

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN di PT. INDO SUHARJAYA (NARMA  
TOSERBA) CABANG MUSTIKA JAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program  
Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

**Dina Fauziah Andini**

**NIM: 2016511160**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1  
JAKARTA  
2020**

## **SURAT PERNYATAAN**

Bersama ini,

Nama : Dina Fauziah Andini

NIM : 2016511160

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Progran Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk didinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Cibubur, Agustus 2020

**Dina Fauziah Andini**

NIM : 2016511160

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1**

**TANDA PEERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Dina Fauziah Andini  
NIM : 2016511160  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya.

Cibubur, Agustus 2020

Dosen pembimbing,

**Dra. Yuli Triastuti, MM**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN di PT. INDO SUHARJAYA (NARMA  
TOSERBA) CABANG MUSTIKA JAYA**



**DINA FAUZIAH ANDINI**  
**NIM : 2016511160**

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji pada hari tanggal bulan tahun dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. Dr. Heru Mulyanto, SE, MM  
Ketua

\_\_\_\_\_  
Tanggal:

2. Muh. Ali Maskuri, SE, MM  
Anggota

\_\_\_\_\_  
Tanggal:

3. Dra. Yuli Triastuti, MM  
Anggota

\_\_\_\_\_  
Tanggal:

**Menyetujui,**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA  
Program Sarjana – Program Studi Manajemen  
Ketua Program,

**Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM**

Tanggal:

## **ABSTRAK**

Kepemimpinan, Komunikasi dan Kepuasan Kerja merupakan tiga dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya. Untuk membuktikan pengaruh ketiganya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya.

Penelitian dilakukan di PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya dengan mengambil 80 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan sampel jenuh. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan dengan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; 2) Komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 3) Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki komunikasi dan kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci :

Kepemimpinan, Komunikasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*Leadership Communication and Job Satisfaction is three of factors were relatively large in influencing the performance of employees. PT Indo Suharjaya (narma department Store) Mustika Jaya Branch. To prove the influence of three, this research was conducted with the aim of knowing the influence of leadership, communication and job satisfaction on the performance of employees of PT. Indo suharjaya (Narma department Store) Mustika Jaya Branch.*

*The research was conducted out at PT. Indo Suharjaya (Narma department Store) Mustika Jaya Branch by taking 80 employees as the calculated research sample. using saturated samples. Data were collected using a closed questionnaire instrument with five rating scales from strongly disagree to strongly agree. The research was conducted in a quantitative way by describing the research data and conducting inference analysis. Simple and multiple regression analysis were used as analysis tools. While hypothesis testing is done by t-test and F-test.*

*The study resulted in three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Leadership has no significant effect on employee performance: 2) Communication has a positive effect on employee performance: 3) Job satisfaction has a positive influence on employee performance.*

*Based on the results of such findings to improve performance employees are advised to take effort to improve communication and satisfaction the work of employees.*

*Keywords :*

*Leadership, Communication, Job Satisfaction, Employee Performance*

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas segala rahmat dan ridha-Nya yang telah diberikan kepada saya, maka skripsi saya dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KINERJA KARYAWAN DI PT. INDO SUHARJAYA (NARMA TOSERBA) CABANG MUSTIKA JAYA” ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Sebagaimana ketentuan yang telah ditetapkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta, bahwa untuk seluruh mahasiswa semester akhir diharuskan menyusun skripsi untuk menjadi salah satu syarat yang harus dipenuhi.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga dikesempatan ini saya dengan rasa hormat ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah terlibat membantu baik yang terlibat secara langsung maupun tidak secara langsung dalam pelaksanaan penyusunan ini, sekali lagi saya ucapkan terima kasih kepada :

1. Dra. Yuli Triastuti, MM selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu dan membantu saya dalam bimbingan proposal dan skripsi.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, S.E, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, S.E, M.M, M.Ak, CA. selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Dr. Sri Lestari Prasilowati, M.A selaku Ketua Yayasan IPWIJA.

5. Pimpinan dan staf PT. Indo Suharjaya yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
6. Civitas Akademik STIE IPWIJA
7. Rekan-rekan D7, E9 dan F15 yang senantiasa membantu dalam penyusunan skripsi serta memberi dukungan dan dorongan semangat.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE IPWIJA khususnya konsentrasi Sumber Daya Manusia.
9. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
10. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga kebaikan bapak, ibu, dan rekan-rekan sekalian mendapatkan balasan yang berlipat dari Allah SWT. Dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan dalam skripsi ini jauh dari kata sempurna. Untuk itu, penulis dengan senangtiasa menerima kritik dan saran dari pembaca yang bertujuan untuk meningkatkan mutu laporan ini.

Cibubur, Agustus 2020

Penulis

Dina Fauziah Andini

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b>                                  |             |
| <b>HALAMAN ORISINALITAS.....</b>                      | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....</b>      | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>                | <b>iii</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                  | <b>iv</b>   |
| <b>ABSTRACT .....</b>                                 | <b>v</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                            | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                              | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                             | <b>xii</b>  |
| <b>DIAGRAM.....</b>                                   | <b>xiv</b>  |
| <br>  |             |
| <b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>                        | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang.....                               | 1           |
| 1.2 Perumusan Masalah.....                            | 8           |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....                           | 8           |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                          | 8           |
| 1.5 Sistematika Penulisan .....                       | 9           |
| <br>  |             |
| <b>BAB 2 TINJUAN PUSTAKA .....</b>                    | <b>11</b>   |
| 2.1 Landasan Teori .....                              | 11          |
| 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....              | 11          |
| 2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 11          |

|   |           |
|---|-----------|
| 2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....     | 11        |
| 2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....    | 13        |
| 2.1.2 Kepemimpinan.....                               | 14        |
| 2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan .....                 | 14        |
| 2.1.2.2 Sifat-sifat Kepemimpinan.....                 | 15        |
| 2.1.2.3 Teori Kepemimpinan.....                       | 16        |
| 2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan.....       | 16        |
| 2.1.3 Komunikasi.....                                 | 18        |
| 2.1.3.1 Pengertian Komunikasi.....                    | 18        |
| 2.1.3.2 Fungsi-fungsi Komunikasi .....                | 18        |
| 2.1.3.3 Saluran Komunikasi .....                      | 20        |
| 2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Komunikasi.....         | 21        |
| 2.1.4 Kepuasan Kerja.....                             | 22        |
| 2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....               | 22        |
| 2.1.4.2 Teori Kepuasan kerja.....                     | 23        |
| 2.1.4.3 Penyebab Kepuasan Kerja .....                 | 24        |
| 2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja.....                 | 25        |
| 2.1.5 Kinerja Karyawan.....                           | 26        |
| 2.1.5.1 Pengertian Kinerja .....                      | 26        |
| 2.1.5.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja ..... | 27        |
| 2.1.5.3 Indikator-indikator Kepuasan Kerja.....       | 28        |
| 2.2 Penelitian terdahulu .....                        | 30        |
| 2.3 Kerangka pemikiran .....                          | 34        |
| 2.4 Hipotesis .....                                   | 37        |
| <b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....</b>               | <b>38</b> |
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....                  | 38        |
| 3.2 Desain Penelitian .....                           | 38        |

|   |   |           |
|---|---|-----------|
| 3.3                                       | Operasionalisasi Variabel .....                 | 40        |
| 3.4                                       | Populasi, Sampel dan Metode Sampling .....      | 42        |
| 3.5                                       | Metode Pengumpulan Data .....                   | 43        |
| 3.6                                       | Instrumen Variabel Penelitian .....             | 44        |
| 3.6.1                                     | Uji Validitas.....                              | 45        |
| 3.6.2                                     | Uji Reliabilitas.....                           | 45        |
| 3.7                                       | Metode Analisis dan pengujian Hipotesis .....   | 46        |
| 3.7.1                                     | Metode Analisis .....                           | 46        |
| 3.7.2                                     | Pengujian Hipotesis .....                       | 49        |
| <b>BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b> |   | <b>50</b> |
| 4.1                                       | Hasil Penelitian.....                           | 50        |
| 4.1.1                                     | Gambaran Umum.....                              | 50        |
| 4.1.1.1                                   | Visi dan Misi.....                              | 51        |
| 4.1.1.2                                   | Filosofi .....                                  | 51        |
| 4.1.1.3                                   | Job Description.....                            | 52        |
| 4.1.1.4                                   | Struktur Organisasi.....                        | 57        |
| 4.1.2                                     | Deskriptif dan Responden.....                   | 58        |
| 4.1.2.1                                   | Jenis Kelamin .....                             | 58        |
| 4.1.2.2                                   | Usia Responden.....                             | 59        |
| 4.1.2.3                                   | Masa kerja .....                                | 60        |
| 4.1.3                                     | Pengujian Persyaratan Analisis.....             | 61        |
| 4.1.3.1                                   | Uji Validitas .....                             | 61        |
| 4.1.3.2                                   | Reliabilitas.....                               | 66        |
| 4.1.3.3                                   | Uji asumsi Klasik .....                         | 68        |
| 4.1.4                                     | Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....   | 72        |
| 4.1.4.1                                   | Analisis Regresi Ganda .....                    | 72        |
| 4.1.5                                     | Pengujian Hipotesis .....                       | 75        |
| 4.1.5.1                                   | Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t) ..... | 75        |

|  |           |
|--|-----------|
| 4.1.5.2 Uji Simultan (Uji f).....      | 78        |
| 4.2 Pembahasan Penelitian .....        | 79        |
| <b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....</b> | <b>82</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....                   | 82        |
| 5.2 Saran .....                        | 82        |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1.1 Media Komunikasi.....                                   | 6  |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....                              | 30 |
| Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....                                   | 38 |
| Tabel 3.3 Operasional Variabel.....                               | 40 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin ..... | 58 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....           | 59 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....    | 60 |
| Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....                | 62 |
| Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Komunikasi.....                  | 63 |
| Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....              | 64 |
| Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....           | 65 |
| Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan.....             | 66 |
| Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi .....              | 66 |
| Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....          | 67 |
| Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan .....       | 67 |
| Tabel 4.12 Kolmogrov .....  | 68 |
| Tabel 4.13 Multikolinieritas.....                                 | 69 |
| Tabel 4.14 Autokorelasi .....                                     | 70 |
| Tabel 4.15 Koefisien Korelasi R.....                              | 73 |
| Tabel 4.16 ANOVA .....  | 73 |
| Tabel 4.17 Regresi Linier Ganda .....                             | 74 |
| Tabel 4.18 Uji t .....  | 75 |
| Tabel 4.19 Uji F .....  | 78 |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 1.1 Jadwal Karyawan .....           | 4  |
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....         | 36 |
| Gambar 3.1 Desain Penelitian.....          | 39 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....        | 57 |
| Gambar 4.2 P-Plot Heteroskedastisitas..... | 72 |

## DIAGRAM

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| Diagram 4.1 Jenis Kelamin.....  | 58 |
| Diagram 4.2 Usia Responden..... | 59 |
| Diagram 4.3 Masa Kerja .....    | 60 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|   |  |
|---|--|
| Lampiran 1. Kuesioner penelitian .....              |  |
| Lampiran 2. Data Tabulasi X1 (Kepemimpinan).....    |  |
| Lampiran 3 Data Tabulasi X2 (Komunikasi).....       |  |
| Lampiran 4 Data Tabulasi X3 (kepuasan Kerja) .....  |  |
| Lampiran 5 Data Tabulasi Y (Kinerja Karyawan) ..... |  |
| Lampiran 6 : Hasil Ouput SPSS 16.....               |  |

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan dan pertumbuhan zaman khususnya dalam dunia bisnis ditandai dengan adanya informasi, teknologi, kebutuhan sumber daya manusia dengan kompetensi tinggi serta persaingan usaha yang ketat. Dalam sistem operasi perusahaan, bukan hanya keunggulan teknologi dan ketersediaan material saja yang menjadi kunci sukses perusahaan, akan tetapi potensi sumber daya manusia juga merupakan salah satu modal yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Manusia adalah faktor penggerak yang merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan setiap kegiatan perusahaan sesuai dengan fungsinya dalam manajemen.

Tugas manajemen perusahaan yaitu untuk mengelola, mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia agar perusahaan dapat melakukan perbaikan atau pengembangan secara efektif dan efisien untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup bagi perusahaan. Suatu keberhasilan perusahaan itu tercermin pada kesejahteraan para karyawannya. Keuntungan yang dapat diperoleh bagi pemimpin perusahaan yaitu ketika karyawan merasa bahagia, nyaman, dan sehat. Karyawan yang sehat merupakan karyawan yang produktif serta karyawan adalah aset yang memang harus dijaga oleh perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Bhaskara dan Sandroto, 2011 dalam Siswanti, 2018). Perbaikan kinerja baik individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan.

Untuk mencapai suatu kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. (Handoko, 2011). Seorang pemimpin juga dituntut untuk dapat mengendalikan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi semangat, kegairahan, keamanan, kualitas kerja dan prestasi organisasi, serta kemampuan memberikan peranan dalam mendorong individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi (Siswanti, 2018).

Kepemimpinan juga adalah kekuatan, semangat, kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain yang mengikuti hasil pemikirannya atau mengerjakan apa yang diharapkan sebagaimana yang telah ditentukan. Oleh

karena itu, kepemimpinan ialah kemampuan untuk mempengaruhi manusia dalam melakukan dan tidak melakukan sesuatu (Badu dan Djafri, 2017)

Selain kepemimpinan, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komunikasi. Dimana komunikasi sendiri adalah proses penyampaian atau pernyataan informasi baik berupa gagasan, pikiran, fakta, dan nilai seseorang baik secara langsung ataupun lewat alat komunikasi. Komunikasi bisa melalui individu-individu dalam suatu hubungan kelompok, organisasi, dan masyarakat yang menciptakan pesan untuk satu sama lain disuatu lingkungan. Adanya komunikasi pada kinerja perusahaan menjadi semakin baik ataupun sebaliknya.

Komunikasi adalah suatu proses melalui seseorang menyampaikan pesan (biasanya dalam bentuk kata-kata dengan tujuan mengubah atau membentuk perilaku orang-orang lainnya) (*Hovland, Janis & Kelley*).

Komunikasi adalah proses penerimaan dan pengiriman suatu pesan di antara dua orang atau kelompok dengan orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika (De Vito dalam Suharsono & Dwiantara, 2013).

Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalani interaksi antara satu dengan yang lainnya, apabila tidak adanya suatu komunikasi seluruh individu dalam organisasi tersebut tidak dapat mengetahui apa yang harus mereka lakukan untuk organisasinya, pemimpin tidak dapat menerima masukan informasi dan para penyedia tidak dapat memberikan instruksi.

Penelitian dilakukan di PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya yang beralamat di Jalan Hj.Djole, Padurenan Bekasi. Narma adalah perusahaan

retail yang menjual barang-barang konsumsi seperti sembako, *snack*, minuman dll. Selain itu narma juga menjual barang *Non Food* seperti elektronik dan barang bangunan.

Kepemimpinan menjadi faktor yang paling penting dalam melaksanakan pekerjaan suatu perusahaan, tidak terkecuali di PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya. Pemimpin melakukan peningkatan kualitas kinerja karyawan dengan melakukan komunikasi serta menjaga kepuasan kerja karyawan dengan baik. Berikut ini data yang dapat menggambarkan keadaan PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya.

**Gambar 1.1**  
**Jadwal Karyawan Periode 26 NOV – 25 DES**

| JADWAL KARYAWAN 26 NOV - 25 DES 2019 |              | 26 | 27 | 28 | 29  | 30 | 31 | 1   | 2  | 3  | 4  | 5   | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12  | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19  | 20 | 21 | 22 | 23 | 24  | 25 |
|--------------------------------------|--------------|----|----|----|-----|----|----|-----|----|----|----|-----|----|----|----|----|----|----|-----|----|----|----|----|----|----|-----|----|----|----|----|-----|----|
| NARMA                                | ADMIN        | KM | JM | SB | MG  | SN | SL | RB  | KM | JM | SB | MG  | SN | SL | RB | KM | JM | SB | MG  | SN | SL | RB | KM | JM | SB | MG  | SN | SL | RB | KM | JM  | SB |
| 1                                    | AMAR JAYA    | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | OFF |    |
| 2                                    | AVIV         | C  | C  | C  | OFF | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | OFF |    |
| 3                                    | NUR LUSTIANA | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | OFF |    |

| JADWAL KARYAWAN 26 NOV - 25 DES 2019 |           | 26 | 27 | 28 | 29  | 30 | 31 | 1   | 2  | 3  | 4  | 5   | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12  | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19  | 20 | 21 | 22 | 23 | 24  | 25 |
|--------------------------------------|-----------|----|----|----|-----|----|----|-----|----|----|----|-----|----|----|----|----|----|----|-----|----|----|----|----|----|----|-----|----|----|----|----|-----|----|
| NARMA                                | MARKETING | KM | JM | SB | MG  | SN | SL | RB  | KM | JM | SB | MG  | SN | SL | RB | KM | JM | SB | MG  | SN | SL | RB | KM | JM | SB | MG  | SN | SL | RB | KM | JM  | SB |
|                                      | AGUNG     | P  | P  | P  | OFF | C  | C  | OFF | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | OFF |    |
|                                      | APRIL     | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | OFF |    |
|                                      | EKO       | P  | P  | P  | OFF | C  | C  | OFF | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | OFF |    |

| JADWAL KARYAWAN 26 NOV - 25 DES 2019 |                | 26 | 27 | 28 | 29  | 30 | 31 | 1   | 2  | 3  | 4  | 5   | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12  | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19  | 20 | 21 | 22 | 23 | 24  | 25 |
|--------------------------------------|----------------|----|----|----|-----|----|----|-----|----|----|----|-----|----|----|----|----|----|----|-----|----|----|----|----|----|----|-----|----|----|----|----|-----|----|
| NARMA                                | GUDANG         | KM | JM | SB | MG  | SN | SL | RB  | KM | JM | SB | MG  | SN | SL | RB | KM | JM | SB | MG  | SN | SL | RB | KM | JM | SB | MG  | SN | SL | RB | KM | JM  | SB |
| 1                                    | MARDIANSYAH    | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | OFF |    |
| 2                                    | KARDI          | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | OFF |    |
| 3                                    | ERWIN          | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | OFF |    |
| 4                                    | SAEFUL         | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | OFF |    |
| 5                                    | NURDIN         | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | OFF |    |
| 6                                    | MAULANA SAPUTR | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | OFF |    |
| 7                                    | AHMADI         | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | P  | P  | OFF | P  | P  | P  | P  | OFF |    |

| JADWAL KARYAWAN 26 NOV - 25 DES 2019 |         | 26 | 27 | 28 | 29  | 30 | 31  | 1  | 2  | 3  | 4   | 5   | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11  | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18  | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24  | 25 |
|--------------------------------------|---------|----|----|----|-----|----|-----|----|----|----|-----|-----|----|----|----|----|----|-----|----|----|----|----|----|----|-----|----|----|----|----|----|-----|----|
| NARMA                                | UMUM    | KM | JM | SB | MG  | SN | SL  | RB | KM | JM | SB  | MG  | SN | SL | RB | KM | JM | SB  | MG | SN | SL | RB | KM | JM | SB  | MG | SN | SL | RB | KM | JM  | SB |
|                                      | SUDI    | S  | S  | P  | P   | P  | OFF | S  | S  | P  | P   | OFF | S  | S  | P  | P  | P  | OFF | S  | S  | P  | P  | P  | P  | OFF | S  | S  | P  | P  | P  | OFF |    |
|                                      | NARHAWI | P  | P  | P  | OFF | S  | S   | P  | P  | P  | OFF | S   | S  | P  | P  | P  | P  | OFF | S  | S  | P  | P  | P  | P  | OFF | S  | S  | P  | P  | P  | OFF |    |
|                                      | RENALDI | P  | P  | P  | OFF | S  | S   | P  | P  | P  | OFF | S   | S  | P  | P  | P  | P  | OFF | S  | S  | P  | P  | P  | P  | OFF | S  | S  | P  | P  | P  | OFF |    |

Sumber : PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya

Dari data diatas dapat dilihat bahwa tugas seorang pemimpin juga adalah mengatur jadwal absensi karyawan. Selain hal tersebut manajer *store* sebagai pemimpin mempunyai tanggung jawab sebagai berikut :

1. Memastikan SOP berjalan
2. Mengatur barang masuk samapai barang siap dijual
3. Mengatur perekrutan karyawan
4. Memastikan operasional toko berjalan dengan baik dan benar

Serta manajer juga menerapkan sistem komunikasi baik secara lisan dan tertulis. Fungsi komunikasi sendiri juga sebagai penghubung informasi dari atasan kepada bawahan agar perusahaan berjalan dengan baik. Pertukaran informasi ini didalam perusahaan sangat membantu dalam usaha menjalin dan mengikat suatu organisasi menjadi satu kesatuan yang utuh dan juga berfungsi sebagai alat untuk mengkoordinasikan dan mempersatukan semua yang ada dalam struktur perusahaan.

Penyampaian komunikasi yang dilakukan oleh manajer *store* baik lisan maupun tertulis yaitu :

1. Mengadakan *Briefing* setiap pagi yang dipimpin oleh manajer *store* sebelum karyawan melakukan tugas masing-masing baik berupa nasihat, instruksi, dan pengarahan.
2. Menetapkan agenda rapat setiap akhir bulan.
3. Manajer memberikan instruksi langsung kepada karyawan.
4. Komunikasi melalui peraturan tata tertib karyawan yang ada dibagikan kepada seluruh karyawan yang diterbitkan oleh perusahaan.

5. Komunikasi melalui papan pengumuman tentang agenda rapat, seminar, dan presentasi.
6. Komunikasi melalui surat perintah yang diterbitkan atasan oleh pimpinan yang berwenang melalui surat keterangan, telegram, fax, serta melalui surat masuk dan keluar lainnya yang berhubungan dengan perusahaan.

Berikut data tentang media komunikasi yang digunakan di PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya.

**Tabel 1.1**  
**Media Komunikasi PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya**

| No     | Media Komunikasi       | Jenis          | Jumlah |
|--------|------------------------|----------------|--------|
| 1      | Tata tertib perusahaan | Buku Paduan    | 0      |
| 2      | Komputer               | PC             | 12     |
| 3      | Telephone + Fax        | Kabel          | 2      |
| 4      | Printer                | Inkjet         | 4      |
| 5      | Ruang Rapat            | Ruang Tertutup | 1      |
| 6      | Internet               | Intranet       | 5      |
| Jumlah |                        |                | 24     |

*Sumber : PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya*

Dari tabel tersebut dapat diketahui beberapa media komunikasi yang dipakai sangat membantu pemimpin ataupun karyawan dalam berkomunikasi. Kinerja karyawan juga dapat di tingkatkan dengan adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Dalam unit kerja, pegawai tidak hanya sekedar bekerja, akan tetapi menghadapi berbagai macam situasi, misalnya menyangkut hubungan dengan rekan kerja, dengan kebijakan atasan, dengan imbalan yang diterima, dan kesempatan promosi. Hal ini dipercayai oleh sebagian besar pihak manajemen bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku tenaga kerja, produktivitas kerja, tingkat absensi tenaga kerja dan perputaran tenaga kerja (Indrasari, 2017:38).

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang membangun atau tidak membangun diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2017:117). Berdasarkan defenisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai presepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang bahwa setiap pemimpin dapat mengatur karyawan dengan baik serta adanya komunikasi yang baik dan juga kepuasan kerja baik terhadap karyawan maka kinerja karyawan di PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya seharusnya meningkat setiap tahun. Maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya."**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka pokok permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya.
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya.
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang disebutkan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih lanjut dan memberikan informasi secara detail tentang:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Seberapa besar pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan, komunikasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja karyawan di PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu :

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

**BAB 2 KAJIAN PUSTAKA**

Memaparkan konsep berupa kajian teori kepemimpinan, komunikasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan disertai hasil penelitian yang terdahulu, kerangka pemikiran dan pengajuan hipotesis.

**BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

Memaparkan tentang metode penelitian, pengujian instrumen berupa uji *validitas* dan *reabilitas*, pengujian model regresi berupa Uji t dan F, populasian sampel, serta metode analisis Statistik dibantu dengan Program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

**BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Memaparkan hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya menjelaskan mengenai gambaran umum PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya, Karakteristik responden, Pengujian data, Deskripsi variabel pengujian data, Analisis data penelitian dan Pembahasan.

**BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

Memaparkan Kesimpulan dan Saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas di bab sebelumnya.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

###### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia didalam sebuah organisasi perusahaan (Hasibuan, 2017:10). Manajemen sumber daya manusia yaitu berkenaan dengan nilai kultur organisasi dan tidak hanya menciptakan aspek-aspek yang rasional dan nyata seperti struktur dan teknologi, tetapi juga pencipta ideologi bahasa, serta kepercayaan (T.E.M.S, 2017:2).

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno : 2017).

Dari pendapat para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa MSDM adalah sebagai suatu perencanaan, pengendalian, pemeliharaan, pengembangan serta pengawasan dengan maksud untuk mencapai tujuan yang terinci dalam sebuah perusahaan.

###### **2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Terdapat beberapa fungsi utama MSDM, yaitu :

### 1. Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM meliputi dua kegiatan utama, yaitu :

- Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang
- Analisis jabatan untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dibutuhkan.

Kedua fungsi tersebut sangat membantu dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.

### 2. *Staffing* sesuai dengan kebutuhan organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia, dalam hal ini ada dua kegiatan yaitu :

- Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan.
- Seleksi atau pemilihan para calon pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang berada di luar organisasi (*eksternal*) maupun dari dalam organisasi (*internal*).

### 3. Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah pelamar atau calon pegawai dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapai.

#### 4. Perbaiki kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM demi meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.

#### 5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

- Mengakui serta menaruh rasa hormat terhadap hak-hak pekerja,
- Melakukan tawar-menawar dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan,
- Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

#### **2.1.1.3. Tujuan MSDM**

Menurut Cushway, tujuan MSDM meliputi:

- Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan

berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal,

- Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya,
- Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.

## **2.1.2. Kepemimpinan**

### **2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dapat memberi motivasi, serta memberikan proses arahan kepada orang lain (Farida & Hartono, 2016).

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi seseorang agar mau ikut bekerjasama dalam suatu tujuan yang memang diinginkan bersama (Martoyo, 2012).

Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasi segala kegiatan kelompok atau organisasi. Pengertian ini menjelaskan bahwa seseorang berpengaruh kepada staf agar mereka bekerja secara suka-cita dan penuh kreatif dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Northouse, 2013).

Dari pendapat para ahli di atas dapat diambil kesimpulan Kepemimpinan disini berperan dalam proses kerja perusahaan dimana seorang pemimpin memiliki

tanggung jawab penuh atas bawahan. Seperti memberi arahan, motivasi, dan mengkoordinasi segala kegiatan dalam sebuah kelompok maupun organisasi.

### **2.1.2.2 Sifat-Sifat Kepemimpinan**

Menurut buku ajar manajemen sumber daya manusia Universitas Muhammadiyah Ponorogo ada beberapa sifat, yaitu :

1) Keinginan untuk menerima tanggung jawab

Apabila seseorang pemimpin menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan, berarti ia bersedia untuk bertanggung jawab apa yang dilakukan bawahannya.

2) Kemampuan untuk bisa "*Perceptive*" (kepekaan terhadap fakta)

Ia memerlukan kemampuan untuk memahami bawahannya sehingga ia dapat mengetahui kekuatan mereka, kelemahan mereka juga berbagi ambisi yang ada.

3) Kemampuan untuk bersikap Obyektif

Obyektifitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau masalah secara rasional. Obyektivitas merupakan perluasan dari kemampuan dan kenyataan lain. Sedangkan obyektifitas membantu pimpinan untuk meminimalkan emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.

4) Kemampuan untuk menentukan prioritas

Seorang pimpinan yang pandai adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk memilih/menentukan mana yang penting dan mana yang tidak.

5) Kemampuan untuk berkomunikasi

Kemampuan untuk memberikan dan menerima merupakan keharusan bagi seorang pemimpin.

### **2.1.2.3 Teori Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan (2001) ada teori yang menerangkan faktor-faktor yang terdapat dalam kepemimpinan dan sifat kepemimpinan tersebut antara lain :

a. Teori Sifat

Teori ini menyatakan bahwa untuk menentukan sifat-sifat kepemimpinan yang baik, perlu diteliti secara induktif, mengamati mereka yang diakui sebagai pemimpin yang berhasil dan menyebutkan sifat-sifat yang dimilikinya masing-masing

b. Teori Situasional

Teori ini berpendapat bahwa kepemimpinan dipengaruhi oleh keadaan pemimpin, pengikut, organisasi dan lingkungan social (ekonomi, budaya, agama, moral dan politik).

### **2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan**

Veitzhal Rivai (2012:53) mengemukakan kepemimpinan dibagi kedalam kelima dimensi dan Sembilan indikator, yaitu :

1. Kemampuan untuk membangun serta membina kerjasama dan hubungan yang baik

- a) Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.
  - b) Kemampuan seorang pemimpin yang dapat mendorong atau memotivasi bawahannya.
2. Kemampuan yang efektivitas
- a) Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan
  - b) Menyelesaikan tugas tepat waktu
  - c) Hadir tepat waktu dan tidak terlambat
3. Kepemimpinan yang partisipatif
- a) Pengambilan keputusan secara musyawarah
  - b) Dapat menyelesaikan masalah secara tepat
  - c) Mampu meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
- a) Bersedia untuk membawa kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi
  - b) Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
- a) Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok
  - b) Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan

### **2.1.3. Komunikasi**

#### **2.1.3.1. Pengertian Komunikasi**

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau peristiwa yang mudah dipahami antara orang satu dengan orang lainnya baik secara lisan maupun tulisan (Karyaningsih,2018.1). Komunikasi adalah proses yang melibatkan dua orang atau lebih yang berproses pada pemindahan pesan yang dapat dilakukan melalui lisan, tulisan maupun sinyal-sinyal *nonverbal* (Purwanto, 2015).

Komunikasi yaitu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2017:145)

Dari pendapat para ahli diatas dapat diambil kesimpulan Komunikasi adalah proses penyampaian ide, gagasan, serta informasi antara dua orang atau lebih baik secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi adalah hal yang memang selalu ada dalam setiap perusahaan dimana terjadinya interaksi antar atasan dengan bawahan juga terjadi lewat adanya komunikasi.

#### **2.1.3.2. Fungsi-Fungsi Komunikasi**

Deddy Mulyana dalam bukunya Ilmu komunikasi suatu pengantar mengutip Kerangka berfikir William I. Gordon mengenai fungsi-fungsi komunikasi yang dibagi menjadi empat, yaitu :

1. Fungsi Komunikasi Sosial

Komunikasi itu penting membangun konsep diri, aktualisasi diri, kelangsungan hidup untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan. Pembentukan konsep diri adalah pandangan kita mengenai siapa diri kita dan itu hanya bisa kita peroleh lewat informasi yang diberikan orang lain kepada kita. Pernyataan eksistensi diri orang berkomunikasi untuk menunjukkan dirinya eksis. Inilah yang disebut aktualisasi diri atau pernyataan eksistensi diri. Ketika berbicara, kita sebenarnya menyatakan bahwa kita ada.

#### 2. Fungsi Komunikasi Ekspresif

Komunikasi ekspresif dapat dilakukan sejauh komunikasi tersebut menjadi instrument untuk menyampaikan perasaan-perasaan (emosi kita) melalui pesan-pesan non verbal.

#### 3. Fungsi Komunikasi Ritual

Komunikasi ritual sering melakukan upacara-upacara berlainan sepanjang tahun dalam acara tersebut orang mengucapkan kata-kata dan menampilkan perilaku yang bersifat simbolik.

#### 4. Fungsi Komunikasi Instrumental

Komunikasi instrumental mempunyai beberapa tujuan umum : menginformasikan, mengajar, mendorong, mengubah sikap dan keyakinan, dan mengubah perilaku atau menggerakkan tindakan dan juga untuk menghibur. Suatu peristiwa komunikasi sesungguhnya seringkali mempunyai fungsi-fungsi tumpang tindih, meskipun salah satu fungsinya sangat menonjol dan mendominasi.

### 2.1.3.3. Saluran Komunikasi

Menurut Handoko : 2001 Saluran komunikasi ada tiga tipe horizontal, vertikal, dan diagonal yaitu :

#### 1) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal meliputi hal-hal berikut :

- Komunikasi diantara para anggota dalam kelompok kerja
- Komunikasi yang terjadi antara dan diantara departemen pada tingkatan organisasi yang sama.

Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat koordinatif dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi. Sehingga komunikasi ini dirangsang guna mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Komunikasi horizontal juga menghindarkan prosedur pemecahan masalah yang lambat.

#### 2) Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal terdiri dari komunikasi kebawah dan keatas sesuai rantai perintah. Manajemen seharusnya tidak hanya memusatkan perhatiannya pada komunikasi kebawah, tetapi juga komunikasi keatas.

- Komunikasi Kebawah (*downward communication*)

Dimulai dari manajemen puncak kemudian mengalir kebawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai ke karyawan lini dan personalia paling

bawah. Maksud utama komunikasi kebawah adalah untuk memberi pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/saran dan untuk memberi penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijakan organisasi. Berita ke bawah dapat berbentuk tulisan maupun lisan dan biasanya disampaikan melalui memo, laporan, atau dokumen lainnya.

### 3) Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil hubungan departemen lini dan staf. Tipe komunikasi ini mencakup masalah-masalah lini dan saran staf. Hubungan-hubungan yang ada antara personalia lini dan staf.

#### **2.1.3.4. Dimensi dan Indikator Komunikasi**

Dimensi dan indikator komunikasi pada penelitian ini mengacu pada Everett M. Rogers (1998:20), yang menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator komunikasi yaitu:

- a. Dimensi kemudahan perolehan informasi yang terdiri dari dua indikator yaitu:
  - Keterlibatan informasi dari pimpinan.
  - Keterlibatan informasi pegawai dengan pegawai
- b. Dimensi kualitas media yang terdiri dari satu indikator yaitu:
  - Efisiensi media dalam penyajian informasi

c. Dimensi muatan informasi yang terdiri dari satu indikator yaitu:

- Kecukupan informasi

#### **2.1.4. Kepuasan Kerja**

##### **2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas yang diberikn kepadanya.

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja (Badriyah, 2015:229). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang membangun atau tidak membangun diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2017:117).

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya dimana sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu yang akan mempengaruhi pekerjaannnya (Sondang, 2018)

Dari pendapat para ahli diatas dapat diambil kesimpulan setiap orang yang bekerja pastinya mengharapkan memperoleh kepuasan kerja ditempat ia bekerja.

Karena kepuasan kerja sendiri itu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yang memang sangat diharapkan oleh seorang manajer.

#### **2.1.4.2. Teori Kepuasan kerja**

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja adalah *Two-factor* dan *Value theory*.

##### *1. Two-Factor Theory*

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (Ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*.

Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negative, dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*.

Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan

pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivators.

## 2. *Value Theory*

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan oleh seseorang. Maka semakin besar perbedaan, semakin rendah juga kepuasan yang dirasakan.

### **2.1.4.3. Penyebab Kepuasan Kerja**

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010:171) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu :

#### a. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

#### b. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.

c. *Value attainment (pencapaian nilai)*

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. *Equity (keadilan)*

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

e. *Dispositional/genetic components (komponen genetic)*

Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

#### **2.1.4.4. Indikator Kepuasan Kerja**

Adapun menurut (Luthans, 2006 dalam Triwahyuni 2017) yang mengemukakan beberapa indikator dari kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Kepuasan dengan sistem pembayaran
- b. Kepuasan dengan promosi
- c. Kepuasan dengan rekan kerja

- d. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri
- e. Kepuasan dengan penyelia

## **2.1.5. Kinerja Karyawan**

### **2.1.5.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja berasal dari kata *performance*. Adapun yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM perusahaan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019:9).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Masram & Mu'ah : 2017.138).

Kinerja yaitu suatu perilaku yang menunjukkan bahwa betapa pentingnya sebuah proses dalam melaksanakan suatu tugas kerja daripada hasil dalam pembentukan (Amir, 2015).

Dari pendapat para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dan dalam melaksanakan tugasnya ada tanggung jawab yang harus dipenuhi.

### 2.1.5.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad 2001:49) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu :

#### 1. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

#### 2. Faktor Situasional

- Faktor fisik pekerjaan, meliputi : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature dan ventilasi).
- Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Menurut Bernardin (dalam Robbins : 2003.260) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- b. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- c. Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
- d. Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu sampai menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
- e. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.
- f. Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab.

### **2.1.5.3. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H . Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut :

#### **1. Kuantitas**

Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

#### **2. Kualitas**

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Penentuan kualitas dapat melalui proses analisis jabatan : Analisis jabatan digunakan

untuk menentukan tugas-tugas, tanggung jawab, kondisi kerja, dan interelasi antar jabatan.

### 3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam *Journal of marketing* (dalam Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

### 4. Kehadiran

Kehadiran yang dimaksud disini yaitu, keyakinan karyawan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang tertera pada perusahaan.

### 5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan beberapa acuan penelitian terdahulu. Berikut ini adalah ringkasan penelitian terdahulu yang menunjukkan beberapa hasil penelitian terdahulu dibawah ini yang menunjukkan beberapa hasil :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| <b>No</b> | <b>Nama Peneliti (Tahun)</b>          | <b>Variabel Penelitian</b>   | <b>Hasil Penelitian</b>   | <b>Persamaan</b>   | <b>Perbedaan</b>  |
|-----------|---------------------------------------|--|---|--|---|
| 1         | Rensius Febriyan di (2016)            | Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) | Hasil meunjukkan bahwa Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi positif terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero)                                 | Terdapat Variabel Bebas Kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2) terhadap Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y) | Perbedaan terdapat pada Variabel Inpenden (x) tidak ada kepuasan kerja                  |
| 2         | Suci Rahmawati (2016)                 | Pengaruh Komunikasi (X1) dan Komitmen (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)     | Hasil menunjukkan bahwa Pengaruh Komunikasi dan Komitmen memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV Eq Trans Sukoharjo) | Terdapat Variabel bebas Komunikasi (X) dan Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)                             | Perbedaan terdapat pada Variabel Inpenden (x) tidak ada kepemimpinan dan kepuasan kerja |
| 3         | Florida Dessy Putri Sanuddin dan A.M. | Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap                | Hasil menunjukkan bahwa Pengaruh Kepuasan   | Terdapat Variabel Bebas Kepuasan Kerja (X) dan Variabel  | Perbedaan terdapat pada Variabel Inpenden (x) tidak ada                                 |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
|   | Rosa Widjojo (2013)                              | Kinerja Karyawan (Y)   | Kerja dan Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Semen Tonasa  | Terikat Kinerja Karyawan (Y)   | kepemimpinan dan Komunikasi  |
| 4 | Rizki Novriyanti Zahara dan Hajan Hidayat (2017) | Pengaruh Kepuasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)  | Hasil menunjukkan bahwa Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam                  | Terdapat Variabel bebas Kepuasan (X) dan Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y) | Perbedaan terdapat pada Variabel Independen (x) tidak ada kepemimpinan dan Komunikasi  |
| 5 | Profesi Zalukhu (2018)                           | Pengaruh Kompensasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) | Hasil menunjukkan bahwa Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Madju Anugrah | Terdapat Variabel bebas Kepemimpinan (X)                                       | Perbedaan terdapat pada Variabel Independen (X) tidak ada Komunikasi serta pada variabel dependen yang dipakai adalah Kepuasan Kerja |
| 6 | Iwan   | Pengaruh   | Hasil  | Terdapat   | Perbedaan  |

|   |                                |  |  |  |   |
|---|--------------------------------|--|--|--|---|
|   | Kurnia Wijaya (2018)           | Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)                                | menunjukkan bahwa Pengaruh Kepuasan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas   | Variabel bebas Kepuasan (X) dan Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)  | terdapat pada Variabel Independen (x) tidak ada kepemimpinan dan Komunikasi |
| 7 | I Putu Eka Yasa Darmaja (2015) | Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) | Hasil meunjukkan bahwa Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja positif terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Tingkat 1 Bali Sub Unit Sangiang Tahun 2013 | Terdapat Variabel Bebas Kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y) | Perbedaan terdapat pada Variabel Independen (x) tidak ada komunikasi        |
| 8 | Rizka Amelia Lubis (2016)      | Pengaruh Komunikasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)    | Komunikasi dan Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiant                          | Terdapat Variabel Bebas Komunikasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)   | Perbedaan terdapat pada Variabel Independen (x) tidak ada kepemimpinan      |

|    |                                       |   |   |  |  |
|----|---------------------------------------|---|---|--|--|
|    |                                       |   | ar.   |  |  |
| 9  | Sumiati Paramban (2018)               | Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)   | Hasil menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan                               | Terdapat Variabel bebas Kepuasan (X) dan Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)               | Perbedaan terdapat pada Variabel Independen (x) tidak ada kepemimpinan dan Komunikasi            |
| 10 | Rahayu Saputri dan Nur Rahmani (2018) | Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam | Hasil Menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara | Terdapat Variabel Bebas Kepemimpinan (X1) dan terhadap Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y) | Perbedaan terdapat pada Variabel Independen (x) tidak ada variabel Komunikasi dan Kepuasan Kerja |

|  |  |  |   |  |  |
|--|--|--|---|--|--|
|  |  |  | simultan variabel kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam |  |  |
|--|--|--|---|--|--|

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang terdapat pada penjelesan diatas kerangka pemikiran yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi seseorang agar mau ikut bekerjasama dalam suatu tujuan yang memang diinginkan bersama (Martoyo, 2012).

I Putu Eka Yasa Darmaja (2015) Hasil meunjukkan bahwa Pengaruh Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Tingkat 1 Bali Sub Unit Sangiang Tahun 2013. Rensius Febriyandi (2016) Hasil meunjukkan bahwa Pengaruh Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero). Profesi Zalukhu (2018) Hasil

menunjukkan bahwa Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Madju Anugrah.

Komunikasi yaitu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara, 2017:145).

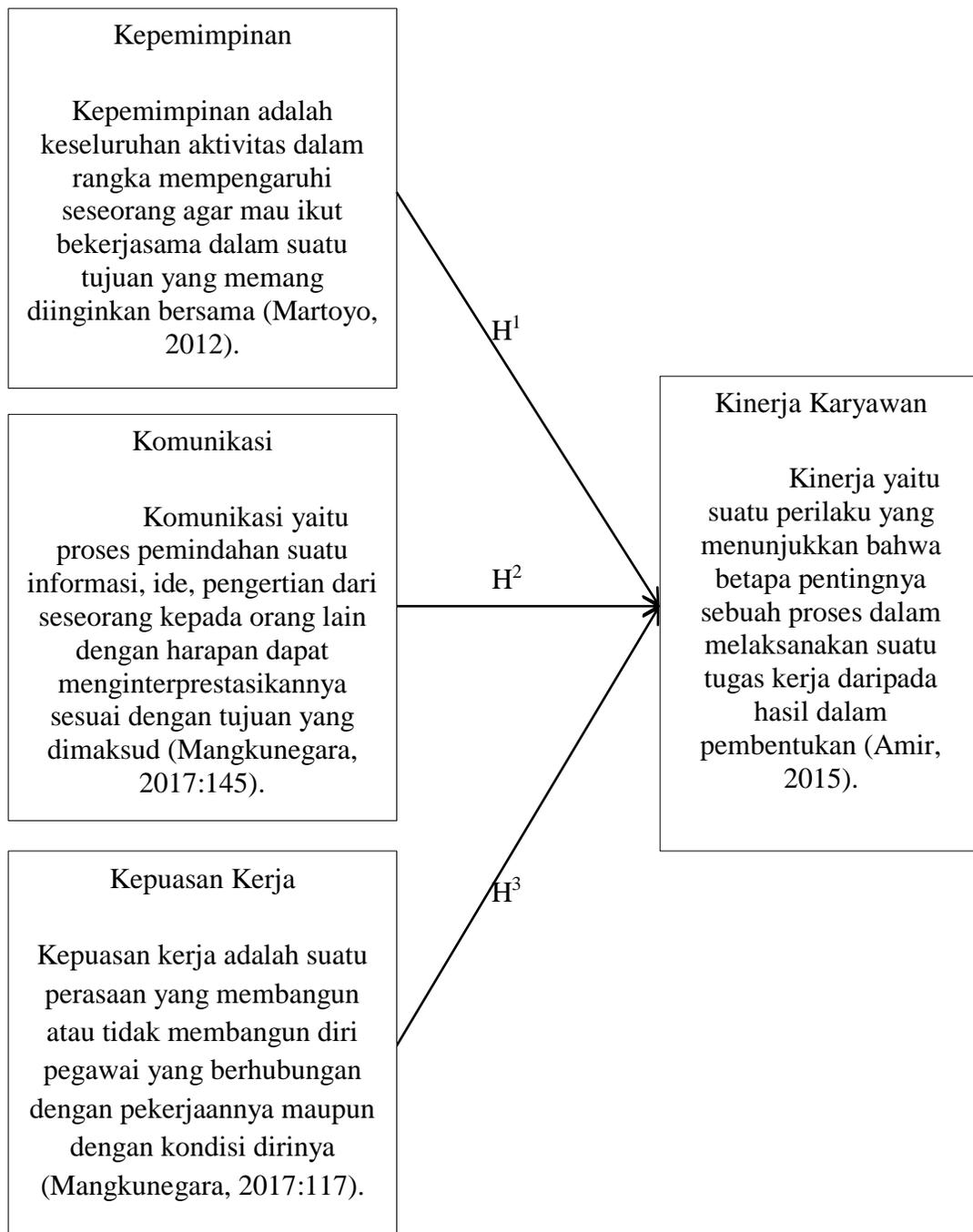
Rizka Amalia Lubis (2016) Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. Suci Rahmawati (2016) Hasil menunjukkan bahwa Pengaruh Komunikasi memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV Eq Trans Sukoharjo). Rensius Febriyandi (2016) Hasil menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero).

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang membangun atau tidak membangun diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2017:117).

Florida Dessy Putri Sanuddin dan A.M. Rosa Widjojo(2013) Hasil menunjukkan bahwa Pengaruh Kepuasan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Semen Tonasa Rizka Amelia Lubis (2016) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. Sumiati Paramban (2018) Hasil menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan dan

signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## 2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris (Suryabrata, 2018). Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H<sup>1</sup> : Terdapat Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya.

H<sup>2</sup> : Terdapat Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya.

H<sup>3</sup> : Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya.

**BAB 3**  
**METODOLOGI PENELITIAN**

**3.1. Tempat dan Waktu Penelitian**

Untuk menghasilkan data yang akurat dalam penelitian skripsi ini, saya selaku penulis mendapatkan data secara langsung dari PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya, yang beralamat di Jalan Hj. Djole, Padurenan Bekasi. Penulis dalam melakukan penelitian ini untuk mengambil data perusahaan adapun waktu penelitian sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Waktu penelitian**

| No | Kegiatan             | Des-Feb |    |     |    | Juni |        | Juli |        | Agustus |        |
|----|----------------------|---------|----|-----|----|------|--------|------|--------|---------|--------|
|    |                      | I       | II | III | IV | I-II | III-IV | I-II | III-IV | I-II    | III-IV |
| 1  | Penelitian Terdahulu |         |    |     |    |      |        |      |        |         |        |
| 2  | Penyusunan Proposal  |         |    |     |    |      |        |      |        |         |        |
| 3  | Pengumpulan Data     |         |    |     |    |      |        |      |        |         |        |
| 4  | Analisis Data        |         |    |     |    |      |        |      |        |         |        |
| 5  | Penyusunan Laporan   |         |    |     |    |      |        |      |        |         |        |

**3.2. Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kasual yang berupaya menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup dalam penelitian ini adalah menguji Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di

PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya. Dalam penulisan proposal ini terdapat 2 variabel yaitu :

*a. Variabel Independen*

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2009:39). Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas (X1) Kepemimpinan, (X2) Komunikasi, (X3) Kepuasan Kerja.

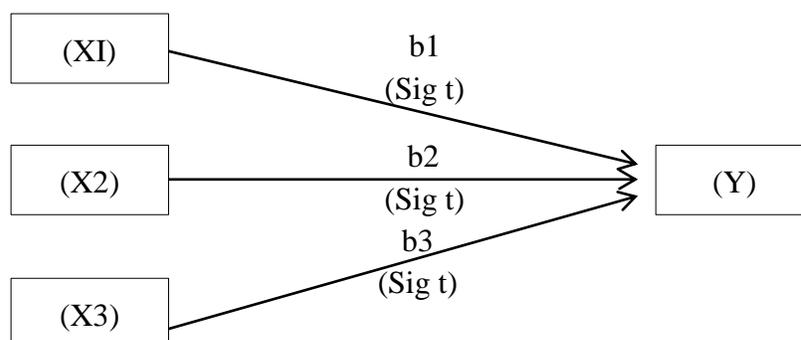
*b. Variabel Dependen*

Variabel terikat merupakan variabel variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2009:39). Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen (Y) Kinerja Karyawan.

**Gambar 3.1**  
**Desain Penelitian**

R<sup>2</sup> : (sig.F)

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



Keterangan :

$b_1$  : variabel independen pertama yaitu Kepemimpinan dengan simbol X1 akan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)

$b_2$  : variabel independen kedua yaitu Komunikasi dengan simbol X2 akan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)

$b_3$  : variabel independen pertama yaitu Kepuasan Kerja dengan simbol X1 akan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)

### 3.3. Operasional Variabel

Dalam penelitian ini definisi operasional variabel penelitian yang merupakan indikator-indikator variabel dapat dijabarkan sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel**

| No | Variabel  | Indikator   | Skala   | Item   |
|----|---|---|---------|--|
| 1  | Kepemimpinan (X1) merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dapat memberi motivasi, serta memberikan proses arahan kepada orang lain ( <b>Farida &amp; Hartono, 2016</b> ) | 1) Menentukan tujuan pelaksanaan kerja yang realistis.<br>2) Komunikasi kepada karyawan.<br>3) Melengkapi para karyawan dengan sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.<br>4) Memberikan susunan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi. | Linkert | 1. Pimpinan anda baik dalam menentukan tujuan pelaksanaan kerja yang realistis<br>2. Pimpinan memberi kesempatan kepada pegawai untuk memberi saran dan masukan pada saat rapat<br>3. Pimpinan memastikan sumber dana tercukupi untuk keperluan tugas karyawan |

|   |   |   |         |   |
|---|---|---|---------|---|
|   |   | Mendelegasikan wewenang dan mengundang partisipasi bawahan (Anoraga, 2003 dalam Zalukhu, 2018)                            |         | 4. Pimpinan anda memberikan penghargaan sesuai dengan prestasi yang anda lakukan<br>5. Pimpinan anda senang memberi perintah untuk melakukan dan mengulang tugas yang telah diberikan kepada pegawai  |
| 2 | Komunikasi (X2) adalah proses penyampaian pesan atau peristiwa yang mudah dipahami antara orang satu dengan orang lainnya baik secara lisan maupun tulisan (Karyaningsih, 2018) | 1) Kepercayaan ( <i>trust</i> )<br>2) Pengambilan keputusan bersama<br>3) Keterbukaan dalam komunikasi (Wayne Pace, 2005) | Linkert | 1. Komunikasi dari pimpinan anda sangat jelas<br>2. Informasi dari pimpinan anda dapat anda pahami<br>3. Pimpinan dan Karyawan sudah melakukan komunikasi secara baik<br>4. Komunikasi antar bagian lingkup kantor tersampaikan dengan jelas<br>5. Pegawai selalu melakukan koordinasi tugas dengan bagian lain<br>6. Sesama pegawai sudah melakukan komunikasi secara baik |
| 3 | Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap   | 1) Imbalan yang pantas<br>2) Pekerjaan yang   |         | 1. Upah kerja sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan  |

|   |   |   |                |   |
|---|---|---|----------------|---|
|   | <p>aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja (<b>Badriyah, 2015</b>)</p>                          | <p>secara mental menantang</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3) Kondisi yang mendukung</li> <li>4) Rekan kerja yang mendukung</li> <li>5) Gaya kepemimpinan dan perilaku atasan (<b>Stephen Robbins, 2001 dalam arlia 2010</b>)</li> </ol> | <p>Linkert</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan latar pendidikan yang saya miliki</li> <li>3. Beban pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki</li> <li>4. Suhu ruang kerja sangat menunjang aktivitas</li> <li>5. Saya dapat menggunakan perangkat kerja yang ada dengan optimal</li> </ol>                             |
| 4 | <p>Kinerja yaitu suatu perilaku yang menunjukkan bahwa betapa pentingnya sebuah proses dalam melaksanakan suatu tugas kerjadaripada hasil dalam pembentukan (<b>Amir, 2015</b>)</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Kuantitas</li> <li>2) Kualitas</li> <li>3) Keandalan</li> <li>4) Kehadiran</li> <li>5) Kemampuan Bekerjasama (<b>Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378)</b>)</li> </ol>                          |                | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja saya sesuai dengan target pencapaian organisasi</li> <li>2. Volume pekerjaan yang diberikan organisasi sesuai dengan kemampuan saya</li> <li>3. Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang saya terima</li> <li>4. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapih</li> <li>5. Saya hadir tepat waktu dalam bekerja</li> </ol> |

### 3.4 Populasi, Sampel, dan Metode Sampling

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti yang

nantinya ditarik kesimpulannya (Mulyanto dan Wulandari, 2010). Populasi dalam penelitian di PT. PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 80 orang.

Sampel adalah bagian (*subset*) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010). Dalam metode pengambilan sampel, penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Jenis sampel ini digunakan pada populasi yang kecil (Kurang dari 100 bahkan kurang dari 30) dan sangat tepat disebut sebagai sensus.

Besarnya populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja pada PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya yaitu sebanyak 80 orang. Adapun populasi tersebut dijadikan keseluruhannya sebagai sampel yaitu sebanyak 80 orang. Cara pengambilan sampel ini disebut juga dengan sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Beberapa metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### **1. Interview (wawancara)**

Merupakan prosedur pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pemimpin perusahaan serta karyawan yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti.

## 2. Dokumentasi

Merupakan suatu cara mengumpulkan dokumen-dokumen, serta mencatat data-data yang tersedia yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang ada.

## 3. Penelitian Kepustakaan

Penelitian ini dilakukan dengan mengadakan kegiatan pengumpulan bahan-bahan melalui buku-buku bacaan dan *literature* lainnya yang berhubungan dengan topic penulisan ini. Tujuan penelitian kepustakaan ini adalah untuk memperoleh data toritis guna membangun landasan teori yang kuat agar dapat mendukung penelitian yang penulis lakukan.

### 3.6 Instrumen Variabel Penelitian

Agar memungkinkan para responden menjawab setiap butir pertanyaan, maka digunakan skala linkert. Kebaikan dari skala *linkert* ini adalah menggambarkan keragaman skor/nilai (*variability of scorer*) sebagai akibat dari penggunaan skala yang dalam penelitian ini berkisar antara 1 sampai dengan 5 responden diminta untuk memberi respon terhadap setiap pertanyaan dengan memilih salah satu diantara lima kriteria jawaban (Sugiono, 2008 dalam Zalukhu, 2018).

Kategori yang digunakan berdasarkan Skala *Linkert* Adapun responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang ditetapkan sebagai berikut :

1. Untuk jawaban sangat setuju (ST) diberi skor : 5
2. Untuk jawaban setuju (S) diberi skor : 4
3. Untuk jawaban netral (N) diberi skor : 3

4. Untuk jawaban tidak setuju (TS) diberi skor : 2
5. Untuk jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor : 1

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, dibantu dengan *software* pengolahan data *Statistical Package for social Science* (SPSS) 16.0 . Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41).

### 3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah sebuah kesesuaian dalam pengukuran data mengukur apa yang akan diukur, dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (kolom *Corrected Item Total Correlation*) dengan  $r_{tabel}$  (pada table r). Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dinyatakan valid (Ferdinan, 2006 dalam Zalukhu 2018). Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom *Corrected Item-Total Correlation*)  $> 0,3$ .

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan memiliki konsisten hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran (Mulyanto dan Wulandari). Uji reliabilitas sendiri dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* yaitu reliabilitas terpenuhi jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ .

## **3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis**

### **3.7.1 Metode Analisis**

Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (interval atau rasio). Sebelum analisis regresi linier ganda yang sesungguhnya, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

#### **1. Uji Normalitas**

Uji Normalitas digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan untuk analisis berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas yang dimaksud yaitu terpenuhi karena analisis linier ganda merupakan analisis inferensi sehingga data penelitian seharusnya berasal dari yang bertistribusi normal.

#### **2. Uji Asumsi Multikolinieritas**

Asumsi inferensi statistic untuk regresi linier ganda adalah bahwa tidak ada korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas (tidak menjadi multikolinieritas). Pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa antara variabel bebas satu dengan lainnya merupakan variabel yang setara. Terpenuhinya asumsi ini jika model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas dibuktikan dengan :

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0,2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

### 3. Uji Asumsi Autokorelasi

Uji asumsi autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya korelasi antara kesalahan pengganggu suatu observasi dengan kesalahan pengganggu yang lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai  $d_l$  dan  $d_u$  pada Durbin-Watson table dengan kriteria sebagai berikut :

- $1.21 < DW < 1.65$  = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$  = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$  = tidak dapat disimpulkan
- $DW < 1.21$  dan  $DW > 2.79$  = terjadi autokorelasi

### 4. Uji Asumsi Heteroskedastistas

Heteroskedastistas terjadi jika gangguan muncul dalam fungsi regresi yang mempunyai varian yang berbeda atau tidak sama. Model persamaan yang baik adalah yang tidak memiliki masalah heteroskedastistas yaitu jika titik-titik pada grafik scatter plot tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya.

### 5. Uji-F (Simultan)

Uji F-test digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen atau menjelaskan kemampuan variabel independen secara bersama-sama dalam menerangkan dependen. Uji-F dapat dilakukan dengan membandingkan  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$  jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikan anova. Model signifikan selama kolom signifikan (%) < Alpha. Dan sebaliknya jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai dengan nilai kolom signifiansi (%) akan lebih besar dari alpha.

### 6. Uji-t (Parsial)

Uji-t digunakan untuk menguji apakah pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, komunikasi, dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial.

#### a. Membandingkan nilai $t_{hitung}$ dengan $t_{tabel}$

- Apabila  $t_{tabel} > t_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Apabila  $t_{tabel} < t_{hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

#### b. Menggunakan angka probabilitas signifikan

- Apabila angka probabilitas signifikan > 0.05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

### **3.7.2 Pengujian Hipotesis**

Pengujiann hipotesis dalam penelitian ini dilakukan terhadap masing-masing hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut :

- 1) Diduga terdapat Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya.
- 2) Diduga terdapat Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya.
- 3) Diduga terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya.

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum PT. Indo Suhar Jaya**

PT. Indo Suhar Jaya berdiri sejak tahun 2015 PT. Indo Suhar Jaya atau sering di sebut Narma toserba ini bergerak di bidang retail. Narma toserba memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti *Food, Non food, Nfm, Atk, Fashion* dan bahan bangunan. Konsep yang menawarkan tempat pilihan dengan produk yang beragam, harga murah dan juga memberika pelayanan terbaik sehingga melebihi harapan pelanggan.

Narma Toserba ini cukup familiar di telinga warga cileungsi- Bogor. Toserba milik PT. Indo Suhar jaya ini akan merambah ke daerah JABABEKA. Di Kota Bogor terdapat 1 Toserba Narma yang tepatnya di Jl.Raya Narogong Km 18, RT/Rw 004/003 Limus Nunggal-Cileungsi. Belum lagi dengan 1 Toserba dan 2 minimarket yang berada di daerah bantar Gebang-Bekasi.

Narma Toserba pertama kali hadir di Kota Bogor di Jl.Raya Narogong Km18, RT/RW 004/003 limus nunggal 2015. Pada tahun 2016 Narma Toserba membuka 1 supermarket di Jl.Hj.djole Padurenan, setu Bekasi dan 2 minimarket di daerah rawalumbu-bekasi.

Narma merupakan toserba yang memperkenalkan konsep hypermarket, alternatif belanja baru di Indonesia bagi pelanggannya. Toserba ini menawarkan

konsep “*one-stop shopping*”. Konsep yang menawarkan tempat pilihan dengan produk yang beragam, harga murah, dan juga memberikan pelayanan terbaik sehingga melebihi harapan pelanggan.

Dalam rangka menyediakan berbagai produk yang baik dan lengkap yang dapat memudahkan masyarakat dalam mencapai hidup yang lebih baik. Disamping itu Narma toserba memiliki harga yang cukup murah. Karena komitmen untuk mengedepankan masyarakat dari mulai kalangan menengah ke bawah hingga menengah keatas. Dengan terus tumbuh dan memperluas jaringan, Narma Toserba selalu membuka kesempatan kerja bagi masyarakat lokal. Narma Toserba selalu mengedepankan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menginspirasi masyarakat luas untuk mengembangkan potensi karier bersama Narma toserba.

#### **4.1.1.1. Visi dan Misi**

PT.Indo Suhar Jaya memiliki Visi dan Misi sebagai berikut:

- **Visi** : Memberi nilai bagi pelanggan dengan mengaharapkan system EDLP (*Every Day Low Price*)
- **Misi** : Menghemat uang konsumen agar hidup lebih baik/ lebih indah.

#### **4.1.1.2. Filosofi**

- Menghormati setiap individu
- Melayani konsumen dengan baik
- *Striving for excellence* (berjuang luar biasa)

- Konsep *Every Day Low Price* ( murah setiap hari)

#### **4.1.1.3. Job Description**

##### ***1. Store Manager***

*Store manager* adalah seseorang yang bertanggung jawab penuh atas kondisi seluruh toko dan staff yang berada di dalamnya, *store manager* membawahi seluruh staff diretail tersebut.

Berikut tugas dan tanggung jawab store manager:

- Rekrutmen Pegawai
- Memotivasi Pegawai
- Mencapai Target Penjualan
- Menjaga Toko Tetap kondusif
- Menjaga Kebersihan Toko
- Memperhatikan Tata Letak Display
- Mengetahui Letak Seluruh Produk
- Menjamin Tidak Produk yang Out Of Stock
- Memperhatikan keamanan toko

##### ***2. Supervisor***

Seorang *supervisor* harus bisa merencanakan tugas yang akan di laksanakan, mampu mengondisikan bahwa tugas itu akan berjalan lancar dengan memastikan staf

yang ada di bawah memahami tugas yang akan dikerjakan. Memberikan arahan yang jelas sangat diperlukan bagi seorang *supervisor*.

Secara umum ada beberapa tugas *supervisor* yaitu:

- Mengatur bawahan
- Mampu menerangkan *Job Description* dengan baik
- Melakukan *briefing* atau pengarahan ke bawahan
- Mengotrol dan memberikan evaluasi
- Memberikan motivasi

### **3. Staff Keuangan**

Tugas dan Wewenang umum staff keuangan :

- Membantu dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Koordinator Keuangan dan Umum
- Melaksanakan pencatatan dan pengumpulan data-data dan atau bukti-bukti transaksi dalam kegiatan Perusahaan
- Menyusun bukti-bukti laporan secara baik dan benar
- Mengklarifikasi semua transaksi yang terjadi dalam Perusahaan kepada Koordinator Keuangan dan Umum
- Menyusun dokumen-dokumen kegiatan-kegiatan akuntansi dan keuangan Perusahaan
- Menerima pembayaran/ setoran tagihan dari hasil-hasil transaksi kegiatan usaha Perusahaan

- Membayarkan tagihan-tagihan kepada pihak luar Perusahaan setelah data-data dan syarat kelengkapannya terpenuhi, serta setelah mendapat persetujuan dari pimpinan atau pejabat Perusahaan yang diberi wewenang untuk itu
- Mengklarifikasikan semua tagihan-tagihan yang timbul dan atau yang akan dibayarkan pada pihak luar melalui Koordinator Keuangan dan Umum
- Bertanggung jawab serta mengatur pemasukan dan pengeluaran kas kecil
- Membukukan dan mengadministrasikan semua transaksi penerimaan dan pengeluaran kas Perusahaan
- Mengumpulkan dan mengarsipkan data-data dan atau bukti-bukti transaksi yang terjadi dalam Perusahaan
- Menyusun tagihan-tagihan sesuai tanggal jatuh tempo dan menjadwalkan pembayaran tagihan-tagihan pada pihak luar Perusahaan
- Mengurus administrasi pada bank atau lalu lintas keuangan Perusahaan pada bank yang telah ditetapkan

#### **4. Admin**

Tugas dan wewenang umum Admin :

- Melaksanakan sistem dokumentasi yang baik dan rapi
- *Input* data laporan kas masuk dibawah wewenang manager
- *Input* data laporan piutang dibawah wewenang manager
- *Input* data laporan hutang dibawah wewenang manager

- Membuat faktur pajak keluaran, memo retur, faktur penjualan (*invoice*), surat jalan dan kwitansi
- Membuat *expences claim* bukti-bukti penggunaan uang baik untuk operasional staf maupun operasional manager
- Membuat penagihan inouis secara rutin kepada pelanggan
- Memonitor keluar masuknya pendapatan dan pengeluaran
- Membuat komisi karyawan dan *Flash Report* setiap bulan
- Mengawasi aktivitas yang dilakukan oleh kasir

## **5. Staf Gudang**

Tugas dan wewenang umum staf gudang :

- Bertanggung jawab atas bongkar muat barang
- Ikut serta menandatangani surat penerimaan barang
- Mengecek barang digudang
- Menyiapkan pengiriman dan penyimpanan barang
- Membuat laporan aktivitas barang
- Melakukan koordinasi dengan divisi lain dan klien

## **6. Pramuniaga**

Tugas dan wewenang umum Pramuniaga :

- Mendata barang yang ada di rak
- Mendisplay barang pada rak
- Mempromosikan barang dagang

- Mengepak produk
- Membuat laporan tentang penjualan

## **7. Marketing**

Tugas dan wewenang umum marketing :

- Bertanggung jawab kepada direktur dan bertugas untuk mencari orderan dengan melobi perusahaan-perusahaan
- Memastikan kepuasan pelanggan
- Memantau dan mengikuti perkembangan pasar
- Mencapai target perusahaan
- Aktif berkomunikasi dengan dunia luar untuk informasi yang *up to date*

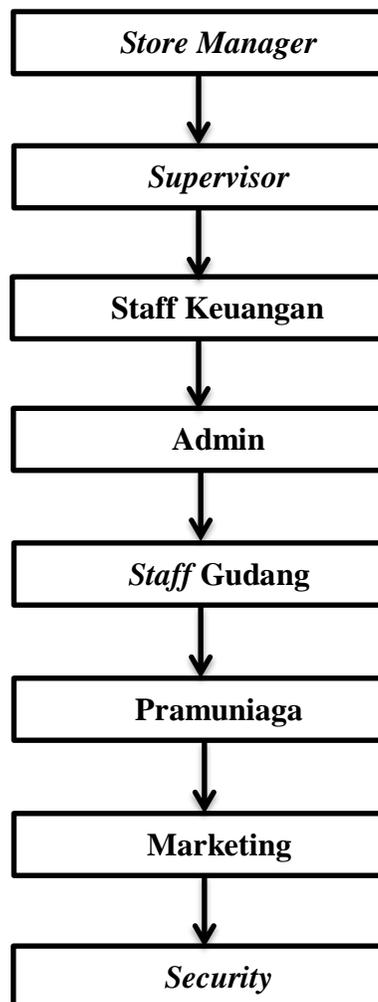
## **8. Security**

Tugas dan wewenang umum *security* :

Menyelenggarakan keamanan dan ketertiban dilingkungan/tempat kerja yang meliputi aspek pengamanan fisik, personel, informasi, dan pengamanan teknis lainnya.

#### 4.1.1.4. Strukur Organisasi

Gambar 4.1



## 4.1.2. Deskriptif Data Responden

### 4.1.2.1 Jenis Kelamin

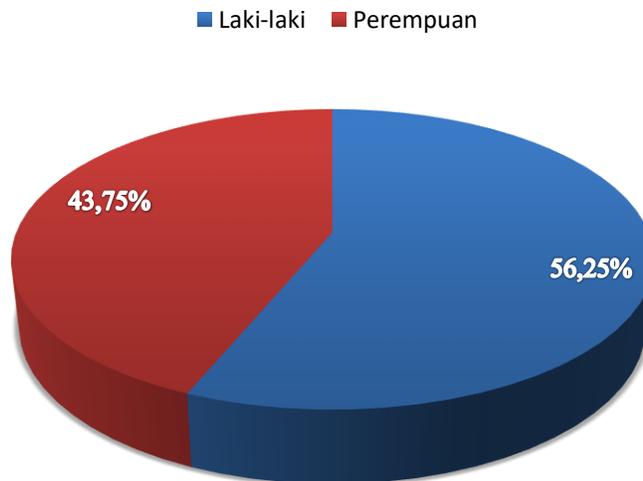
**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase % |
|---------------|--------|--------------|
| Laki-laki     | 45     | 56,25%       |
| Perempuan     | 35     | 43,75%       |
| Total         | 80     | 100%         |

*Sumber : Data diolah oleh penelitian, 2020*

Berikut ini adalah diagram lingkaran deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.

**Diagram 4.1**



Berdasarkan Diagram diatas didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari 80 orang, yaitu sebanyak 45 (56,25%) laki-laki dan 35 (43,75%) perempuan.

#### 4.1.2.2. Usia Responden

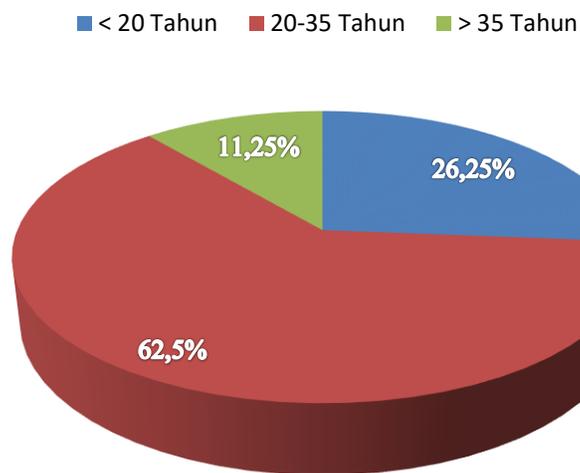
**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| Usia          | Jumlah Responden (Orang) | Presentasi % |
|---------------|--------------------------|--------------|
| < 20 Tahun    | 21                       | 26,25        |
| 20 – 35 Tahun | 50                       | 62,5         |
| > 35 Tahun    | 9                        | 11,25        |
| Total         | 80                       | 100          |

*Sumber : Data diolah oleh Peneliti, 2020*

Berikut ini adalah diagram lingkaran deskripsi responden berdasarkan usia responden.

**Diagram 4.2**



Berdasarkan diagram diatas didapatkan karakteristik responden berdasarkan usia dari 80 orang, yaitu usia < 20 tahun ada 21 Orang dengan presentase (26,25%),

usia 20-35 tahun ada 50 orang dengan presentase (62,5%), dan > 35 tahun ada 9 orang dengan presentase (11,25%).

#### 4.1.2.3 Masa Kerja

**Tabel 4.3**  
**Karateristik Berdasarkan Masa Kerja Responden**

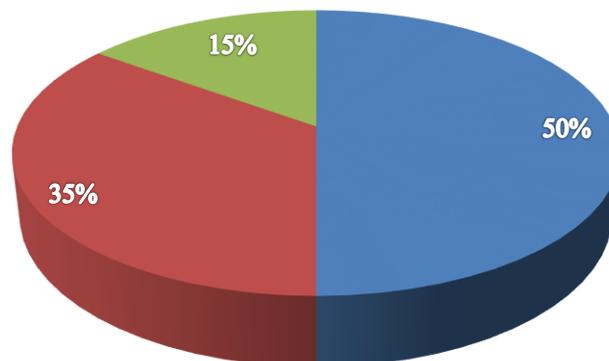
| No           | Masa Kerja | Jumlah    | Presentase% |
|--------------|------------|-----------|-------------|
| 1            | < 1 tahun  | 40        | 50          |
| 2            | 2-3 tahun  | 28        | 35          |
| 3            | 4-5 tahun  | 12        | 15          |
| <b>Total</b> |            | <b>80</b> | <b>100</b>  |

*Sumber : Data Diolah oleh peneliti, 2020*

Berikut ini adalah diagram lingkarann deskripsi responden berdasarkan masa kerja.

**Digram 4.3**

■ < 1 Tahun ■ 2-3 Tahun ■ 4-5 tahun



Dari diagram diatas dapat diketahui bahwa karateristik responden berdasarkan masa kerja dari 80 orang, jumlah responden yang masa kerjanya antara >1 Tahun adalah 40 responden atau 49,38%, masa kerja antara 2-3 Tahun 28 responden atau

34,56%, sedangkan responden yang masa kerjanya 4-5 tahun 13 responden atau 16,04%. Hal tersebut dikarenakan setiap karyawan baru memiliki masa training 3 sampai 6 bulan.

### **4.1.3. Pengujian Persyaratan Analisis**

#### **4.1.3.1 Uji Validitas**

Penelitian ini menggunakan data primer. Data dikumpulkan dengan teknik penyebaran kuesioner, dengan memberikn pernyataan tertulis kepada responden. Selanjutnya responden memberikan tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Sebelum suatu kuesioner yang merupakan instrument dalam penelitian digunakan secara luas terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap 80 responden untuk mengukur reliabilitas dan validitas dari alat ukur tersebut.

#### **1. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)**

Data variabel Kepemimpinan (X1) diperoleh dari 6 pernyataan yaitu X1.1 sampai dengan X1.6. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (*Kolom Corrected Item-Total Correlation*) hasil ouput SPSS dengan niai r tabel, dengan kriteria :

- Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  atau  $r \text{ hitung} > 0,220$  maka valid
- Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  atau  $r \text{ hitung} < 0,220$  maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Kepemimpinan (X1) yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.4**  
**Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)**

| <b>Pernyataan</b> | <b>R Tabel</b> | <b>R Hitung</b> | <b>Keterangan</b> |
|-------------------|----------------|-----------------|-------------------|
| X1.1              | 0,220          | 0,453           | Valid             |
| X1.2              | 0,220          | 0,637           | Valid             |
| X1.3              | 0,220          | 0,658           | Valid             |
| X1.4              | 0,220          | 0,707           | Valid             |
| X1.5              | 0,220          | 0,634           | Valid             |
| X1.6              | 0,220          | 0,623           | Valid             |

*Sumber : Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Berdasarkan output tersebut (kolom Corrected Item-Total Correlation) terlihat bahwa dari pernyataan yang diuji pada variabel kepemimpinan (X1), semua pernyataan yang berjumlah 6 item dinyatakan valid. Dapat dinyatakan valid jika nilai r hitung (*corrected item-total correlation*)  $> 0,220$ , sedangkan pernyataan tidak valid apabila r hitung (*corrected item-total correlation*)  $< 0,220$ .

## **2. Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)**

Data variabel Komunikasi (X2) diperoleh dari 6 pernyataan yaitu X2.1 sampai dengan X2.6. Validitas variabel komunikasi diuji dengan membandingkan nilai r hitung (Kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria :

- Jika r hitung  $>$  r tabel atau r hitung  $> 0,220$  maka valid
- Jika r hitung  $<$  r tabel atau r hitung  $< 0,220$  maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Komunikasi (X2) yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)**

| <b>Pernyataan</b> | <b>R Tabel</b> | <b>R Hitung</b> | <b>Keterangan</b> |
|-------------------|----------------|-----------------|-------------------|
| X2.1              | 0,220          | 0,414           | Valid             |
| X2.2              | 0,220          | 0,582           | Valid             |
| X2.3              | 0,220          | 0,623           | Valid             |
| X2.4              | 0,220          | 0,702           | Valid             |
| X2.5              | 0,220          | 0,675           | Valid             |
| X2.6              | 0,220          | 0,498           | Valid             |

*Sumber : Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Berdasarkan output tersebut (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) terlihat bahwa dari pernyataan yang diuji pada variabel komunikasi (X2), semua pernyataan yang berjumlah 6 item dinyatakan valid. Dapat dinyatakan valid jika nilai r hitung (*corrected item-total correlation*)  $> 0,220$ , sedangkan pernyataan tidak valid apabila r hitung (*corrected item-total correlation*)  $< 0,220$ .

### 3. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Data variabel Kepuasan Kerja (X3) diperoleh dari 12 pernyataan yaitu X3.1 sampai dengan X3.12. Validitas variabel kepuasan kerja diuji dengan membandingkan nilai r hitung (Kolom *Corrected Item-Total Correlation*) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria :

- Jika r hitung  $>$  r tabel atau r hitung  $> 0,220$  maka valid
- Jika r hitung  $<$  r tabel atau r hitung  $< 0,220$  maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Kepuasan kerja (X3) yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja (X3)**

| <b>Pernyataan</b> | <b>R Tabel</b> | <b>R Hitung</b> | <b>Keterangan</b> |
|-------------------|----------------|-----------------|-------------------|
| X3.1              | 0,220          | 0,465           | Valid             |
| X3.2              | 0,220          | 0,491           | Valid             |
| X3.3              | 0,220          | 0,705           | Valid             |
| X3.4              | 0,220          | 0,555           | Valid             |
| X3.5              | 0,220          | 0,324           | Valid             |
| X3.6              | 0,220          | 0,527           | Valid             |
| X3.7              | 0,220          | 0,675           | Valid             |
| X3.8              | 0,220          | 0,751           | Valid             |
| X3.9              | 0,220          | 0,602           | Valid             |
| X3.10             | 0,220          | 0,672           | Valid             |
| X3.11             | 0,220          | 0,617           | Valid             |
| X3.12             | 0,220          | 0,478           | Valid             |

*Sumber : Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Berdasarkan output tersebut (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) terlihat bahwa dari pernyataan yang diuji pada variabel kepuasan kerja (X3), semua pernyataan yang berjumlah 12 item dinyatakan valid. Dapat dinyatakan valid jika nilai r hitung (*corrected item-total correlation*)  $> 0,220$ , sedangkan pernyataan tidak valid apabila r hitung (*corrected item-total correlation*)  $< 0,220$ .

#### **4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Data variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh dari 8 pernyataan yaitu Y.1 sampai dengan Y.8. Validitas variabel kinerja karyawan diuji dengan

membandingkan nilai r hitung (Kolom *Corrected Item-Total Correlation*) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria :

- Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  atau  $r \text{ hitung} > 0,220$  maka valid
- Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  atau  $r \text{ hitung} < 0,220$  maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| <b>Pernyataan</b> | <b>R Tabel</b> | <b>R Hitung</b> | <b>Keterangan</b> |
|-------------------|----------------|-----------------|-------------------|
| Y.1               | 0,220          | 0,570           | Valid             |
| Y.2               | 0,220          | 0,458           | Valid             |
| Y.3               | 0,220          | 0,622           | Valid             |
| Y.4               | 0,220          | 0,682           | Valid             |
| Y.5               | 0,220          | 0,655           | Valid             |
| Y.6               | 0,220          | 0,771           | Valid             |
| Y.7               | 0,220          | 0,583           | Valid             |
| Y.8               | 0,220          | 0,364           | Valid             |

*Sumber : Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Berdasarkan output tersebut (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) terlihat bahwa dari pernyataan yang diuji pada variabel kinerja karyawan (Y), semua pernyataan yang berjumlah 8 item dinyatakan valid. Dapat dinyatakan valid jika nilai r hitung (*corrected item-total correlation*)  $> 0,220$ , sedangkan pernyataan tidak valid apabila r hitung (*corrected item-total correlation*)  $< 0,220$ .

#### 4.1.3.2 Reliabilitas

##### 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1)

**Tabel 4.8**  
**Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .780                   | 6          |

*Sumber : Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel tersebut uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) besarnya adalah 0,780. Nilai tersebut jika dibandingkan dengan nilai pembanding (0,600) ternyata masih lebih besar atau ( $0,780 > 0,600$ ), sehingga instrument ini dapat dikatakan reliabel.

##### 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X2)

**Tabel 4.9**  
**Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .743                   | 6          |

*Sumber : Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel tersebut uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) besarnya adalah 0,743. Nilai tersebut jika dibandingkan dengan nilai pembanding (0,600)

ternyata masih lebih besar atau ( $0,743 > 0,600$ ), sehingga instrument ini dapat dikatakan reliabel.

### 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

**Tabel 4.10**  
**Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .847                   | 12         |

*Sumber : Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel tersebut uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) besarnya adalah 0,847. Nilai tersebut jika dibandingkan dengan nilai pembanding (0,600) ternyata masih lebih besar atau ( $0,847 > 0,600$ ), sehingga instrument ini dapat dikatakan reliabel.

### 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.11**  
**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan**

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .788                   | 8          |

*Sumber : Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Berdasarkan tabel tersebut uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) besarnya adalah 0,788. Nilai tersebut jika dibandingkan dengan nilai pembanding (0,600) ternyata masih lebih besar atau ( $0,788 > 0,600$ ), sehingga instrument ini dapat dikatakan reliabel.

#### 4.1.3.3 Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik ini penelitian menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi untuk mendeteksi adanya penyimpangan uji asumsi klasik yang dilakukan penulis menggunakan alat bantu komputer program SPSS versi 16.0.

##### a) Uji Normalitas

**Tabel 4.12**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                  |                | 80                      |
| Normal Parameters <sup>a</sup>     | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 2.51461134              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .080                    |
|                                    | Positive       | .080                    |
|                                    | Negative       | -.079                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | .711                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .692                    |

*Sumber : Data Penelitian yang Diolah, 2020*

- Jika nilai  $Asymp.Sig > \alpha (0,05)$ , maka data variabel berdistribusi normal
- Jika nilai  $Asymp.Sig < \alpha (0,05)$ , maka data variabel tidak berdistribusi normal

Berdasarkan hasil output di atas menghasilkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* = 0,711 dengan probabilitas *Asymp.Sig* = 0,692. Karena probabilitas lebih besar dari taraf uji penelitian ( $Asymp.Sig > \alpha$  atau  $0,692 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data variabel yang diuji berdistribusi normal.

#### a. Uji Multikolinieritas

Untuk menguji apakah tidak adanya multikolinieritas antara sesama variabel bebas yang ada dalam model atau dapat dikatakan tidak adanya hubungan linier yang sempurna antara variabel bebas yang ada dalam model dapat dilihat dari nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*).

**Tabel 4.13**

| Model          | Collinearity Statistics |       |
|----------------|-------------------------|-------|
|                | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constan)    |                         |       |
| Kepemimpinan   | .344                    | 2.909 |
| Komunikasi     | .291                    | 3.433 |
| Kepuasan Kerja | .390                    | 2.510 |

Sumber : Data Penelitian yang Diolah, 2020

Berdasarkan hasil output tersebut nilai tolerance ketiga variabel penjelas tidak kurang dari 0,1 serta nilai VIF ketiganya adalah kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### b. Autokorelasi

Cara mudah mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a.  $dU < DW < 4-dU$  : tidak ada autokorelasi
- b.  $dL < DW < dU$  atau  $4-dU < DW < 4-dL$  : tidak dapat disimpulkan
- c.  $DW < dL$  atau  $DW > 4-dL$  : terjadi autokorelasipositif/negative

Jumlah variabel penjelas ada 3 dan jumlah responden sebanyak 80 serta  $\alpha = 5\%$ , maka nilai :

$$dL = 1,560 \quad 4 - dL = 4 - 1,560 = 2,44$$

$$dU = 1,715 \quad 4 - dU = 4 - 1,715 = 2,285$$

**Tabel 4.14**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .740 <sup>a</sup> | .548     | .530              | 2.564                      | 1.781         |

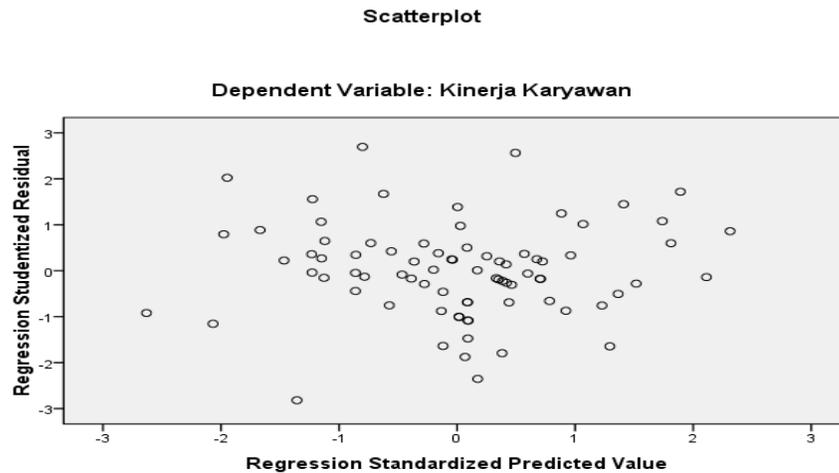
Berdasarkan pada tabel Model Summary diatas besarnya nilai Durbin Watson (DW) adalah sebesar 1,781. Dengan demikian nilai DW (1,781) terletak diantara posisi  $DU (1,715) < 4 - dU (2,285)$ , jadi dapat disimpulkan model regresi yang dihasilkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

#### **d. Uji Heterokedastisitas**

Asumsi heteroskedastisitas dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara meprediksi ada tidaknya gejala heterokedastisitas pada suau model dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot. Analisis pada gambar Scartterplot adalah sebagai berikut :

1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
4. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola

Tampilan (output) SPSS Uji Heterokedastisitas :

**Gambar 4.2**

Berdasarkan grafik tersebut titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 dan titik-titik data tidak hanya diatas atau dibawah saja serta penyebaran titik-titik tidak bergelombang dan tidak berpola, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi terbebas dari asumsi klasik heterokesdastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

#### **4.1.4 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis**

##### **4.1.4.1 Analisis Regresi Ganda**

Analisis data penelitian dilakukan dengan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda menggunakan software SPSS menghasilkan tiga tabel utama yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Hasil uji koefisien Korelasi (R)**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .741 <sup>a</sup> | .550     | .532              | 2.25643                    |

Berdasarkan tabel *SPSS* Model Summary diatas diperoleh nilai koefisien korelasi  $R = 0,741$ . Maka nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) =  $r^2 \times 100\% = 0,550 \times 100\% = 55\%$ , Koefisien korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan simultan antara variabel independen ( $X_1, X_2$ , dan  $X_3$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ) adalah 0,741. Koefisien determinasi ganda atau R Square = 0.741, angka ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen ( $X_1, X_2$ , dan  $X_3$ ) mempengaruhi variabel dependen ( $Y$ ) sebesar 55%. Atau variabel  $Y$  secara simultan dapat dijelaskan oleh variabel  $X_1, X_2$ , dan  $X_3$  sebesar 55%.

**Tabel 4.16**  
**Anova Regresi Linier Ganda Kepemimpinan, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 472.536        | 3  | 157.512     | 30.936 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 386.952        | 76 | 5.091       |        |                   |
|       | Total      | 859.488        | 79 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Komunikasi

Uji ANOVA menghasilkan angka F sebesar 30.936 dengan tingkat signifikan (angka probabilitas) sebesar 0,000 karena angka probabilitas  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga model regresi ini layak untuk digunakan dalam memprediksi Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan.

**Tabel 4.17**  
**Regresi Linier Berganda**

|       |                | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
| Model |                | B                           | Std. Error | Beta                      | T     | Sig. |
| 1     | (Constant)     | 9.728                       | 2.121      |                           | 4.586 | .000 |
|       | Kepemimpinan   | -.013                       | .135       | -.012                     | -.094 | .925 |
|       | Komunikasi     | .511                        | .171       | .427                      | 2.995 | .004 |
|       | Kepuasan Kerja | .204                        | .066       | .374                      | 3.070 | .003 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan konstanta dan koefisien beta diketahui persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,728 - 0,013 + 0,511 + 0,204$$

- a. Nilai konstanta a sebesar = 9,728 diartikan bahwa jika Kepemimpinan X1, Komunikasi X2, Kepuasan kerja X3 tidak ada maka Kinerja Karyawan Y akan bernilai positif sebesar 9.728

- b. Koefisien regresi X1 sebesar -0,013 dapat diartikan bahwa jika nilai X1 meningkat sebesar satu maka nilai Y akan meningkat sebesar -0,013
- c. Koefisien regresi X2 sebesar 0,511 dapat diartikan bahwa jika nilai X1 meningkat sebesar satu maka nilai Y akan meningkat sebesar 0,511
- d. Koefisien regresi X3 sebesar 0,204 dapat diartikan bahwa jika nilai X1 meningkat sebesar satu maka nilai Y akan meningkat sebesar 0,204

#### 4.1.5. Pengujian Hipotesis

##### 4.1.5.1. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

**Tabel 4.18**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)     | 9.728                       | 2.121      |                           | 4.586 | .000 |
|                           | Kepemimpinan   | -.013                       | .135       | -.012                     | -.094 | .925 |
|                           | Komunikasi     | .511                        | .171       | .427                      | 2.995 | .004 |
|                           | Kepuasan Kerja | .204                        | .066       | .374                      | 3.070 | .003 |

*Sumber : Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Pengujian menggunakan uji t jumlah sampel (n) 80, dan derajat bebas (df) n-2 = 78, dengan taraf signifikan 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 1,991.

1. Pengaruh parsial X1 terhadap Y ditunjukkan oleh koefisien regresi X1 sebesar  $b_1 = -0,013$ . Hipotesis statistik yang diajukan adalah :
  - a)  $H_a$  : Ada pengaruh signifikan secara parsial variabel X1 terhadap Y

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel X1 terhadap Y

b) Kriteria pengujian :

Jika nilai t hitung  $>$  t tabel atau nilai Sig  $<$   $\alpha$  (0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika nilai t hitung  $<$  t tabel atau nilai Sig  $>$   $\alpha$  (0,05), maka Ho diterima dan Ha ditolak

- Berdasarkan output SPSS pada tabel *coefficient* dapat diketahui nilai t hitung = -0,094 dengan probabilitas Sig = 0,925
- Karena nilai t hitung ( -0,094)  $<$  t tabel (1,991) atau nilai Sig (0,925)  $>$  0,05; maka Ho diterima dan Ha ditolak. Jadi secara parsial variabel Kepemimpinan X1 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Y.

2. Pengaruh parsial X2 terhadap Y ditunjukkan oleh koefisien regresi X2 sebesar  $b_1 = 0,511$ . Hipotesis statistik yang diajukan adalah :

a) Ha : Ada pengaruh signifikan secara parsial variabel X2 terhadap Y

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel X2 terhadap Y

b) Kriteria pengujian :

Jika nilai t hitung  $>$  t tabel atau nilai Sig  $<$   $\alpha$  (0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika nilai t hitung  $<$  t tabel atau nilai Sig  $>$   $\alpha$  (0,05), maka Ho diterima dan Ha ditolak

- Berdasarkan output SPSS pada tabel *coefficient* dapat diketahui nilai t hitung = 2,995 dengan probabilitas Sig = 0,04
- Karena nilai t hitung (2,995) > t tabel (1,991) atau nilai Sig (0,04) < 0,05; maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi secara parsial variabel Komunikasi X2 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Y

3. Pengaruh parsial X3 terhadap Y ditunjukkan oleh koefisien regresi X3 sebesar  $b_1 = 0,204$ . Hipotesis statistik yang diajukan adalah :

a) Ha : Ada pengaruh signifikan secara parsial variabel X3 terhadap Y

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel X3 terhadap Y

b) Kriteria pengujian :

Jika nilai t hitung > t tabel atau nilai Sig <  $\alpha$  (0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika nilai t hitung < t tabel atau nilai Sig >  $\alpha$  (0,05), maka Ho diterima dan Ha ditolak

- Berdasarkan output SPSS pada tabel *coefficient* dapat diketahui nilai t hitung = 3,070 dengan probabilitas Sig = 0,03.
- Karena nilai t hitung (3,070) > t tabel (1,991) atau nilai Sig (0,03) < 0,05; maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi secara parsial variabel Kepuasan Kerja X2 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Y.

#### 4.1.5.2 Uji Simultan (Uji f)

**Tabel 4.19**

**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 472.536        | 3  | 157.512     | 30.936 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 386.952        | 76 | 5.091       |        |                   |
|       | Total      | 859.488        | 79 |             |        |                   |

*Sumber : Data Penelitian yang Diolah, 2020*

Untuk membuktikan apakah secara simultan variabel X1, X2, berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y, maka dilakukan pengujian melalui uji F dengan langkah sebagai berikut :

a)  $H_a$  : Ada pengaruh signifikan secara simultan variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y

$H_o$  : Tidak ada pengaruh signifikan secara simultan variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y

b) Jika nilai F hitung  $>$  F tabel atau nilai Sig  $<$   $\alpha$  (0,05), maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika nilai F hitung  $<$  F tabel atau nilai Sig  $>$   $\alpha$  (0,05), maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak

c) Kesimpulan :

Berdasarkan tabel Anova nilai F hitung = 30,936 dengan propabilitas nilai Sig = 0,000. Ternyata F hitung (30,936)  $>$  F tabel (2,725) atau nilai Sig (0,000)  $<$

0,05, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi kesimpulannya adalah secara simultan variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel  $Y$ .

## **4.2 Pembahasan Penelitian**

Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator masing-masing variabel. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian, didapat bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing telah valid. Melalui uji reliabilitas didapat bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian ini merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

### **1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan**

Dari hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan dan bernilai negatif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji  $t$  kepemimpinan dengan nilai  $t$  hitung ( $-0,094$ ) <  $t$  tabel ( $1,991$ ) atau nilai Sig ( $0,925$ ) >  $0,05$ . Adanya angka yang tidak signifikan atau lemah mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dengan meningkatnya kinerja karyawan PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya.

Hasil ini ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Saputri dan Nur Rahmah Andayani (2018) yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan,

dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam.

## **2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji hipotesis membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji t komunikasi dengan nilai t hitung  $(2,995) > t$  tabel  $(1,991)$  atau nilai Sig  $(0,04) < 0,05$ . Adanya angka yang signifikan mengindikasikan bahwa ada pengaruh antara komunikasi dengan meningkatnya kinerja karyawan PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya.

Berdasarkan hasil diatas komunikasi antar karyawan atau antara atasan dengan bawahan yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rensius Febriyandi (2016) yang meunjukkan bahwa Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi positif terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero).

## **3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan, dengan didapat hasil uji t kepuasan kerja dengan nilai t hitung  $(3,070) > t$  tabel  $(1,991)$  atau nilai Sig  $(0,03) < 0,05$ . Adanya angka yang signifikan mengindikasikan bahwa ada pengaruh antara

kepuasan kerja dengan meningkatnya kinerja karyawan PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya.

Berdasarkan hasil diatas kepuasan kerja yang didapat karyawan seperti gaji yang cukup dan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Florida Dessy Putri Sanuddin dan A.M. Rosa Widjojo (2013) yang menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT.Semen Tonasa.

## **BAB 5**

### **Kesimpulan dan Saran**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya.
2. Variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya.
3. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Indo Suharjaya (Narma Toserba) Cabang Mustika Jaya.

Berdasarkan dari hasil penelitian bahwa nilai F hitung kesimpulannya adalah secara simultan variabel Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka perlu adanya saran-saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan kuesioner pemimpin hendaknya memberi kesempatan kepada karyawan untuk memberi saran dan masukan pada saat rapat dan memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang dilakukan karyawan, dengan begitu karyawan akan merasa diperhatikan yang pada akhirnya akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan karyawan pun meningkatkan kinerja mereka untuk perusahaan.
2. Untuk kemajuan perusahaan hendaknya karyawan berperan aktif dalam komunikasi baik dengan pemimpin dan rekan kerja baik berupa saran, ide atau gagasan yang membangun, dengan begitu kinerja karyawan pun lancar baik untuk dirinya maupun perusahaan.
3. Manajemen atau perusahaan hendaknya memberikan upah yang sesuai, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menambah keahlian dan pengetahuan melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka promosi atau kenaikan jabatan, hal ini dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep dan Penilaian Kinerja Diperusahaan*. Penerbit: Mitra Wacana Media. Hal:83
- As'ad, Mohammad. (2001). *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Penerbit: Pustaka Setia.
- Badu, Syamsu Q. & Djafri, Novianty. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo. Penerbit: Ideas Publishing.
- Darmaja, I Putu Eka Yasa. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Tingkat 1 Bali Sub Unit Sangiang Tahun 2013*. Bali. Univ: Pendidikan Ganesha.
- Djoko, Purwanto. ( 2015). *Komunikasi Bisnis*. Edisi Ketiga. Penerbit: Erlangga.Hal:3
- Febriyanti, Rensius. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Sub. Divisi Regional III.2 tanjung Karang Bandar Lampung*. Bandar Lampung. Univ : Lampung.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan Belas. Penerbit : Bumi Aksara.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta. Penerbit: Indomedia Pustaka.
- Karyaningsih, Ponco Dewi. (2018). *Ilmu Komunikasi*. Cetakan Kesatu. Penerbit: Samudra Biru.
- Kreitner, Kinicki. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill

- Lubis, Rizka Amelia. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar*.
- Mangkunegara, AP. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Penerbit: PT.Refika Aditama.
- Marlia, Novita. (2010). *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung*. Univ: Lampung.
- Masram dan Mu'ah (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional, Cetakan Pertama*. Penerbit: Zifatama Publisher.
- Mathis L. Robert dan John Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyanto dan Wulandari. (2010). *Penelitian Metode & Analisis*. Semarang. Penerbit: CV. Agung.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pembangunan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Triwahyuni, Ririn. (2017). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional*. Malang. Univ: Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Northouse, Peter G. (2013). *KEPEMIMPINAN Teori dan Praktek*. Edisi Keenam. Jakarta. Penerbit: Indeks.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. (2005). *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Editor: Dedy Mulyana. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Paramban, Sumiati. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan*. Jakarta. Univ: Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Rahmawati, Suci. (2016). *Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV EQ Trans Sukoharjo)*. Univ: Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, Stephen, P. (2003). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

- Sanuddin FDP dan Widjojo, A.M Rosa. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Semen Tonasa*. Univ: Atma Jaya Yogyakarta.
- Saputri, R dan Andayani, N.R. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam*.
- Siagian, Sondang P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Puluh Enam. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara. Hal: 295.
- Siswanti, Yuni. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*. Univ: Lampung.
- Sugiyono. (2009). *Metodologi Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Penerbit: ALFABETA.
- Suharsono dan Dwiantara, Lucas. (2013). *Komunikasi bisnis : peran komunikasi interpersonal dalam aktivitas bisnis*. Yogyakarta. Penerbit: CAPS.
- Suryabrata, Sumadi. (2018). *Metodologi Penelitian*. Cetakan kedua puluh delapan. Bandung. Penerbit: Rajawali Pers.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan. Jakarta. Penerbit: Kencana.
- Tinneke Evie Meggy Sumual. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Revisi*. Penerbit: CV. R.A.De.Rozarie.Hal 2.
- Triwahyuni, Ririn. (2017). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Pada PT. Pindad (Persero) Turen Kab. Malang*. Malang. Univ: Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Umi Farida dan Sri Hartono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Penerbit: Umpo Press.
- Wijaya, Iwan Kurnia. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas*. Surabaya. Univ : Kristen Petra.

Zahara R.N dan Hidayat, H. (2017). *Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam*. Politeknik Negri Batam.

Zalukhu, Profesi. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Madju Anugrah*. STIE IPWIJA.

## KARTU BIMBINGAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Dosen Pembimbing : Dra. Yuli Triaastuti, MM

Nama Mahasiswa : Dina Fauziah Andini

NIM : 2016511160

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

| Tanggal Bimbingan | Topik Bimbingan                      | Tanda Tangan Pembimbing |
|-------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| 02-Des-2019       | Acc Judul                            |                         |
|                   |                                      |                         |
| 21-Des-2019       | BAB 1                                |                         |
|                   | Rumusan masalah diperbaiki           |                         |
|                   |                                      |                         |
| 28-Des-2019       | Teknis penulisan diturunkan saja     |                         |
|                   | Penulisan sistematika diperbaiki     |                         |
|                   |                                      |                         |
| 22-Jan-2020       | BAB 2                                |                         |
|                   | Tambah penelitian terdahulu (4 lagi) |                         |
|                   |                                      |                         |
| 04-Feb-2020       | Lanjut BAB 3                         |                         |
|                   |                                      |                         |
| 13-Feb-2020       | Lengkapi Daftar Isi Dkk              |                         |
|                   |                                      |                         |
| 19-Feb-2020       | ACC BAB 1 s/d 3                      |                         |
|                   | Lanjut Sidang                        |                         |
|                   |                                      |                         |



## Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

### Kuesioner Penelitian

#### Petunjuk Pengisian

1. Mohon memberikan (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap benar.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.
4. Ada lima alternative jawaban yaitu :
  - Sangat Setuju (SS) = 5
  - Setuju (S) = 4
  - Netral (N) = 3
  - Tidak Setuju (TS) = 2
  - Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

#### IDENTITAS RESPONDEN

Nama : \_\_\_\_\_

Usia : \_\_\_\_\_ tahun

Jenis Kelamin : Pria  Wanita

Lama Bekerja : Tahun  Bulan

#### PERNYATAAN

##### 1. Variabel Kepemimpinan ( $X^1$ )

| No | Pertanyaan  | SS | S | N | TS | STS |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| 1  | Pimpinan anda baik dalam menentukan tujuan pelaksanaan kerja yang realistis |    |   |   |    |     |

|   |   |  |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 2 | Pimpinan memberi kesempatan kepada pegawai untuk memberi saran dan masukan pada saat rapat                    |  |  |  |  |  |
| 3 | Pimpinan memastikan sumber dana tercukupi untuk keperluan tugas karyawan                                      |  |  |  |  |  |
| 4 | Pimpinan anda memberikan penghargaan sesuai dengan prestasi yang anda lakukan                                 |  |  |  |  |  |
| 5 | Pimpinan anda senang memberi perintah untuk melakukan dan mengulang tugas yang telah diberikan kepada pegawai |  |  |  |  |  |
| 6 | Pimpinan anda memberikan kesempatan dalam pengambilan keputusan   |  |  |  |  |  |

## 2. Variabel Komunikasi (X<sup>2</sup>)

| No | Pertanyaan   | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1  | komunikasi dari pimpinan anda sangat jelas                       |    |   |   |    |     |
| 2  | Informasi dari pimpinan anda dapat anda pahami                   |    |   |   |    |     |
| 3  | Pimpinan dan Karyawan sudah melakukan komunikasi secara baik     |    |   |   |    |     |
| 4  | Komunikasi antar bagian lingkup kantor tersampaikan dengan jelas |    |   |   |    |     |
| 5  | Pegawai selalu melakukan koordinasi tugas dengan bagian lain     |    |   |   |    |     |
| 6  | Sesama pegawai sudah melakukan komunikasi secara baik            |    |   |   |    |     |

## 3. Variabel Kepuasan Kerja (X<sup>3</sup>)

| No | Pertanyaan   | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1  | Upah kerja sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan                            |    |   |   |    |     |
| 2  | Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan latar pendidikan yang saya miliki       |    |   |   |    |     |
| 3  | Beban pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki |    |   |   |    |     |
| 4  | Suhu ruang kerja sangat menunjang aktivitas                                      |    |   |   |    |     |
| 5  | Ruang kerja dibersihkan setiap hari sebelum dan sesudah bekerja                  |    |   |   |    |     |
| 6  | Fasilitas yang ada di kantor selalu diperbarui jika ada masalah                  |    |   |   |    |     |

|    |  |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 7  | Saya dapat menggunakan perangkat kerja yang ada dengan optimal   |  |  |  |  |  |
| 8  | Rekan kerja saya selalu memberi nasehat dukungan dan membantu saya apabila saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 9  | Saya dan rekan kerja saya selalu bekerja sama dalam melakukan pekerjaan  |  |  |  |  |  |
| 10 | Pimpinan tegas dalam menegakkan disiplin   |  |  |  |  |  |
| 11 | Pimpinan memberikan masukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan  |  |  |  |  |  |
| 12 | Pimpinan memberikan pelatihan yang dapat menunjang pengembangan karier karyawan                                      |  |  |  |  |  |

#### 4. Variabel Kinerja (Y)

| No | Pertanyaan   | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1  | Kinerja saya sesuai dengan target pencapaian organisasi  |    |   |   |    |     |
| 2  | Volume pekerjaan yang diberikan organisasi sesuai dengan kemampuan saya                                    |    |   |   |    |     |
| 3  | Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang saya terima   |    |   |   |    |     |
| 4  | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapih   |    |   |   |    |     |
| 5  | Saya mampu bekerja untuk bekerja secara efektif dan efisien  |    |   |   |    |     |
| 6  | Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan  |    |   |   |    |     |
| 7  | Saya hadir tepat waktu dalam bekerja   |    |   |   |    |     |
| 8  | Dalam melakukan pekerjaan karyawan saling mendukung dan membantu apabila karyawan lain mengalami kesulitan |    |   |   |    |     |

**Lampiran 2 Data Tabulasi X1 (Kepemimpinan)**

| No Res | KEPEMIMPINAN |      |      |      |      |      | Total<br>X1 |
|--------|--------------|------|------|------|------|------|-------------|
|        | X1.1         | X1.2 | X1.3 | X1.3 | X1.5 | X1.6 |             |
| 1      | 4            | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 21          |
| 2      | 4            | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 23          |
| 3      | 4            | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24          |
| 4      | 4            | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 23          |
| 5      | 4            | 5    | 4    | 4    | 3    | 4    | 24          |
| 6      | 4            | 5    | 5    | 5    | 3    | 4    | 26          |
| 7      | 4            | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 26          |
| 8      | 5            | 5    | 4    | 5    | 4    | 5    | 28          |
| 9      | 4            | 4    | 5    | 5    | 3    | 4    | 25          |
| 10     | 4            | 5    | 3    | 3    | 3    | 5    | 23          |
| 11     | 4            | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 21          |
| 12     | 4            | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 22          |
| 13     | 5            | 5    | 4    | 5    | 4    | 4    | 27          |
| 14     | 5            | 5    | 5    | 5    | 3    | 4    | 27          |
| 15     | 4            | 5    | 5    | 5    | 3    | 4    | 26          |
| 16     | 4            | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 26          |
| 17     | 5            | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 25          |
| 18     | 4            | 4    | 3    | 5    | 3    | 4    | 23          |
| 19     | 4            | 5    | 3    | 4    | 3    | 3    | 22          |
| 20     | 5            | 3    | 4    | 2    | 4    | 4    | 22          |
| 21     | 5            | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 30          |
| 22     | 4            | 5    | 4    | 4    | 3    | 4    | 24          |
| 23     | 4            | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 22          |
| 24     | 4            | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 23          |
| 25     | 4            | 5    | 3    | 4    | 3    | 5    | 24          |
| 26     | 4            | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 22          |
| 27     | 4            | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 23          |
| 28     | 5            | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 28          |
| 29     | 4            | 5    | 3    | 5    | 4    | 5    | 26          |
| 30     | 4            | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24          |
| 31     | 4            | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 26          |
| 32     | 4            | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 28          |
| 33     | 4            | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 28          |
| 34     | 4            | 4    | 3    | 2    | 5    | 5    | 23          |
| 35     | 4            | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 18          |
| 36     | 4            | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 22          |
| 37     | 4            | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 22          |
| 38     | 4            | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 23          |

|    |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 39 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 40 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 21 |
| 41 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 22 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 22 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 45 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 23 |
| 46 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 48 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 49 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 18 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 51 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 21 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 24 |
| 53 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 54 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 |
| 55 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 |
| 56 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 14 |
| 57 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 22 |
| 58 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 21 |
| 59 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 24 |
| 60 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 17 |
| 61 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 17 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 63 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 19 |
| 64 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 18 |
| 65 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 18 |
| 66 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 20 |
| 67 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 68 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 19 |
| 69 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 18 |
| 70 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 20 |
| 71 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 19 |
| 72 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 18 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 21 |
| 74 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 75 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 76 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 77 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 78 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 24 |
| 79 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 23 |
| 80 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 23 |

**Lampiran 3 Data Tabulasi X2 (Komunikasi)**

| No Res | KOMUNIKASI (X2) |      |      |      |      |      | Total<br>X2 |
|--------|-----------------|------|------|------|------|------|-------------|
|        | X2.1            | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X5.6 |             |
| 1      | 3               | 3    | 3    | 3    | 3    | 6    | 21          |
| 2      | 4               | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 26          |
| 3      | 4               | 4    | 4    | 5    | 4    | 3    | 24          |
| 4      | 3               | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 22          |
| 5      | 4               | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 23          |
| 6      | 5               | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 28          |
| 7      | 5               | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 27          |
| 8      | 5               | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 27          |
| 9      | 3               | 3    | 3    | 5    | 5    | 5    | 24          |
| 10     | 4               | 4    | 3    | 4    | 5    | 3    | 23          |
| 11     | 3               | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 20          |
| 12     | 4               | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 21          |
| 13     | 5               | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 25          |
| 14     | 4               | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 25          |
| 15     | 3               | 3    | 3    | 4    | 4    | 5    | 22          |
| 16     | 4               | 4    | 4    | 5    | 4    | 2    | 23          |
| 17     | 4               | 4    | 5    | 3    | 3    | 4    | 23          |
| 18     | 3               | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 21          |
| 19     | 3               | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 20          |
| 20     | 5               | 5    | 5    | 5    | 3    | 4    | 27          |
| 21     | 5               | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 30          |
| 22     | 4               | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 25          |
| 23     | 5               | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 23          |
| 24     | 4               | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24          |
| 25     | 3               | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 22          |
| 26     | 3               | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 22          |
| 27     | 4               | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 23          |
| 28     | 5               | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 27          |
| 29     | 3               | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 26          |
| 30     | 4               | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24          |
| 31     | 5               | 5    | 5    | 4    | 4    | 5    | 28          |
| 32     | 4               | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 27          |
| 33     | 4               | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 27          |
| 34     | 4               | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 25          |
| 35     | 4               | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 21          |
| 36     | 3               | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 21          |
| 37     | 4               | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 23          |
| 38     | 4               | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24          |

|    |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 39 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22 |
| 40 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 22 |
| 41 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 |
| 42 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 21 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 45 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 47 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 48 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 |
| 50 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 |
| 51 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 16 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 55 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 20 |
| 56 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 14 |
| 57 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 23 |
| 58 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 59 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 60 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 18 |
| 61 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 18 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 25 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 19 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 19 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 19 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 20 |
| 67 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 23 |
| 68 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 20 |
| 69 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 23 |
| 70 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 17 |
| 71 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 72 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 20 |
| 73 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 74 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 18 |
| 75 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 76 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 22 |
| 77 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 22 |
| 78 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 79 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 80 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |

Lampiran 4 Data Tabulasi X3 (Kepuasan Kerja)

| No Res | KEPUASAN KERJA (X3) |      |      |      |      |      |      |      |      |       |       |       | Total<br>X3 |
|--------|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------------|
|        | X3.1                | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 | X3.9 | X3.10 | X3.11 | X3.12 |             |
| 1      | 3                   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3     | 3     | 3     | 38          |
| 2      | 3                   | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4     | 5     | 5     | 50          |
| 3      | 3                   | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5     | 5     | 5     | 49          |
| 4      | 3                   | 4    | 4    | 3    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4     | 5     | 4     | 50          |
| 5      | 2                   | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 48          |
| 6      | 2                   | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 4     | 5     | 55          |
| 7      | 2                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 46          |
| 8      | 2                   | 3    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5     | 5     | 53          |
| 9      | 5                   | 1    | 4    | 1    | 4    | 5    | 4    | 3    | 5    | 3     | 3     | 3     | 41          |
| 10     | 2                   | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 5    | 5    | 5     | 5     | 3     | 46          |
| 11     | 4                   | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3     | 4     | 3     | 42          |
| 12     | 3                   | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3     | 4     | 4     | 42          |
| 13     | 4                   | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5     | 4     | 3     | 50          |
| 14     | 4                   | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4     | 4     | 4     | 52          |
| 15     | 5                   | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 3    | 5     | 4     | 4     | 53          |
| 16     | 5                   | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4     | 4     | 4     | 51          |
| 17     | 4                   | 3    | 4    | 2    | 5    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4     | 4     | 3     | 42          |
| 18     | 5                   | 3    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5     | 5     | 56          |
| 19     | 3                   | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4     | 4     | 4     | 40          |
| 20     | 3                   | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 5     | 4     | 40          |
| 21     | 4                   | 4    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 5     | 3     | 55          |
| 22     | 4                   | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 5    | 5     | 4     | 3     | 45          |
| 23     | 3                   | 4    | 4    | 2    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 5     | 4     | 3     | 44          |
| 24     | 4                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 48          |
| 25     | 3                   | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3     | 4     | 4     | 43          |
| 26     | 3                   | 4    | 4    | 2    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3     | 4     | 4     | 42          |
| 27     | 2                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 3     | 45          |
| 28     | 4                   | 3    | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 5     | 5     | 5     | 55          |
| 29     | 5                   | 3    | 3    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4     | 4     | 5     | 51          |
| 30     | 3                   | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 45          |
| 31     | 4                   | 3    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5     | 5     | 5     | 53          |
| 32     | 5                   | 5    | 4    | 2    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5     | 4     | 5     | 54          |
| 33     | 4                   | 4    | 4    | 2    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 3     | 4     | 4     | 49          |
| 34     | 2                   | 4    | 3    | 3    | 5    | 4    | 4    | 5    | 1    | 4     | 4     | 5     | 44          |
| 35     | 3                   | 2    | 3    | 3    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4     | 4     | 4     | 45          |
| 36     | 3                   | 4    | 4    | 2    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4     | 4     | 4     | 44          |
| 37     | 3                   | 4    | 4    | 3    | 5    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4     | 5     | 4     | 47          |
| 38     | 3                   | 4    | 4    | 3    | 5    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3     | 4     | 4     | 44          |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 39 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 43 |
| 40 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 42 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 42 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 45 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 40 |
| 46 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 49 |
| 47 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 48 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 49 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 33 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 41 |
| 51 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 52 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 33 |
| 53 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 54 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 55 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 40 |
| 56 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 30 |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| 58 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 47 |
| 59 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 44 |
| 60 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 34 |
| 61 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 62 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 36 |
| 63 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 37 |
| 64 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 65 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 38 |
| 66 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 39 |
| 67 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 37 |
| 68 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 38 |
| 69 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 40 |
| 70 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 41 |
| 71 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 72 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 73 | 2 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 40 |
| 74 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 44 |
| 75 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 37 |
| 76 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 41 |
| 77 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 78 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 44 |
| 79 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 44 |
| 80 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 49 |

**Lampiran 5 Data Tabulasi Y (Kinerja Karyawan)**

| No Res | KINERKA KARYAWAN (Y) |     |     |     |     |     |     |     | Total Y |
|--------|----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|
|        | Y.1                  | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 |         |
| 1      | 3                    | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 30      |
| 2      | 3                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 30      |
| 3      | 4                    | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 31      |
| 4      | 4                    | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 5   | 30      |
| 5      | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32      |
| 6      | 4                    | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 36      |
| 7      | 4                    | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 34      |
| 8      | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 34      |
| 9      | 4                    | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 31      |
| 10     | 3                    | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 31      |
| 11     | 4                    | 3   | 3   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 33      |
| 12     | 3                    | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 30      |
| 13     | 4                    | 4   | 5   | 5   | 4   | 5   | 5   | 4   | 36      |
| 14     | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32      |
| 15     | 3                    | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 36      |
| 16     | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 33      |
| 17     | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 34      |
| 18     | 3                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 31      |
| 19     | 3                    | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 27      |
| 20     | 5                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 3   | 38      |
| 21     | 5                    | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 39      |
| 22     | 4                    | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 4   | 33      |
| 23     | 3                    | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 25      |
| 24     | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32      |
| 25     | 3                    | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 29      |
| 26     | 3                    | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 28      |
| 27     | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32      |
| 28     | 5                    | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 40      |
| 29     | 4                    | 4   | 5   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 33      |
| 30     | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 31      |
| 31     | 5                    | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 38      |
| 32     | 5                    | 3   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 37      |
| 33     | 4                    | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 38      |
| 34     | 4                    | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 32      |
| 35     | 3                    | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   | 31      |
| 36     | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 31      |
| 37     | 4                    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 32      |
| 38     | 3                    | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 5   | 5   | 31      |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 39 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 40 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 28 |
| 41 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 42 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 43 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 28 |
| 44 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 28 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 29 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 49 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27 |
| 50 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 29 |
| 51 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 22 |
| 52 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 20 |
| 53 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 27 |
| 54 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 55 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 56 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 21 |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 26 |
| 58 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 59 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 27 |
| 60 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 27 |
| 61 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 31 |
| 62 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 28 |
| 64 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 27 |
| 65 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 28 |
| 67 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 29 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 30 |
| 69 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 28 |
| 70 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 29 |
| 72 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 35 |
| 73 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 28 |
| 74 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 29 |
| 75 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 |
| 76 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 77 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 26 |
| 78 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 31 |
| 79 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 31 |
| 80 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |

**Lampiran 6 : Hasil Ouput SPSS 16**

**Uji Validitas dan Reliabilitas X1 (Kepemimpinan)**

**Item-Total Statistics**

|          | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1.1     | 41.00                      | 38.000                         | .453                             | .770                             |
| X1.2     | 41.04                      | 35.100                         | .637                             | .743                             |
| X1.3     | 41.38                      | 34.465                         | .658                             | .738                             |
| X1.4     | 41.29                      | 32.562                         | .707                             | .721                             |
| X1.5     | 41.76                      | 34.361                         | .634                             | .738                             |
| X1.6     | 41.31                      | 35.180                         | .623                             | .744                             |
| Total_X1 | 22.52                      | 10.303                         | 1.000                            | .780                             |

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .780             | 6          |

**Uji Validitas dan Reliabilitas X2 (Komunikasi)**

**Item-Total Statistics**

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X2.1 | 40.35                      | 35.522                         | .414                             | .755                             |
| X2.2 | 40.55                      | 34.504                         | .582                             | .740                             |
| X2.3 | 40.41                      | 33.866                         | .623                             | .733                             |
| X2.4 | 40.50                      | 32.278                         | .702                             | .717                             |

|          |       |        |       |      |
|----------|-------|--------|-------|------|
| X2.5     | 40.71 | 31.777 | .675  | .715 |
| X2.6     | 40.71 | 34.309 | .498  | .744 |
| Total_X2 | 22.11 | 9.924  | 1.000 | .743 |

**Reliability Statistics**

|                     |            |
|---------------------|------------|
| Cronbach's<br>Alpha | N of Items |
| .743                | 6          |

**Uji Validitas dan Reliabilitas X3 (Kepuasan Kerja)**

**Item-Total Statistics**

|          | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|----------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--|
| X3.1     | 83.78                         | 135.594                           | .465                                 | .736                                   |
| X3.2     | 83.61                         | 137.430                           | .491                                 | .738                                   |
| X3.3     | 83.34                         | 135.416                           | .705                                 | .732                                   |
| X3.4     | 83.64                         | 132.918                           | .555                                 | .730                                   |
| X3.5     | 82.49                         | 140.759                           | .324                                 | .746                                   |
| X3.6     | 82.94                         | 137.376                           | .527                                 | .738                                   |
| X3.7     | 83.01                         | 135.861                           | .675                                 | .733                                   |
| X3.8     | 83.08                         | 129.285                           | .751                                 | .719                                   |
| X3.9     | 82.88                         | 134.187                           | .602                                 | .731                                   |
| X3.10    | 83.04                         | 134.112                           | .672                                 | .730                                   |
| X3.11    | 82.79                         | 136.296                           | .617                                 | .735                                   |
| X3.12    | 83.05                         | 137.947                           | .478                                 | .740                                   |
| Total_X3 | 43.38                         | 36.794                            | 1.000                                | .847                                   |

**Reliability Statistics**

|                  |            |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .847             | 12         |

**Uji Validitas dan Reliabilitas Y (Kinerja karyawan)****Item-Total Statistics**

|         | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y.1     | 57.26                      | 50.576                         | .570                             | .737                             |
| Y.2     | 57.29                      | 51.144                         | .458                             | .743                             |
| Y.3     | 57.21                      | 49.233                         | .622                             | .729                             |
| Y.4     | 57.11                      | 49.392                         | .682                             | .728                             |
| Y.5     | 57.21                      | 48.752                         | .655                             | .726                             |
| Y.6     | 57.14                      | 47.462                         | .771                             | .715                             |
| Y.7     | 56.98                      | 49.392                         | .583                             | .731                             |
| Y.8     | 57.30                      | 49.681                         | .364                             | .745                             |
| Total_Y | 30.50                      | 13.975                         | 1.000                            | .788                             |

**Reliability Statistics**

|                  |            |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .788             | 8          |

## Uji Normalitas (Kolmogrov-Smirnov)

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                |                | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                              |                | 80                      |
| Normal Parameters <sup>a</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                | Std. Deviation | 2.51461134              |
| Most Extreme Differences       | Absolute       | .080                    |
|                                | Positive       | .080                    |
|                                | Negative       | -.079                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z           |                | .711                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)         |                | .692                    |

a. Test distribution is Normal.

## Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)     | 7.826                       | 2.410      |                           | 3.247 | .002 |                         |       |
|       | Kepemimpinan   | -.009                       | .153       | -.008                     | -.061 | .951 | .344                    | 2.909 |
|       | Komunikasi     | .591                        | .194       | .435                      | 3.045 | .003 | .291                    | 3.433 |
|       | Kepuasan Kerja | .222                        | .075       | .361                      | 2.949 | .004 | .398                    | 2.510 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .740 <sup>a</sup> | .548     | .530              | 2.564                      | 1.781         |

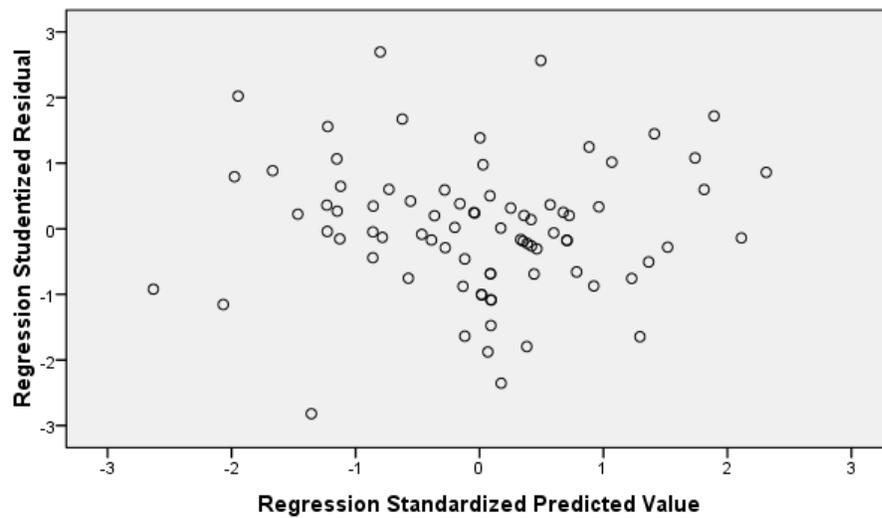
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



## Uji Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 9.728                       | 2.121      |                           | 4.586 | .000 |
|       | Kepemimpinan   | -.013                       | .135       | -.012                     | -.094 | .925 |
|       | Komunikasi     | .511                        | .171       | .427                      | 2.995 | .004 |
|       | Kepuasan Kerja | .204                        | .066       | .374                      | 3.070 | .003 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Uji Tabel F

**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 472.536        | 3  | 157.512     | 30.936 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 386.952        | 76 | 5.091       |        |                   |
|       | Total      | 859.488        | 79 |             |        |                   |

## Uji Tabel t

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 9.728                       | 2.121      |                           | 4.586 | .000 |
|       | Kepemimpinan   | -.013                       | .135       | -.012                     | -.094 | .925 |
|       | Komunikasi     | .511                        | .171       | .427                      | 2.995 | .004 |
|       | Kepuasan Kerja | .204                        | .066       | .374                      | 3.070 | .003 |

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .741 <sup>a</sup> | .550     | .532              | 2.25643                    |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Komunikasi

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **A. BIODATA PRIBADI**

Nama : Dina Fauziah Andini  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat Tanggal Lahir : Tulung Agung, 12 Maret 1997  
Kebangsaan : Indonesia  
Agama : Islam  
Alamat : Cluster Amsterdam Blok i5 No. 43, Kota  
Wisata, Cibubur, Ciangsana, Gunung Putri,  
Bogor.  
Email : andinidiraizell@gmail.com  
Instagram : @andini\_dfa

### **B. PENDIDIKAN**

SD : SDN Jakasampurna V, Bekasi (2009)  
SMP : SMP Krida Putra, Jakarta (2012)  
SMK : SMK As sa'adah Jakarta (2015)  
Perguruan Tinggi : STIE IPWIJA (2020)