linier berganda variabel motivasi kerja sebesar 0.339 yang artinya motivasi kerja jika mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.339. Dan melalui hasil uji hipotesis secara parsial bahwa variabel motivasi kerja yang menghasilkan t-hitung yaitu 2.122 lebih \geq dari nilai t-tabel yaitu 1.989. Dan memiliki sig t untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0.035.

Yang berarti motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sindati (2015) Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja pegawainya. Motivasi yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerja pegawai tersebut dalam menjalankan tugasnya. Sehingga motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil simultan diketahui bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini diketahui dari nilai F-hitung 42.314 lebih besar dari F-tabel 2.48 dan nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0.05.

Hal ini sejalan dengan pada penelitian terdahulu Inez Zaneta Hafizah (2018), Nur Indah Wardani (2016), Annisa Aulia Yanuar (2017), Muhammad Rizal Pahlepi Nasution (2020), dan Rizky Budi Hermawan (2015) bahwa Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja merupakan suatu faktor yang dapat mendorong seorang karyawan untuk melaksanakan aktivitas tertentu, Gaya Kepemimpinan bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan kerja, sedangkan Kepuasan Kerja merupakan bentuk penghargaan ataupun apresiasi yang diberikan terhadap karyawan atas prestasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab didalam kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan terhadap peranan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Uji Parsial, bahwa variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini karena nilai t-hitung gaya kepemimpinan (3.051), kepuasan kerja (2.998) dan motivasi kerja (2.122) lebih besar dari nilai t-tabel (1.989) dan memiliki sig t untuk gaya kepemimpinan (0.003), kepuasan kerja (0.009) dan motivasi kerja (0.035) lebih kecil dari alpha 0.05.
2. Berdasarkan uji simultan, bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Hal ini terjadi karena nilai F-hitung (42.314) lebih besar dari nilai F-tabel (2.48) dan memiliki nilai sig 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Sehingga hipotesis alternatif diterima.
3. Berdasarkan uji koefisien determinasi bahwa nilai R^2 sebesar 0.608, yang berarti sebanyak 60.8% kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 39.2% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka peneliti merumuskan saran penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan agar perusahaan PT Perkebunan Nusantara IV Medan mampu merealisasikan pekerjaan sesuai dengan arahan yang di berikan pimpinan.
2. Disarankan agar perusahaan PT Perkebunan Nusantara IV Medan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan tersebut mampu menciptakan hasil kinerja yang baik.
3. Disarankan agar perusahaan PT Perkebunan Nusantara IV Medan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja.
4. Disarankan agar mempererat hubungan antara atasan dan karyawan agar terjalin kerjasama yang baik pada perusahaan PT Perkebunan Nusantara IV Medan dan agar secara keseluruhan kinerja karyawan dapat dikatakan mengalami peningkatan sesuai dengan harapan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiman, S. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Modal Intelektual Pada Laporan Tahunan Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 7(2), 23-34.
- Alex Nitisetimo, 2014. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena ilmu, Jakarta.
- Anoraga Pandji (2012), *Manajemen Bisnis*, Rineka cipta, Jakarta
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpab. *Jepa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas Dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. Isbn 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, And H. M. Ritonga. (2017). "The Effect Of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, And Brand Image To The Purchasing Decision On Cosmetic Products (Case Study On Consumers Of Sari Ayu Martha Tilaar In Binjai City)". *International Journal Of Global Sustainability*, Issn 1937-7924, Vol. 1, No. 1, Pp. 55-66.
- Aspan, H., E.S. Wahyuni, S. Effendy, S. Bahri, M.F. Rambe, Dan F.B. Saksono. (2019). "The Moderating Effect Of Personality On Organizational Citizenship Behavior: The Case Of University Lecturers". *International Journal Of Recent Technology And Engineering (Ijrte)*, Volume 8 No. 2s, Pp. 412-416.
- Aspan, H., E.S. Wahyuni, A. Prabowo, A.N. Zahara, I.N. Sari, Mariyana. (2020). "Individual Characteristics and Job Characteristics on Work Effectiveness in the State-Owned Company: the Moderating Effect of Emotional Intelligence". *International Journal of Innovation, Creativity and Change (IJICC)*, Volume 13 Issue 6, pp. 761-774.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN & BISNIS*, 18(1), 12.
- Bangun, Wilson (2012), "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta : Erlangga
- Gojali Syadam (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Suatu pendekatan Mikro, Jakarta: djambatan
- Hafizhah, I. Z. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. jakarta.

- Handoko, T. Hani (2013). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. BPFE
- Harudi, N., Gunawan, & Hasmin. (2016). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Managemant*, 1(1), 107.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2010) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hermawan, R. b. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Garda wahana perkasa surabaya*. jawa timur.
- Hidayat, S., & Sari, R. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Guru di SMA Negeri 08 Kota Lubuk Linggau. *JURNAL MEDIA EKONOMI*, 22(2), 4.
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *Jepa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metodologi Penelitian, Proses Peneliti Praktis*. Bandung: Cita Pustaka Media.
- Maria Ovi Puspita (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi sebagai variabel mediasi pada karyawan Hotel Cakra Kembang Yogyakarta*
- Maryadi (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SD Di Tangerang Kabupaten Semarang*
- Munandar, M, (2010), *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Yogyakarta : BPEE
- Muty, Hudiwinarsih (2012), *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan komitmen Organisasi Terhadap kinerja Karyawan Bagian Akuntansi* (studi kasus pada perusahaan manufaktur Di Surabaya).

- Nasution, A. P. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Dilingkungan Kecamatan Datuk Bandar Tanjung Balai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 15-25.
- Nasution, A. P. (2019). Implementasi E–Budgeting Sebagai Upaya Peningkatan Tranparansi Dan Akuntabilitas Pemerintah Daerah Kota Binjai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.
- Noe, Raymond A, et. Al (2010). *Human Resource Management, Ganning Competitive advantage edition*. Mcgraw-hill
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek Cetakan Pertama*. Jakarta: Murai Kencan.
- Rusiadi, R. (2018). Pedoman Sentra Jurnal Online. Jepa, 3(1), 1-10.
- Setiawan, g. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT Multi Hokkindo Addji*. jakarta.
- Setiawan, N. (2018). Peranan Persaingan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *Jumant*, 6(1), 57-63.
- Sondang P. Siagian 2013, “*Manajemen Sumberdaya Manusia*”, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *Jumant*, 10(2), 1-14.
- Wijono, Sutarto 2010, *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar interpratama Offset
- Zainur, Roziqin (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang : Averros Pres