

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN
DI BAGIAN PRODUKSI *GRAND PIANO*
PT. SAMICK INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu Pogram
Studi Manajemen



Oleh:
INDRIYANI
NIM: 2015521356

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

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : INDRIYANI
NIM : 2015521356
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kepuasan Karyawan Di Bagian Produksi
Grand Piano PT. Samick Indonesia

Jakarta, 20 Februari 2020

Dosen Pembimbing,

Dra. Siti Mahmudah, MM

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN
DI BAGIAN PRODUKSI GRAND PIANO
PT. SAMICK INDONESIA**



INDRIYANI
NIM : 2015521356

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari Selasa tanggal 3 bulan Maret tahun 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen

1. **Ir. Jen Z.A Hans, MSc, Ph.D** _____
Ketua
2. **Muhammad Asari, MM** _____
Anggota
3. **Dra. Siti Mahmudah, MM** _____
Anggota

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

Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., M.M.
Tanggal:

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Indriyani

NIM : 2015521356

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

Jakarta, 20 Februari 2020

Indriyani

NIM: 2015521356

MOTTO

“Orang-orang hebat di bidang apapun bukan baru bekerja karena mereka terinspirasi, namun mereka menjadi terinspirasi karena mereka lebih suka bekerja. Mereka tidak menyia-nyiakan waktu untuk menunggu inspirasi.”

(Ernest Newman)

Kupersembahkan SKRIPSI ini untuk orang tua ku Ayah dan Mamah yang selalu memberi kasih sayang dan dukungan, adik, dan keluargaku. Semua

orang yang selalu memberikan

do'a, dorongan, Support,

Terima kasih

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di bagian produksi grand piano PT. Samick Indonesia. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survey, di mana instrumen penelitian ini berupa kuisioner. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di bagian grand piano PT. Samick Indonesia yang berjumlah 100 orang. Uji validitas instrumen menggunakan Confirmatory Faktor Analyses sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan Cronbach Alpha, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dengan hubungan positif terhadap kepuasan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan hubungan positif terhadap kepuasan. Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership and work environment on job satisfaction in the grand piano production of PT. Samick Indonesia. This research is a causal associative research using a quantitative approach.

This research is categorized as a survey research, in which the research instrument is a questionnaire. The sample in this study were employees in the grand piano section of PT. Samick Indonesia, amounting to 100 people. The instrument validity test uses Confirmatory Factor Analysis while the reliability test uses Cronbach Alpha, and data analysis is performed using simple and multiple regression analysis.

The results of the study at a significance level of 5% indicate that the results of this study partially indicate that leadership has a significant effect on the positive relationship on employee satisfaction and the work environment has a significant effect on a positive relationship on satisfaction. Simultaneous leadership and work environment have an influence on employee satisfaction.

Keywords: Leadership, Work Environment, Employee Satisfac

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat rahmat serta kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang mengambil judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DI BAGIAN PRODUKSI *GRAND PIANO* PT. SAMICK INDONESIA ”**.

Tujuan penulisan skripsi ini untuk memenuhi sebahagian syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) bagi mahasiswa program S-1 program studi Manajemen IPWI Jakarta. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih bagi semua pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materil baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terutama kepada yang saya hormati:

1. Dra. Siti Mahmudah, MM, selaku Dosen Pembimbing yang telah menyempatkan waktu dan dengan sabar memberikan bimbingan serta pengarahan selama penyusunan skripsi.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen (S1) STIE IPWI Jakarta.

3. Dr. Suyanto, S.E., M.M., M.Ak, Ketua STIE IPWI Jakarta.
4. Bapak Y.I Gunawan, SE, MM, selaku Pembimbing Akademik.
5. Seluruh Dosen dan Staff pengurus STIE IPWI Jakarta.
6. Mursal Akip dan Atinah, Orang tuaku terimakasih atas jasa dan kasih sayang yang kalian berikan sampai detik ini, mendoakan dan selalu memberi dukungungan kepada penulis guna keberhasilan dan kebahagiaan.
7. Cici Herlina, yang selalu mendukung dan mengingatkan penulis untuk segera selesaikan tugas akhir ini.
8. Indra Widia Permana, terimakasih selalu meluangkan waktu, mendukung, dan selalu sabar menemani untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Desy Z.A, Apriyanti, Nada, yang selalu meluangkan waktu dan memberikan masukan untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Karyawan Grand Piano PT Samick Indonesia yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
11. Semua pihak yang tidak bisa di sebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat, bimbingan, serta doa untuk penyelesaian tugas akhir ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu, dan semoga Allah SWT membalas amal perbuatan baik mereka. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Jakarta, 20 Februari 2020

Indriyani

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Orisinalitas.....	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iii
Halaman Pengesahaan Skripsi.....	iv
Motto.....	v
Halaman Persembahan.....	vi
Abstrak.....	vii
<i>Abstract</i>	viii
Kata Pengantar.....	ix
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar	xv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Sistematika Penulisan	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Landasan Teori	9
2.2. Kepuasan Kerja	10
2.2.1. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	11
2.2.2. Teori Kepuasan Kerja	15
2.2.3. Indikator Kepuasan Kerja	16
2.3. Kepemimpinan	19
2.3.1. Pengertian Kepemimpinan.....	19
2.3.2. Tipe Kepemimpinan	20

2.3.3.	Indikator Kepemimpinan	29
2.4.	Lingkungan Kerja	32
2.4.1.	Pengertian Lingkungan Kerja.....	32
2.4.2.	Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	34
2.4.3.	Indikator Lingkungan Kerja	35
2.4.4.	Faktor-faktor Yang Dipengaruhi Lingkungan Kerja	36
2.5.	Penelitian Terdahulu	38
2.6.	Kerangka Pemikiran	40
2.7.	Hipotesis.....	42
BAB 3	METODOLOGI PENELITIAN.....	44
3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian	44
3.2.	Disain Penelitian.....	45
3.3.	Operasionalisasi Variable.....	45
3.4.	Populasi, Sampel dan Metode <i>Sampling</i>	48
3.4.1.	Populasi	48
3.4.2.	Sampel.....	49
3.4.3.	Metode Sampling.....	50
3.5.	Metode Pengumpulan Data	51
3.6.	Instrument Variabel Penelitian	52
3.7.	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	54
3.7.1.	Metode Analisis	54
3.7.2.	Pengujian Hipotesis	58
BAB 4	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
4.1.	Hasil Penelitian.....	62
4.1.1.	Gambaran Umum Perusahaan	62
4.1.2.	Sejarah PT Samick Indonesia.....	63
4.2.	Hasil Analisis Data	64
4.2.1.	Gambaran responden berdasarkan usia dan jenis kelamin.....	65

4.2.2.	Gambaran responden berdasarkan pendidikan terakhir	66
4.3.	Analisis Deskriptif Presentase	66
4.3.1.	Kepemimpinan (X1)	67
4.3.2.	Lingkungan Kerja	68
4.3.3.	Kepuasan Kerja	68
4.4.	Analisis Statistik Deskriptif	70
4.5.	Uji Kualitas Data	72
4.4.1.	Uji Validitas	72
4.4.2.	Uji Reabilitas	73
4.6.	Uji Asumsi Klasik.....	75
4.6.1.	Uji Normalitas	76
4.6.2.	Uji Multikolinearitas.....	78
4.6.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	80
4.6.4.	Uji Autokorelasi	81
4.7.	Uji Linearitas	82
4.8.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	83
4.9.	Hasil Analisis Korelasi dan Determinasi	85
4.10.	Hasil Uji Hipotesis.....	87
4.10.1.	Uji t (Parsial)	87
4.10.2.	Uji F atau Uji ANOVA	88
4.11.	Pembahasan	89
BAB 5	PENUTUP	92
5.1.	Kesimpulan.....	92
5.2.	Saran	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

DAFTAR ISI TABEL.....	xiv
3.1. Rencana Penelitian.....	42
3.2. Operasional Variabe	45
3.3. Jumlah Populasi	47
3.4. Instrument Angket	51
4.1. Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin	63
4.2. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
4.3. Gambaran Responden Tentang Kepemimpinan.....	65
4.4. Gambaran Responden Tentang Lingkungan Kerja	66
4.5. Gambaran Responden Tentang Kepuasan Kerja.....	67
4.6. Hasil Analisis Statistik Deskriptif	69
4.7. Hasil Uji Validitas	70
4.8. Uji Reliabilty (Kepemimpinan).....	71
4.9. Uji Reliabilty (Lingkungan Kerja).....	72
4.10. Uji Reability (Kepuasan Karyawam).....	73
4.11. Hasil Uji Normalitas	74
4.12. Hasil Uji Multikolinearitas.....	77
4.13. Uji Autokorelasi	80
4.14. Uji Linieritas (Kepemimpinan)	81
4.15. Uji Linieritas (Lingkungan Kerja).....	82
4.16. Uji Regresi Linier Berganda	83
4.17. Uji Koefisien Korelasi	84
4.18. Uji Koefisien Determinasi.....	85
4.19. Uji t	87
4.20. Uji F	88

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR ISI GAMBAR	xv
2.1. Kerangka Pemikiran	40
4.1. Hasil Uji Normalitas Histogram.....	75
4.2. Hasil Uji Normalitas P-P Plot	76
4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	78

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu perusahaan serta sebesar apapun modal perusahaan, karyawan dalam perusahaanlah pada akhirnya yang akan menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan

perusahaan tidak tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan maju atau mundurnya perusahaan.

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan agar suatu perusahaan mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan kerja karyawan/pegawai bermanfaat bagi perusahaan, seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik, dan ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi. Perilaku karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi perusahaannya tempat bekerja, selain itu karyawan juga akan berbuat lebih dalam pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria, dan responsif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas tidak mudah berpindah kerja dan kehadiran karyawan akan sangat baik. Karyawan yang merasa puas tidak akan menunjukkan perilaku untuk meninggalkan organisasi perusahaan, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri, perilaku menyimpang di tempat kerja, ketidakpuasan kerja cenderung menimbulkan perilaku khusus seorang karyawan, seperti upaya pembentukan serikat kerja, penyalahgunaan wewenang, bahkan pencurian.

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tentunya sangat menginginkan tingkat kepuasan kerja yang maksimal. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan tugas, akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja ialah sifat yang tidak mau mendengar keluhan dan pandangan pekerja dan tidak mau membantu apabila diperlukan. Sumber ketidakpuasan kerja yang lain adalah sistem imbalan yang dianggap tidak adil menurut persepsi pegawai. Gaji yang diterima oleh setiap karyawan mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, kecakapan maupun senioritas. Selain itu, sistem karir yang tidak jelas serta perlakuan yang tidak sama dalam reward maupun punishment juga merupakan sumber ketidakpuasan pegawai.

Masalah yang ditimbulkan karyawan yang tidak puas adalah mereka bisa menimbulkan resiko bagi perusahaan. Selain memberikan layanan yang buruk kepada pelanggan sehingga membuat pelanggan pergi, mereka juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan menciptakan stress dalam perusahaan.

Beberapa karyawan yang tidak puas mungkin akan sengaja membuat apapun yang bisa merusak perusahaan, mulai dari menyebarkan berita negative,

merusak suasana kerja, mengganggu karyawan lain, mencuri uang sampai menjarah.

Kepemimpinan adalah sifat dasar yang dimiliki dan diberikan kepada setiap manusia. Manusia diberikan potensi untuk melakukan sesuatu yang tidak bisa dilakukan oleh makhluk lain. Manusia adalah sosok pemimpin sebagaimana tugasnya untuk terus dilaksanakan dalam kehidupannya. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Memimpin berarti menentukan hal-hal yang tepat untuk dikerjakan, menciptakan dinamika organisasi yang dikehendaki agar semua orang memberikan komitmen, bekerja dengan semangat dan antusias untuk mewujudkan hal-hal yang telah ditetapkan. Kegiatan memimpin termasuk menciptakan budaya atau kultur positif dan iklim yang harmonis dalam lingkungan perusahaan., serta menciptakan tanggung jawab dan pemberian wewenang dalam pencapaian tujuan bersama.

Seorang pemimpin yang baik harus bisa menjaga hubungan baik antara bawahannya. Seorang pemimpin harus menyikapi permasalahan yang timbul dalam perusahaan yang dipimpinnya, pemimpin harus bisa memastikan bahwa dirinya telah menjalin kerja sama yang baik terhadap bawahannya, dan pemimpin harus bias memotivasi bawahannya untuk bekerja lebih baik dan bias mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan dalam menciptakan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat bekerja. Para karyawan yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diperhatikan lingkungan kerjanya karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Kemajuan suatu perusahaan di pengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Lingkungan kerja merupakan keadaan dimana tempat kerja baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif untuk kemajuan perusahaan. Begitu pula sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Bagian Produksi Grand Piao PT Samick Indonesia”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan penelitian, maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian Produksi *Grand Piao* PT Samick Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian Produksi *Grand Piao* PT Samick Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian Produksi *Grand Piao* PT Samick Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di bagian Produksi *Grand Piao* PT Samick Indonesia

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan karyawan di Bagian Produksi *Grand Piano* PT Samick Indonesia.

2. Bagi karyawan di Bagian Produksi Grand Piano PT Samick Indonesia

Dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan evaluasi tentang keterkaitan hubungan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Bagian Produksi *Grand Piano* PT Samick Indonesia.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna sebagai informasi dan acuan bagi penelitian selanjutnya.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini berisi penjelasan tentang isi yang terkandung dari masing-masing bab secara singkat dan keseluruhan skripsi ini. Skripsi ini disajikan dengan sistematika sebagai berikut

- Bab 1 : Pendahuluan

Bab pendahuluan berisi penjelasan mengenai latar belakang judul, perumusan masalah serta tujuan dan manfaat penelitian.

- Bab 2 : Tinjauan Pustaka

Bab tinjauan pustaka berisi penjelasan mengenai landasan teori latar belakang judul, perumusan masalah dan manfaat penelitian.

- Bab 3 : Metode Penelitian

Bab metode penelitian berisi penjelasan mengenai jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data, apa saja variabel yang

digunakan dalam penelitian serta definisi operasionalnya, dan metode analisis data seperti apa yang dilakukan.

- Bab 4 : Hasil dan Pembahasan

Bab hasil dan pembahasan berisi uraian dari hasil implementasi metode penelitian .

- Bab 5 : Kesimpulan dan Saran

Bab kesimpulan dan saran berisi tentang kesimpulan yang di temukan dalam penelitian dan saran ditunjukan kepada objek yang di teliti oleh peneliti.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek Sumber Daya Manusia dari Manajemen Kerja. Tidak ada definisi yang sama tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, 3 (tiga) definisi sebagai perbandingan dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi, Amstrong (1994).
2. Suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintergrasikan MSDM kedalam strategi bisnis, Kenooy (1990).
3. Pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif, melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, struktural dan teknik-teknik personel, Storey (1995).

Dari ke-3 definisi diatas dapat disimpulkan bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insani, dalam

organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya, agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari dua fungsi, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

2.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah Kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Ditunjukkan dengan sikap positif timbal balik dari karyawan terhadap perusahaan. Terdapat pengetahuan kepuasan kerja menurut Robbins dan Timothy (2009: 107) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya, Rivai (2012) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individ, dan menurut Waluyo (2013: 131) kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis.

2.2.1. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

1. Tugas atau pekerjaan yang dilakukannya.

Karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka peluang untuk menggunakan skill dan kemampuan mereka, membuka kesempatan pada mereka untuk belajar dan menerima tanggung jawab sehingga memandang tugasnya sebagai pekerjaan yang menarik. Adanya kesesuaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan karyawan diharapkan mampu mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

2. Gaji.

Merupakan remunerasi finansial yang diterima oleh karyawan yang dipandang sebagai sesuatu yang adil dalam organisasi. Karyawan menginginkan sistem penggajian yang adil dan sesuai dengan harapan mereka, yang berdasarkan tuntutan kerja, tingkat ketrampilan, serta pengalaman yang dimilikinya. Tingkat pendidikan karyawan juga turut mempengaruhi tingkat kemungkinan karyawan dalam melakukan perbandingan gaji dengan karyawan lain dengan level yang sama di perusahaan yang berbeda. Jika gaji yang diterimanya lebih rendah daripada gaji yang berlaku di perusahaan lain yang sejenis, maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan terhadap gaji. Karena itu, menentukan besaran gaji harus dilakukan dengan cermat, agar karyawan dan perusahaan sama-sama diuntungkan. Karyawan yang puas dengan gaji yang diterimanya, akan

menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan dan berpengaruh pada kinerja karyawan.

3. Peluang untuk mendapatkan promosi dalam jenjang karir

Melalui promosi, perusahaan akan mendapatkan kestabilan moral karyawan, karena promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi daripada posisi sebelumnya. Selain itu, promosi juga memberikan peluang untuk mengembangkan pribadi karyawan, menumbuhkan tanggung jawab yang lebih besar, dan meningkatnya status sosial. Promosi yang dilakukan dengan cara yang adil akan memberikan kepuasan pada karyawan.

4. Supervisi

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dari fungsi kepemimpinan, yaitu mengkomunikasikan kepada karyawan apa yang menjadi tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang selaras dan mendorong karyawan untuk mencapai sasaran dengan maksimal. Karena itu aktivitas karyawan sangat tergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan di tempat kerja. Pengarahan, perhatian, dan motivasi dari pemimpin diharapkan dapat mendorong karyawannya untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

5. Rekan kerja

Team work yang baik, saling memberikan dukungan, bantuan, atau saran akan membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Hubungan baik dengan rekan kerja akan sangat berarti jika pekerjaan tersebut membutuhkan kerja sama tim. Eratnya hubungan dengan rekan kerja atau *team work* akan mempengaruhi pada mutu kerja yang dihasilkan. Kelompok dengan tingkat kekompakan yang tinggi akan membuat karyawan merasa puas berada dalam kelompoknya. Hal ini disebabkan karena berkurangnya ketegangan dan kecemasan dalam kelompok dan individu yang ada dalam kelompok tersebut mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

6. Lingkungan kerja yang bersih dan menyenangkan

Lingkungan kerja yang bersih, teratur, dan menyenangkan akan membuat pekerjaan lebih mudah ditangani. Namun jika kondisi kerja tidak menyenangkan (bising dan kotor) maka akan mengakibatkan terganggunya penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kepuasan kerja.

Banyak faktor yang dapat menjadi penentu bagi kepuasan pegawai, menurut Robbins (2003) mengatakan bahwa faktor yang menentukan kepuasan pegawai adalah :

1. Kerja yang Secara Mental Menantang.

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang masih dimiliki, menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik untuk betapa baik pegawai tersebut bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi yang sedang, kebanyakan pegawai mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Imbalan yang Pantas.

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang pegawai persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan para pegawai. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. Kondisi Kerja yang Mendukung.

Pegawai peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pegawai dalam mengerjakan tugas dengan baik.

4. Rekan Kerja yang Mendukung.

Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja

yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Secara umum, kepuasan kerja pegawai meningkat jika penyelia langsung berikap ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai dan menunjukkan suatu minat pribadi pada para pegawai.

5. Kesesuaian Pribadi dengan Pekerjaan.

Pada hakekatnya adalah orang-orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang para pegawai pilih sebisanya akan menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan pegawai tersebut.

2.2.2. Teori Kepuasan Kerja

Wekly dan Yukl (2005) mengemukakan tiga teori tentang kepuasan kerja, yaitu:

1. Teori Ketidakpuasan

Seseorang akan merasakan kepuasan kerja apabila tidak ada perbedaan antara yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan, dalam hal ini batas minimal kebutuhan telah terpenuhi. Jika kebutuhannya telah terpenuhi di atas batas minimal maka seseorang akan merasa lebih puas.

Sebaliknya bila batas minimal kebutuhannya tidak terpenuhi maka seseorang akan merasakan ketidakpuasan kerja.

2. Teori Keadilan

Seseorang akan merasa puas atau tidak pun tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi yang dialami dalam pekerjaan. Perasaan adil atau tidak adil diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang dinilai sekelas, jabatan sama dan masa kerja sama. Jika perbandingan itu dianggap cukup adil maka ia merasa puas.

3. Teori Dua Faktor

Pada dasarnya kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan bukan merupakan titik yang berlawanan dengan satu titik netral pada pusatnya, seperti pandangan teori sikap kerja konvensional, tetapi dua titik yang berbeda. Salah satu faktor ketidakpuasan kerja tidak dapat mengubah menjadi kepuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan.

2.2.3. Indikator Kepuasan Kerja

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

1. Menyenangi Pekerjaannya.

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

2. Mencintai Pekerjaannya.

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

3. Moral Kerja Positif.

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

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

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

Kepuasan kerja menurut Robbins (2008) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.

2. Kepuasan terhadap Gaji

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Kepuasan terhadap Kesempatan atau Promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

4. Kepuasan terhadap Supervisor

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

5. Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

2.3. Kepemimpinan

2.3.1. Pengertian Kepemimpinan

Secara umum pengertian kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Umumnya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin. Pengertian pemimpin adalah suatu peran atau ketua dalam sistem di suatu organisasi atau kelompok. Sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi orang-orang untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Pengertian Kepemimpinan Menurut Moejiono (2002) bahwa kepemimpinan adalah sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya, Miftah Thoha (2010:9) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok, dan menurut Martinis Yamin dan Maisah (2010:74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin.

Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

2.3.2. Tipe Kepemimpinan

- Tipe Otoriter (Otokratis, Dominator) Dalam tipe ini, pemimpin bertindak diktator pada bawahannya. Cenderung melakukan pemaksaan dalam menggerakkan kelompoknya. Disini kewajiban dari bawahan adalah untuk mengikuti dan menjalankan perintah. Tak boleh ada saran dan bantahan dari bawahan. Mereka diharuskan patuh dan setia secara mutlak kepada pemimpinnya. Kendali penuh ada pada pemimpin (bersifat satu arah). Contoh pemimpin diktator Adolf Hitler, Muammar Khadafi, Saddam Husein, Husni Mubarak dan lain-lain.

Kelebihan :

1. Keputusan akan dapat diambil dengan cepat karena mutlak hak pemimpin, tak ada bantahan dari bawahan.
2. Pemimpin yang bersifat otoriter pasti bersifat tegas, sehingga apabila terjadi kesalahan dari bawahan maka pemimpin tak segan untuk menegur.
3. Mudah dilakukan pengawasan.

Kelemahan :

1. Suasana kaku, mencekam dan menakutkan karena sifat keras dari pemimpin.
 2. Menimbulkan permusuhan, keluhan dan rawan terjadi perpindahan karena bawahan tidak merasa nyaman.
 3. Bawahan akan merasa tertekan karena apabila terjadi perbedaan pendapat, pemimpin akan menganggapnya sebagai pembangkangan dan kelicikan.
 4. Kreativitas dari bawahan sangatlah minim karena tidak diberikan kesempatan mengajukan pendapat.
 5. Mudahhnya melahirkan kubu oposisi karena dominasi pemimpin yang berlebihan.
 6. Disiplin yang terjadi seakan-akan karena ketakutan dan hukuman bahkan pemecatan dari atasan.
 7. Pengawasan dari pemimpin hanya bersifat mengontrol, apakah perintah yang diberikan sudah dijalankan dengan baik oleh anggotanya
- Tipe Demokratis, Tipe kepemimpinan demokratis adalah kebalikan dari pemimpin otoriter. Disini pemimpin ikut berbaur dan berada ditengah-tengah anggotanya. Hubungan yang tercipta juga tidaklah kaku seperti majikan dengan bawahan, melainkan seperti saudara sendiri. Pemimpin

selalu memperhatikan kebutuhan kelompoknya dan mempertimbangkan kesanggupan kelompok dalam mengerjakan tugas. Pemimpin juga mau menerima masukan dan saran dari bawahannya. Contoh pemimpin demokratis adalah John F Kennedy, Mahatma Gandhi dan lain-lain.

Kelebihan :

1. Hubungan antara pemimpin dan bawahan harmonis dan tidak kaku.
2. Keputusan dan kebijaksanaan diambil melalui diskusi sehingga bawahan akan merasa dihargai dan dibutuhkan peranannya.
3. Mengembangkan daya kreatif dari bawahan karena dapat mengajukan pendapat dan saran.
4. Bawahan akan merasa percaya diri dan nyaman sehingga bisa mengeluarkan kemampuan terbaiknya untuk menyelesaikan tugasnya.
5. Bawahan akan merasa bersemangat karena merasa diperhatikan.
6. Tidak mudah lahir kubu oposisi karena pemimpin dan bawahan sejalan.

Kelemahan:

1. Proses pengambilan keputusan akan berlangsung lama karena diambil secara musyawarah.
2. Sulitnya dalam pencapaian kata mufakat karna pendapat setiap orang jelas berbeda.

3. Akan memicu konflik apabila keputusan yang diambil tidak sesuai dan apabila ego masing-masing anggota tinggi.
- Tipe Kharismatik, Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki energi dan daya tarik yang luar biasa untuk dapat mempengaruhi orang lain, maka tidaklah heran apabila memiliki pengikut atau masa yang jumlahnya besar. Sifat kharismatik yang dimiliki adalah karunia dari tuhan. Pemimpin kharismatik bisa dilihat dari cara mereka berbicara, berjalan maupun bertindak. Contoh pemimpin kharismatik adalah Nelson Mandela, John F Kennedy, Martin Luther King, Soekarno dan lain-lain

Kelebihan :

1. Dapat mengkomunikasikan visi dan misi secara jelas.
2. Dapat membangkitkan semangat bawahan untuk bekerja lebih giat.
3. Bisa mendapatkan pengikut dengan masa yang besar karena sifatnya yang berkharisma sehingga bisa dipercaya.
4. Menyadari kelebihannya dengan baik sehingga bisa memanfaatkannya semaksimal mungkin.

Kelemahan :

1. Para pemimpin kharismatik mudah mengambil keputusan yang beresiko.
2. Pemimpin kharismatik cenderung memiliki khayalan bahwa apa yang dilakukan pasti benar karena pengikutnya sudah terlanjur percaya.

3. Ketergantungan yang tinggi sehingga regenerasi untuk pemimpin yang berkompeten sulit.

- Tipe Paternalistik, Tipe pemimpin ini memiliki sifat kebapakan, mereka menganggap bahwa bawahan tidak bisa bersifat mandiri dan perlu dorongan dalam melakukan sesuatu. Pemimpin ini selalu melindungi bawahannya. Pemimpin paternalistik memiliki sifat maha tahu yang besar sehingga jarang memberikan kesempatan pada bawahan untuk mengambil keputusan. Contoh pemimpin paternalistik adalah seorang guru

Kelebihan :

1. Pemimpin pasti memiliki sifat yang tegas dalam mengambil keputusan
2. Bawahan akan merasa aman karena mendapat perlindungan.

Kelemahan :

1. Bawahan tidak memiliki inisiatif dalam bertindak karena tidak diberi kesempatan.
 2. Keputusan yang diambil tidak berdasarkan musyawarah bersama karena menganggap dirinya sudah melakukan yang benar.
 3. Daya imajinasi dan kreativitas para pengikut cukup rendah karena tidak ada kesempatan untuk mengembangkannya.
- Tipe Militeristik, Tipe kepemimpinan militeristik adalah tipe pemimpin yang memiliki disiplin tinggi dan biasanya menyukai hal-hal yang formal. Menerapkan sistem komando dalam menggerakkan bawahannya untuk

melakukan perintah. Menggunakan pangkat dan jabatan dalam mempengaruhi bawahan untuk bertindak. Contoh pemimpin militeristik adalah Soeharto.

Kelebihan :

1. Tegas dan tidak memiliki keraguan dalam bertindak dan mengambil keputusan.
2. Bawahan akan memiliki disiplin yang tinggi.
3. Bawahan akan merasa aman dan terlindungi

Kelemahan :

1. Suasana cenderung kaku karena lingkungan yang formal.
 2. Pemimpin sukar dalam menerima kritikan dan saran dari bawahan.
 3. Bawahan akan merasa tertekan dan tidak nyaman karena banyak aturan dan sifat keras dari pemimpin.
- Tipe Laissez-Faire. Dalam tipe ini, pemimpin tidak memberikan instruksi dan perintah, mereka membiarkan bawahannya untuk berbuat sekehendaknya. Tak ada kontrol dan koreksi. Tentu saja dalam kepemimpinan ini sangatlah mudah terjadi kekacauan dan bentrokan. Pemimpin tak menjalankan perannya dengan baik.

Kelebihan :

1. Keputusan ada di tangan bawahan sehingga bawahan bisa bersikap mandiri dan memiliki inisiatif.

2. Pemimpin tidak memiliki dominasi besar.
3. Bawahan tidak akan merasa tertekan dalam menjalankan tugas.

Kelemahan :

1. Pemimpin membiarkan bawahan untuk bertindak sesuka hati karena tidak ada control.
2. Mudah terjadi kekacauan dan bentrokan.
3. Tujuan organisasi akan sulit tercapai apabila bawahan tidak memiliki inisiatif yang tepat dan dedikasi tinggi.

- Tipe Kepemimpinan Menurut Hersey dan Blanchard (Situasional) Ada empat tipe kepemimpinan :

1. Perilaku pemimpin yang tinggi pengarahan dan rendah dukungan dirujuk sebagai instruksi karena gaya ini dicirikan dengan komunikasi 1 arah, pemimpin memberikan batasan peranan pengikutnya dan memberitahu mereka tentang apa, bagaimana, bilamana, dan dimana melaksanakan berbagai tugas.

Kelebihan :

1. Pemimpin memiliki sifat yang tegas dan cepat.
2. Pemimpin memberikan pengarahan yang jelas untuk melaksanakan tugas.

Kekurangan :

1. Bawahan cenderung bersifat pasif karena keputusan diambil sepenuhnya oleh pemimpin.
 2. Bawahan merasa diawasi dengan ketat dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat menimbulkan ketakutan apabila melakukan kesalahan.
- Perilaku pemimpin yang tinggi pengarahan dan tinggi dukungan dirujuk sebagai konsultasi karena dalam menggunakan gaya ini, pemimpin masih banyak memberikan pengarahan dan masih membuat hampir sama dengan keputusan, tetapi hal ini diikuti dengan meningkatkan komunikasi dua arah, dan perilaku mendukung, dengan berusaha mendengar perasaan pengikut tentang keputusan yang dibuat, serta ide-ide dan saran-saran mereka. Meskipun dukungan ditingkatkan, pengendalian atas pengambilan keputusan tetap pada pemimpin.

Kelebihan :

1. Dalam pengambilan keputusan, bawahan masih turut terlibat.
2. Suasana harmonis dan nyaman antara pemimpin dengan bawahan
3. Pemimpin memiliki kendali dalam pengawasan tugas sehingga bawahan tidak bisa seenaknya.

Kekurangan :

1. Pengambilan keputusan tidak bisa dilangsungkan dengan cepat.

- Perilaku pemimpin yang tinggi dukungan dan rendah pengarahan dirujuk sebagai partisipasi, karena posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Dengan penggunaan gaya tiga ini, pemimpin dan pengikut saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Komunikasi dua arah ditingkatkan, dan peranan pemimpin adalah secara aktif mendengar.

Kelebihan :

1. Bawahan turut serta dalam pengambilan keputusan
2. Pemimpin bersifat terbuka dalam pelaksanaan tugas

Kelemahan :

1. Kontrol dalam pemecahan masalah dilakukan secara bergantian sehingga dapat menimbulkan ketidakcocokan pendapat.

- Perilaku pemimpin yang rendah pengarahan dan rendah dukungan dirujuk sebagai delegasi, karena pemimpin mendiskusikan masalah bersama-sama dengan bawahan sehingga tercapai kesepakatan mengenai visi misi masalah yang kemudian proses pembuatan keputusan didelegasikan secara keseluruhan kepada bawahan.

Kelebihan :

1. Bawahan akan memiliki kreatifitas tinggi dalam pengembangan tugas, karena pemimpin telah memberikan hak penuh dalam pelaksanaannya.
2. Bawahan akan memiliki rasa percaya tinggi tinggi karena dipercaya mengambil keputusan sendiri.

3. Bawahan akan memiliki tanggung jawab dalam penyelesaian tugas

Kelemahan :

1. Bawahan akan merasa terbebani apabila tidak bisa melaksanakan tugas dengan baik.

2.3.3. Indikator Kepemimpinan

Menurut Davis yang dikutip oleh Reksohadiprojo dan Handoko (2003:290-291),ada 10 ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam pemerintahan antara lain sebagai berikut:

1. Kecerdasan (*Intelligence*).

Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat bebrbeda.

2. Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial yang luas (*Social maturity and Breadht*).

Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi.

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai intrinsik.

4. Sikap-sikap hubungan manusiawi

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

5. Memiliki Pengaruh Yang Kuat

Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat untuk menggerakkan orang lain atau bawahan agar berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

6. Memiliki Pola Hubungan Yang Baik

Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan agar individu, dengan menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerja sama dalam mencapai tujuan yang dikehendaki bersama.

7. Memiliki Sifat-Sifat Tertentu

Seorang Pemimpin sukses memiliki sifat-sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan kemampuan tinggi dan kemauan keras, sehingga mampu menggarakkan bawahannya.

8. Memiliki Kedudukan atau Jabatan

Seorang pemimpin selalu memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat karena kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dari kedudukan jabatan dan gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.

9. Mampu Berinteraksi

Seorang pemimpin yang baik akan selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya, dalam situasi dan kondisi apa pun, buruk maupun menyenangkan.

10. Mampu Memberdayakan

Seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada bawahannya dan mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi pula.

Menurut Safaria (2006, p77), indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara suportif (*Supportive leadership*)

Digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan perhatian besar kepada kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan bawahan. Perilaku dengan gaya ini bersifat terbuka, bersahabat, dan dapat didekati dengan mudah.

2. Kepemimpinan yang direktif (*Directive leadership*)

Digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan dominasi dalam mengarahkan, mengawasi dan mengatur bawahan secara ketat. Perilaku pemimpin ini lebih banyak membuat perencanaan, membuat jadwal kerja dan menetapkan tujuan kinerja dan standar perilaku bawahan, serta menekankan pada pemenuhan terhadap aturan dan peraturan yang ada dalam organisasi.

3. Kepemimpinan partisipatif (*Participative leadership*)

Digambarkan lebih banyak mengkonsultasikan dan mendiskusikan pada bawahan sebelum membuat keputusan dan banyak berdiskusi dengan bawahan di tempat kerja.

4. Kepemimpinan berorientasi prestasi (*Achievement-oriented leadership*)

Digambarkan sebagai pemimpin dengan tujuan yang jelas dan mempunyai tantangan yang besar terhadap bawahannya. Perilaku pemimpin ini juga percaya kepada bawahannya dan memberikan bimbingan kepada mereka untuk mencapai tujuan yang tinggi.

2.4. Lingkungan Kerja

2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, suatu akseleratif yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik mau pun non fisik dalam sesuatu organisasi. Beberapa pengertian lingkungan kerja dapat diuraikan dari beberapa ahli, yaitu: lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Secara genetis, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pola

prilaku tertentu untuk menanggulangi masalah lingkungan. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Selain itu kemungkinan ada hal-hal yang berada disekitar pekerja yang dianggap tidak berpengaruh terhadap para karyawan dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan. Tetapi pada suatu saat ternyata dapat dibuktikan bahwa hal itu dapat berpengaruh cukup besar. Berbagai kebijakan dan kegiatan personalia yang dijalankan perusahaan akan memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan atau- orang-orang dalam perusahaan. Hal ini akan memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa

aman, nyaman, tenang, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya.

Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi (Rivai, 2004). Menurut Sedarmayati (2007) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.4.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007) secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik meliputi pelayanan karyawan yaitu pelayanan makanan, pelayanan kesehatan dan penyediaan kamar mandi, serta kondisi kerja yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan/pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.4.3. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2004:46) menyatakan terdapat indikator lingkungan kerja, antara lain

1. Penerangan atau cahaya pada tempat kerja.
2. Temperatur atau suhu udara pada tempat kerja.
3. Kelembapan udara pada tempat kerja.
4. Sirkulasi udara pada tempat kerja.
5. Getaran mekanis pada tempat kerja.
6. Bau tidak sedap pada tempat kerja.
7. Tata warna pada tempat kerja.
8. Dekorasi pada tempat kerja.
9. Musik pada tempat kerja.
10. Keamanan pada tempat kerja.

2.4.4. Faktor-faktor Yang Dipengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Tyssen (1996) dalam Wahyudi dan Suryono (2006), lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas.

2. Gaji dan tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan pekerja.

3. Hubungan kerja

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil.

Menurut Soetjipto (2004) menyatakan beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja, antara lain:

1. Kenyamanan karyawan

Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, ketika kenyamanan karyawan telah diterima dengan

baik dalam arti lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.

2. Perilaku karyawan

Perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan minimum sangat disukai oleh para pekerja. Ketika karyawan mendapati lingkungan kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah. Misalnya dengan menurunnya kedisiplinan, munculnya keinginan untuk keluar dari perusahaan, tanggung jawab yang rendah, serta meningkatnya absensi.

3. Kinerja karyawan

Jika kondisi kerja karyawan terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar semakin baik.

4. Tingkat stress karyawan

Lingkungan yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stress karyawan. Ketika karyawan tidak dapat mengatasi stresnya dengan baik, bisa berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut:

1. Purnomo (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga memiliki kesimpulan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga.
2. Plangiten (2013) yang berjudul Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. POS (persero) MANADO, memiliki kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja maka akan turun tingkat kepuasan kerja karyawan yang diperoleh.
3. Syarifatul (2015) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Lilik Khoiriyah (2009) menyimpulkan upah ($X_1=7,588$) dan lingkungan kerja ($X_2=6,142$) berpengaruh positif terhadap kinerja secara parsial, dan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 87,424.
5. H. Teman Koesmono (2005) menyimpulkan Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, motivasi secara positif berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.
6. Alf Crossman (2003) menyimpulkan Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap segi kerja individual, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel sosio-demografi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara positif.
7. Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayitno (2008) menyimpulkan Motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi tidak signifikan terhadap kinerja tetapi kepemimpinan dan budaya organisasi signifikan terhadap kinerja.
8. Firnawan Ajie Nugraha (2009) menyimpulkan ada pengaruh positif antara kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kosoema Nanda Putra Klaten.
9. Rani Mariam (2009) menyimpulkan Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja

karyawan, kepuasan kerja karyawan juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

10. Vera Parlinda (2004) menyimpulkan Kepemimpinan, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

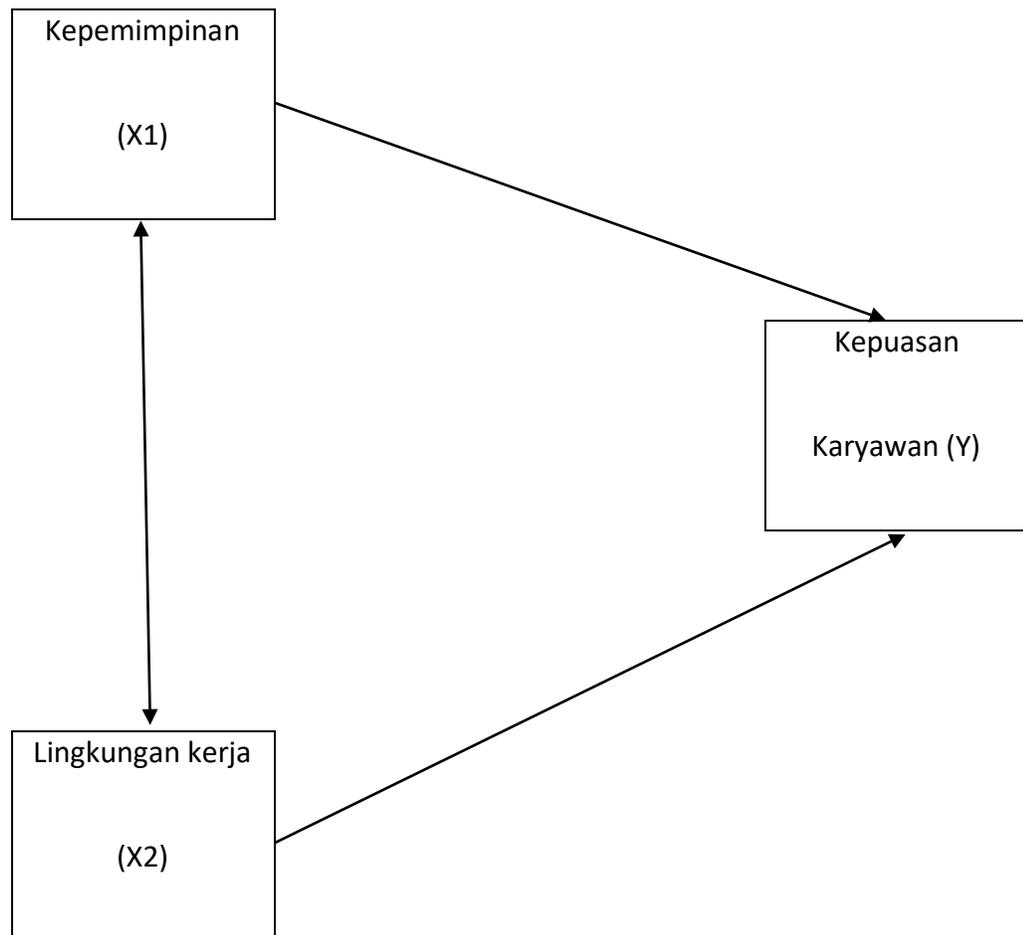
2.6. Kerangka Pemikiran

Tead, Terry, Hoyt (dalam Kartono, 2003) Kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Manajer dalam organisasi formal bertanggung jawab dan dipercaya dalam melaksanakan fungsi manajemen. Pemimpin kadang terdapat pada kelompok informal, sehingga tidak selalu bertanggung jawab atas fungsi-fungsi manajemen. Seorang manajer yang ingin berhasil maka dituntut untuk memiliki kepemimpinan yang efektif.

Kepemimpinan merupakan ciri utama dari kinerja perusahaan yang memiliki sifat dari aktivitas orang manajemen dan mengarahkan usaha mereka pada tujuan dan sasaran perusahaan. Harus ada kesesuaian perilaku untuk meningkatkan perusahaan. Hubungan antara atasan dan bawahan, kepemimpinan berperan penting. Sebagai seorang pemimpin yang mempunyai kekuasaan maka ia dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang

kondusif. Kemampuan, kebutuhan prestasi, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri dan inisiatif merupakan indikator dalam penelitian ini. Variabel terikat yang paling penting dalam dunia industri dan psikologi perusahaan adalah kinerja. Salah satu hal yang menjadi perhatian utama pada perusahaan manufaktur yang difokuskan untuk pengembangan produktivitas karyawan, satu fungsi dari pengukuran kerja (Borman, 2004). Setiawan dan Ghazali (2006: 159) Pengertian kepuasan kerja menurut Setiawan dan Ghazali adalah kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh salah satunya hubungan antar sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah pekerjaan itu sendiri, pembayaran, promosi, kepenyeliaan dan rekan kerja. Perusahaan harus membuat lingkungan kerja dimana orang yang bekerja di dalamnya merasa nyaman untuk bekerja, merasakan bahwa mereka memiliki tujuan, mempunyai kebanggaan akan apa yang mereka lakukan dan dapat memaksimalkan potensi mereka. Dalam penelitian ini suasana kerja, hubungan dengan rekan sekerja dan tersedianya fasilitas kerja menjadi kombinasi yang dapat digunakan. Berdasar uraian tersebut maka kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1.
Kerangka Berpikir



2.7. Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai dugaan sementara atau pendapat yang masih lemah sehingga perlu dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis yang digunakan adalah :

1. Ada pengaruh positif kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan di Bagian Produksi *Grand Piano* PT Samick Indonesia.
2. Ada pengaruh positif lingkungan terhadap kepuasan karyawan di Bagian Produksi *Grand Piano* PT Samick Indonesia.
3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan di Bagian Produksi *Grand Piano* PT Samick Indonesia.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Samick Indonesia yang beralamat di Jalan Perkebunan Cileungsi Kidul, Desa Cileungsi, Kecamatan Cileungsi, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat 16820 pelaksanaan dimulai pada bulan Juni 2019 sampai selesai.

Tabel 3.1.
Rencana Penelitian

Kegiatan	Juni 2019				Juli 2019				Agustus 2019				Januari 2020				Februari 2020			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan																				
Penyusunan Proposal																				
Pengumpulan Data																				
Analisis Data																				
Penyusunan Laporan																				

3.2. Disain Penelitian

Desain penelitian adalah kerangka kerja yang digunakan untuk melaksanakan riset pemasaran (Malhotra,2007). Desain penelitian memberikan prosedur untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyusun atau untuk menyelesaikan masalah dalam penelitian. Desain penelitian merupakan dasar dalam melakukan penelitian. Oleh sebab itu, desain penelitian yang baik akan menghasilkan penelitian yang efektif dan efisien. Klasifikasi desain penelitian dibagi menjadi dua yaitu deskriptif dan kausal.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

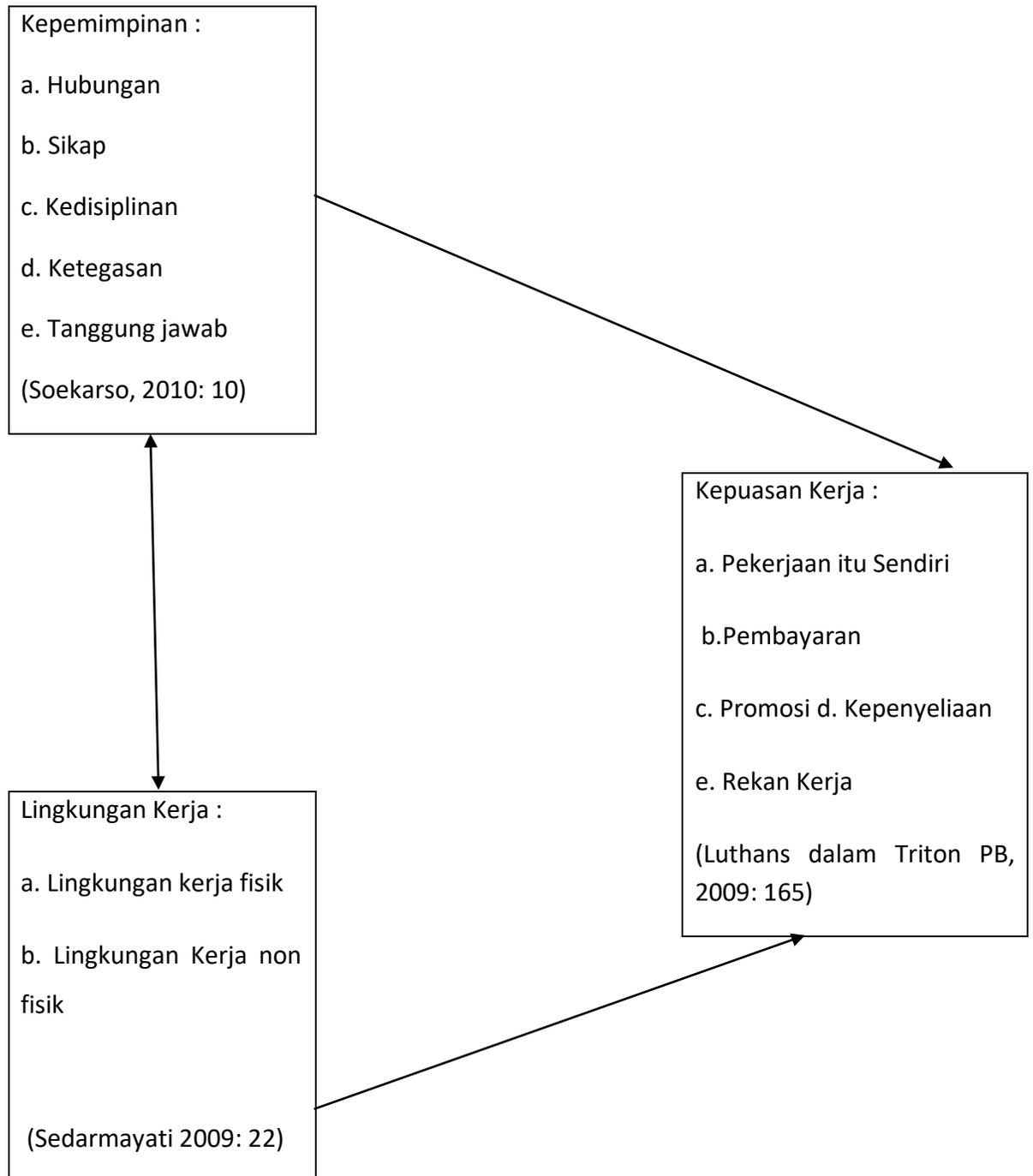
3.3. Operasionalisasi Variable

Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya

mengukur suatu variabel. Definisi operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Karena berdasarkan informasi itu, ia akan mengetahui bagaimana caranya melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun berdasarkan konsep yang sama. Dengan demikian ia dapat menentukan apakah tetap menggunakan prosedur pengukuran yang sama atau diperlukan pengukuran yang baru.

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indicator dari variable variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat.

Tabel 3.2.
Operasionalisasi Variable



1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kepegawai
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

3.4. Populasi, Sampel dan Metode *Sampling*

3.4.1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi. Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun imajiner.

Husaini Usman mengemukakan pengertian populasi. Menurutnya, populasi ialah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek dan subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik dan sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan di bagian produksi *Grand Piano* PT Samick Indonesia.

Tabel 3.3.
Jumlah populasi

NO	BAGIAN	JUMLAH
1	Back Post	26
2	Bridge	7
3	Cut/Lam	9
4	Hado	12
5	Couting	23
6	Buff/Velt	39
7	Skelton	28
8	Reg/Assy	49
9	Finish Tuning	19
10	Finishing	24
TOTAL		236

3.4.2. Sampel

Menurut Hadi (Margono, 2004: 121) berpendapat bahwasanya sampel adalah suatu kegiatan penelitian yang di lakukan karena beberapa hal sebagai berikut :

1. Peneliti mempunyai tujuan mereduksi objek penelitian sebagai akibat yang di timbulkan terkait dengan jumlah Populasi, sehingga di perlukan penelitian sebagian saja.
2. Kemudian hal lainnya adalah Peneliti memiliki maksud atau tujuan untuk mengadakan generalisasi dari berbagai hasil penelitiannya tersebut, atau dengan kata lain terkait dengan berbagai kesimpulan terhadap objek , gejala, serta kejadian yang lebih luas.

Menurut Arikunto (2010:112) “Sampel apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi, jika subjeknya lebih dari 100, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Dilihat dari penjabaran diatas penelitian ini mengambil hanya 100 responden dengan menggunakan rumus slovin.

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$\text{Sehingga: } n = 236 / (1 + (236 \times 0,10^2))$$

$$n = 236 / (1 + (236 \times 0,01))$$

$$n = 236 / (1 + (2,36))$$

$$n = 236 / 2,36$$

$$n = 100$$

3.4.3. Metode Sampling

Metode sampling adalah metode yang dilakukan untuk menentukan sampel. Jadi, sebuah penelitian yang baik haruslah memperhatikan dan menggunakan sebuah metode dalam menetapkan sampel yang akan diambil sebagai subjek penelitian.

Menurut Sugiyono (2001:57) dinyatakan simple (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa

memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Margono (2004:126) menyatakan bahwa simple random sampling adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen. Teknik ini dapat dipergunakan bilamana jumlah unit sampling di dalam suatu populasi tidak terlalu besar.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), sementara data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Contoh data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Contoh data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi perusahaan berupa absensi, gaji, laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya.

Metode Pengumpulan Data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya. Adapun tiga teknik pengumpulan data yang biasa digunakan adalah angket, observasi dan wawancara.

1. Angket

Angket / kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

2. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi (situasi, kondisi). Teknik ini digunakan bila penelitian ditujukan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan dilakukan pada responden yang tidak terlalu besar.

3. Metode Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah disusun sebelumnya. Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap dan biasanya sudah menyediakan pilihan jawaban (kuesioner tertutup) atau memberikan kesempatan responden menjawab secara bebas (kuesioner terbuka).

3.6. Instrument Variabel Penelitian

Instrument penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Sugiyono(2014) menyatakan bahwa“Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang

diamati”. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala *Likert*. Sugiyono (2014) menyatakan bahwa “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial”. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrume angket atau kuesioner dengan pemberian skor sebagai berikut:

Tabel 3.4.
Instrumen Angket

No	Keterangan	Nilai
1	SS (Sangat Setuju)	5
2	S (Setuju)	4
3	CS (Kurang Setuju)	3
4	TS (Tidak Setuju)	2
5	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Agar dapat mendapatkan sebuah hasil penelitian yang memuaskan, peneliti menyusun rancangan kisi-kisi instrument penelitian. Arikunto “2006” menyatakan bahwa kisi –kisi bertujuan untuk menunjukkan keterkaitan antara yang diteliti dengan sumber data atau teori yang diambil”

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Metode analisis data merupakan tahapan proses penelitian dimana data yang sudah dikumpulkan untuk diolah dalam rangka menjawab rumusan masalah. Manajemen dan proses pengolahan data inilah yang disebut analisis data.

1. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik normal P-P Plot menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

2. Uji Multikolinearitas

Yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinearitas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan yang lainnya setara(indeponden). Tidak terjadinya multikolinearitas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan tolerance jika :

- Nilai tolerance seluruh variabel indeponden mendekati angka 1 dan atau lebih besar dari pada 0,2

- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10

3. Uji asumsi Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk melihat data yang digunakan terjadi korelasi atau tidak antara satu periode dengan periode sebelumnya. Tujuan dilakukan uji ini adalah untuk melihat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem autokorelasi. Jika tidak terjadi autokorelasi maka model regresi yang digunakan pada data tersebut dapat dinyatakan sebagai model regresi yang baik. Untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin-Watson* (DW) dengan persyaratan sebagai berikut (Santoso, 2000-216) :

1. Angka DW dibawah -2 berarti autokorelasi positif
2. Angka DW diantara -2 sampai dengan +2 berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka DW diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif

4. Uji asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi adalah suatu ukuran yang penting dalam regresi karena dapat menginformasikan baik atau tidak model regresi yang terestimasi. Dengan kata lain, koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Besar kecilnya pengaruh tersebut dapat dilihat melalui nilai R^2 yang dihasilkan dari uji ini. R^2 juga merupakan indikasi seberapa baik model penelitian yang digunakan, semakin besar R^2 maka semakin baik model penelitian tersebut.

6. Uji Simultan Regresi Linear Berganda

Uji F dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. Pengujian ini menggunakan tabel ANOVA (analysis of variance) untuk mencari F hitung. Nilai F hitung dari masing-masing koefisien regresi kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel. Tingkat signifikansi yang digunakan pada uji F sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$). Syarat dalam uji F sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig > \alpha = 5\%$ maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. (H_0 ditolak).
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig < \alpha = 5\%$ maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. (H_0 diterima).

7. Uji Parsial Regresi Linear Berganda Uji Parsial (Uji T)

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dalam mempengaruhi variabel tidak bebas secara bersama-sama ataupun secara parsial. Persamaan regresi dengan linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

keterangan :

Y : Kepuasan Karyawan

a : Konstanta persamaan regresi

b : Koefisien regresi

X1 : Kepemimpinan

X2 : Lingkungan Kerja

Dengan persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa Y sebagai variabel dependen dan X1, X2, sebagai variabel independen. Pengujian hipotesis perlu digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan terhadap variabel dependennya loyalitas karyawan. Pengujian hipotesis ini juga berguna untuk memeriksa atau menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan dengan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$). Pengujian ini dilakukan setelah pengujian asumsi klasik memenuhi syarat. Uji parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui masing-masing variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen dalam model regresi. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam uji t adalah

0,05 ($\alpha = 5\%$). Nilai t hitung dari masing-masing koefisien regresi kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel. Kaidah pengambilan keputusan uji statistik t adalah sebagai berikut :

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\text{sig} > \alpha = 5\%$ maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. (H_0 ditolak).
- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $\text{sig} < \alpha = 5\%$ maka variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. (H_0 diterima).

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang dilakukan dalam penelitian dengan tujuan untuk mengambil keputusan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. uji hipotesis dilakukan dengan menaksir parameter populasi berdasarkan data sampel melalui uji statistik inferensial, yaitu untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut. Terdapat dua cara menaksir parameter populasi berdasarkan data sampel, yaitu: a point estimate dan interval estimate atau disebut juga confidence interval. a point estimate adalah suatu taksiran parameter populasi berdasarkan satu nilai data sampel. Sedangkan interval estimate adalah suatu taksiran parameter populasi berdasarkan nilai interval data sampel.

Menaksir parameter populasi dengan menggunakan *a point estimate* akan mempunyai tingkat resiko kesalahan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang menggunakan *interval estimate*. Semakin besar interval taksirannya, maka akan semakin kecil kesalahannya. biasanya kesalahan taksiran dalam penelitian ditetapkan terlebih dahulu, yang pada umumnya digunakan adalah 10%, 5%, dan 1%. Pengambilan keputusan dalam uji hipotesis diharapkan pada dua alternatif kemungkinan kesalahan, yaitu:

1. Kesalahan Tipe 1 (*Type 1 Error*)

Kesalahan yang di perbuat apabila menolak hipotesis yang pada hakikatnya adalah benar (seharusnya diterima). Probabilitas kesalahan Tipe 1 ini biasanya disebut dengan resiko Alpha (*Alpha Risk*), dilambangkan dengan simbol α . Tingkat kesalahan dinyatakan dengan α yang dalam bentuk penggunaannya disebut sebagai taraf nyata atau taraf signifikansi (*level of significant*). $1-\alpha$ disebut tingkat keyakinan (*level of confidence*). karena berdasarkan hal tersebut kesimpulan yang dibuat adalah benar, sebesar $1-\alpha$.

2. kesalahan tipe 2 (*Type 2 Error*) Kesalahan yang diperbuat apabila menerima hipotesis yang pada hakekatnya adalah salah (seharusnya ditolak). probabilitas kesalahan tipe 2 ini biasanya disebut dengan risiko beta (*beta risk*). dilambangkan dengan simbol β . tingkat kesalahan ini dinyatakan dengan β yang dalam bentuk penggunaannya disebut sebagai fungsi ciri operasi (*operating characteristic function*). $1-\beta$ disebut sebagai kuasa pengujian.

Dua pernyataan yang diperlakukan dalam Pengujian Hipotesis. dua hal tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pernyataan Hipotesis Nol (H_0)
 1. Pernyataan yang diasumsikan benar, kecuali ada bukti yang kuat untuk membantahnya
 2. Selalu mengandung pernyataan "sama dengan", "tidak ada pengaruh", "tidak ada perbedaan", dan
 3. Dilambangkan dengan H_0
2. Pernyataan Hipotesis Alternatif (H_1)
 1. Pernyataan yang dinyatakan benar jika hipotesis Nol (H_0), berhasil ditolak dan
 2. Dilambangkan dengan H_1 atau H_A

Menentukan Kriteria Pengujian Hipotesis Kriteria pengujian hipotesis adalah proses pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis nol dengan cara membandingkan nilai a tabel distribusinya (nilai kritis) dengan nilai uji statistiknya, sesuai dengan bentuk pengujiannya, yaitu:

1. H_0 diterima, apabila nilai uji statistiknya lebih kecil atau lebih besar daripada nilai positif atau nilai negatif dari a tabel. Dengan kata lain, uji statistik berada diluar nilai kritis

2. H_0 ditolak, apabila nilai uji statistiknya lebih besar atau lebih kecil daripada nilai positif atau negatif dari α tabel. dengan kata lain, nilai uji statistik berada di dalam nilai kritis.

Pengambilan kesimpulan analisis statistik berdasarkan pada tingkat signifikansi. Tingkat signifikansi adalah kemampuan untuk di generalisasi-kan dengan tingkat kesalahan tertentu. ada hubungan signifikan berarti hubungan dapat digeneralisasikan untuk populasi. ada perbedaan signifikan berarti perbedaan dapat digeneralisasikan.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

Samick dalam bahasa Korea berarti "tiga manfaat", melambangkan bagaimana Samick ingin memberi manfaat tidak hanya bagi perusahaan itu sendiri, tetapi juga untuk para pemangku kepentingan, meningkatkan ekonomi masyarakat dan bermanfaat bagi negara. Melalui musik sebagai bahasa universal, Samick bertekad untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia.

Sejak didirikan pada tahun 1992, Samick Indonesia telah berkembang menjadi salah satu eksporter piano dan gitar terbesar di dunia dengan jumlah produksi mencapai lebih dari 3.000 unit piano dan 35.000 unit gitar setiap bulan. Samick Indonesia mengeksport alat musik dengan kualitas terbaik ke berbagai negara seperti Amerika Serikat, Korea Selatan, Republik Rakyat China, Jepang, Australia, Rep. Islam Iran, Republik Federal Jerman dan negara-negara lain. Berlokasi di Cileungsi-Bogor dengan lebih dari 3.000 karyawan, Samick Indonesia bangga menjadi salah satu green company untuk wilayah sekitarnya dengan memanfaatkan hanya 30% dari area seluas 43 hektar untuk operasional produksi perusahaan.

Sisanya masih merupakan lahan hijau. Berkat keahlian yang telah dikembangkan selama bertahun-tahun membuat Samick Indonesia menjadi salah satu produsen alat musik terbesar di dunia kini.

PT Samick beralamat Jl. Perkebunan Desa. Kidul Kec. Cileungsi Kab.Bogor Jawa Barat. Email: director@samick.co.id Website: <http://www.samick.co.id> Telepon: (021) 8230538 Fax: (021) 8230162

4.1.2. Sejarah PT Samick Indonesia

1. Samick Musical Instrument Co. Ltd didirikan pada tahun 1958 menjadi perusahaan Korea pertama yang mengeksport piano.
2. Pada 1970 an, Samick berfokus kepada ekspansi global. Pada 1978 membuka kantor cabang di Los Angeles, AS, diikuti dengan meresmikan kantor di Dusseldorf, Jerman.
3. Pada tahun 1992, PT. Samick Indonesia berdiri di Cileungsi, Bogor sebagai produsen bahan baku alat musik.
4. Berbekal keterampilan dan pengalaman, Samick Indonesia mulai memproduksi gitar akustik dan elektrik yang kemudian dilanjutkan dengan memproduksi piano upright dan *grand*. Samick Indonesia pada tahun 1996 mendapat rekomendasi dari presiden Republik Indonesia sebagai perusahaan Top Eksportir di Indonesia.

5. Samick adalah produsen piano terbesar dan tertua di Korea dan menempati peringkat ketiga untuk penjualan piano terbesar di dunia.
6. Kendati sejarah Samick Indonesia cukup singkat, namun perusahaan ini telah berkembang dengan jumlah karyawan lebih dari 3.000 orang pada area seluas 43 hektar. Samick Indonesia menjadi manufaktur yang modern dan canggih dengan jaringan ekspor alat musik berkualitas ke wilayah Asia-Pasifik, Eropa dan Amerika.

Penghargaan yang sudah diperoleh PT Samick Indonesia di antara lain:

1. *The Best CSR Excellence Award 2014. Korea-Indonesia CSR Forum, Jakarta, Indonesia.*
2. *Bogor Customs Award 2014. The 2nd Winner of The Best Bonded Zone Category in Customs Service Office of Bogor, Indonesia.*
3. *Outstanding Achievement of Economic Cooperation between Indonesia-Korea 2013, The Coordinating Ministry for Economic Affairs Republic Indonesia & Ministry of Trade, Industry and Energy Republic of Korea.*

4.2. Hasil Analisis Data

Deskripsi responden merupakan gambaran para karyawan yang menjadi responden dalam penelitian, yang dapat dilihat dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Berikut ini akan dilihat gambaran responden yang telah mengisi kuesioner mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja pada karyawan bagian Grand Piano PT Samick Indonesia.

4.2.1. Gambaran responden berdasarkan usia dan jenis kelamin

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang didapat dari penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai usia dan jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4.1.
Responden berdasarkan usia dan jenis kelamin

No	Usia (Tahun)	Jenis Kelamin		Jumlah (Orang)
		Laki-laki	Perempuan	
1	18-28	25	17	42
2	29-39	23	9	32
3	40-50	13	4	17
4	51-61	5	0	5
5	>61	4	0	4
Total		70	30	100

Sumber: data diolah oleh penulis

Berdasarkan Tabel 4.1. responden dengan usia antara 18 – 28 tahun berjumlah 42 orang dengan rincian 25 laki-laki dan 17 perempuan, merupakan jumlah terbanyak responden berdasarkan usia. Responden dengan paling sedikit berdasarkan usia adalah pada rentang usia >61 tahun, yaitu hanya 4 laki-laki dan untuk perempuan 0. Sedang responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden laki-laki sejumlah 70 orang dan perempuan 30 orang.

4.2.2. Gambaran responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.2.
Responden berdasarkan pendidikan terakhir

No	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir				Jumlah
		SMP	SMA	D1 s/d D3	S 1	
1	Laki-laki	2	55	10	3	70
2	Perempuan	-	20	5	5	30
Total		2	75	15	8	100

Sumber: data diolah oleh penulis

Berdasarkan data pada table 4.2. dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di Bagian Grand Piano PT Samick Indonesia sebagian besar berpendidikan terakhir SMA, dengan jumlah laki-laki 55 orang dan perempuan 20 orang. Jumlah pendidikan yang paling sedikit yaitu S1 dengan jumlah laki-laki 3 orang. Sedangkan pendidikan untuk perempuan, D1 sampai dengan D3 sama dengan S 1 Jumlahnya sama 5 orang.

4.3. Analisis Deskriptif Presentase

Metode ini digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada pada penelitian ini, yang terdiri dari kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y). Analisis dilakukan untuk setiap indikator pada variabel dengan memberikan kategori.

4.3.1. Kepemimpinan (X1)

Pada variabel kepemimpinan ada 8 pernyataan yang dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian. Berikut tabel tanggapan responden tentang kepemimpinan:

Tabel 4.3.
Gambaran responden tentang kepemimpinan

NO	Indikator Kepemimpinan	Jumlah Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan, dan bagaimana mengerjakannya	28	22	30	12	8	100
2	Pimpinan menetapkan hubungan kerja yang jelas antara satu orang dengan orang lain	14	34	32	16	4	100
3	Pimpinan memberikan standar untuk setiap pekerjaan yang diperintahkan kepada bawahan	28	47	1	8	4	88
4	Pimpinan berbuat sesuatu yang mempuat anggota menjadi senang bekerja	9	9	33	25	24	100
5	Pimpinan selalu melakukan hubungan baik dengan karyawan	5	17	48	24	6	100
6	Pimpinan selalu memperhatikan konflik yang terjadi pada anggota	5	9	47	31	8	100
7	Pimpinan selalu melakukan kontrol timbal balik antara pimpinan dan karyawan	5	11	39	37	8	100
8	Pimpinan selalu memberi nasehat tentang kinerja kepada karyawan	8	7	54	25	6	100

Sumber: data diolah oleh penulis

4.3.2. Lingkungan Kerja

Pada variabel lingkungan kerja ada 5 pernyataan yang dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian. Berikut tabel tanggapan responden tentang lingkungan kerja

Tabel 4.4.
Gambaran responden tentang lingkungan kerja

NO	Indikator Lingkungan Kerja	Jumlah Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saudara dalam menjalankan tugas-tugas dilingkungan perusahaan	33	44	17	6	0	100
2	Saudara dapat bersosialisasi dengan rekan kerja, baik dalam urusan pekerjaan ataupun kegiatan diluar pekerjaan	29	28	26	16	1	100
3	Perselisihan yang terjadi diantara rekan kerja bisa menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif	23	22	28	22	5	100
4	Ruangan yang disediakan oleh perusahaan cukup luas	67	14	16	3	0	100
5	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai	61	21	16	2	0	100

Sumber: data diolah oleh penulis

4.3.3. Kepuasan Kerja

Pada variabel kepuasan kerja ada 14 pernyataan yang dapat digunakan dalam pengambilan data penelitian. Berikut tabel tanggapan responden tentang kepuasan kerja kerja.

Tabel 4.5.
Gambaran responden tentang kepuasan kerja

NO	Indikator Lingkungan Kerja	Jumlah Jawaban Responden					Jumlah
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Pekerjaan yang saya lakukan ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya	10	26	36	21	7	100
2	Saya selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya	14	10	28	42	6	100
3	Saya sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan	6	22	37	30	5	100
4	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya memberi saya peluang untuk mengambil keputusan sendiri, menimbulkan kebebasan dan ketidaktergantungan	6	20	21	46	7	100
5	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini	5	52	29	14	0	100
6	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji pokok yang saya terima	7	51	28	14	0	100
7	Gaji saya sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja	35	27	28	8	2	100
8	Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan	6	32	51	11	0	100
9	komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan	5	62	30	3	0	100

10	Pemahaman atasan terhadap pekerjaan sudah baik	45	21	29	5	0	100
11	Atasan saya konsisten dalam menerapkan aturan-aturan bagi saya dan karyawan lainnya	19	31	31	7	12	100
12	Bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	7	42	40	11	0	100
13	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja	5	19	52	24	0	100
14	Rekan kerja saya selalu memberikan nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	1	10	56	26	7	100

Sumber: data diolah oleh penulis

4.4. Analisis Statistik Deskriptif

Data pada tabel perhitungan variabel diolah dengan menggunakan SPSS versi 16.0 dengan tujuan untuk memberikan gambaran tentang suatu data yang dilihat dari nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*) dan standar deviasi yang dihasilkan dari variabel penelitian. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi struktur modal dan kinerja keuangan sebagai variabel independen, serta nilai perusahaan sebagai variabel dependen. Variabel-variabel tersebut akan diuji secara statistik deskriptif dengan menggunakan SPSS seperti yang terlihat dalam table berikut ini:

Tabel 4.6.
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
TOTAL_X2	100	12.00	25.00	2058.00	20.5800	2.77500	7.701
TOTAL_X1	100	16	50	3124	31.24	6.960	48.447
TOTAL_Y	100	25.00	69.00	4657.00	46.5700	8.47248	71.783
Valid N (listwise)	100						

Sumber: data diolah oleh penulis

Dari hasil analisis statistik deskriptif di atas, menerangkan bahwa jumlah penelitian pada bagian Grand Piano PT Samick Indonesia dalam penelitian ini sebanyak 100 data. Dari hasil analisis deskriptif di atas juga menunjukkan bahwa pada penelitian variable X1 (kepemimpinan) ini memiliki nilai minimum sebesar 16 dan nilai maximum sebesar 50 dengan nilai rata-rata sebesar 31.24 dan standar deviasi pada tabel sebesar 6.960. Variabel X2 (lingkungan kerja) memiliki nilai minimum sebesar 12.00 dan nilai maksimum sebesar 25.00 dengan nilai rata-rata sebesar 20.5800 dan standar deviasi pada tabel sebesar 2.775000. Variabel Y (Kepuasan karyawan) memiliki nilai minimum sebesar 25 dan nilai maksimum sebesar 69 dengan nilai rata-rata sebesar 46.57 dan standar deviasi pada tabel sebesar 8.427248.

4.5. Uji Kualitas Data

4.4.1. Uji Validitas

Uji Validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan – pernyataan pada kuesioner yang harus buang atau di ganti karena dianggap tidak relevan. Validitas yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dengan nama *pearson correlation*. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah (n) = 100 maka besarnya $df = 100 - 2 = 98$ Dengan $\alpha = 0.05$ maka diperoleh r table 0.1966. Berikut adalah validitas tiap butir-butir pernyataan setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.7.
Hasil Uji Validitas

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	88.11	187.856	.479	.911
X1.2	88.23	188.179	.576	.909
X1.3	87.74	193.447	.387	.913
X1.4	89.07	185.965	.555	.910
X1.5	88.70	187.768	.677	.907
X1.6	88.89	185.715	.763	.906
X1.7	88.93	189.439	.587	.909
X1.8	88.75	190.492	.559	.909
X2.1	86.93	199.035	.374	.912
X2.2	87.93	194.854	.318	.914
X2.3	88.25	197.543	.200	.917
X2.4	87.16	197.691	.298	.914
X2.5	87.20	195.354	.418	.912
Y.1	88.50	188.192	.557	.909
Y.2	88.77	189.755	.466	.911
Y.3	88.67	189.900	.549	.910

Y.4	88.89	187.372	.597	.909
Y.5	88.09	189.517	.735	.907
Y.6	88.10	189.303	.696	.908
Y.7	87.76	188.326	.561	.909
Y.8	88.28	190.749	.693	.908
Y.9	87.92	194.983	.604	.910
Y.10	87.55	191.321	.501	.910
Y.11	87.83	188.425	.587	.909
Y.12	88.16	193.732	.522	.910
Y.13	88.56	192.916	.551	.910
Y.14	88.89	200.341	.217	.914

Sumber: data diolah oleh penulis

Berdasarkan pada Tabel 4.7. di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap pernyataan lebih besar dari nilai (r_{tabel}) dengan signifikansi untuk semua item pada level 0,05.

4.4.2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik adalah dengan melihat nilai *Cronchbach Alpha* (α), suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronchbach Alpha* (α) > 0,60 (Bawono, 2006:68). Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.8. Reliability Statistics
Variabel Independen (Kepemimpinan)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.910	8

Sumber: data diolah oleh penulis

Dari table 4.8. di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variable kompensasi adalah $> 0,60$ yaitu 0,910 Sehingga data tersebut dapat dikatakan reliabel untuk pengukuran dan penelitian sebelumnya. Dengan demikian dapat dikatakan instrument pada variable Kepemimpinan memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variable yang di susun dalam suatu bentuk kuesioner.

**Tabel 4.9. Reliability Statistics
Variabel Independen (Lingkungan Kerja)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.529	5

Sumber: data diolah oleh penulis

Dari table 4.9. di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha untuk variable lingkungan kerja adalah $< 0,60$ yaitu 0,529 Sehingga data tersebut dapat dikatakan normal untuk pengukuran dan penelitian sebelumnya. Dengan demikian dapat dikatakan instrument pada variabel Lingkungan Kerja memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan

dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang di susun dalam suatu bentuk kuesioner.

**Tabel 4.10. Reliability Statistics
Variabel Dependen (Kepuasan Karyawan)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	14

Sumber: data diolah oleh penulis

Dari tabel 4.10. di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kepuasan karyawan adalah $> 0,60$ yaitu 0,901 Sehingga data tersebut dapat dikatakan reliabel untuk pengukuran dan penelitian sebelumnya. Dengan demikian dapat dikatakan instrument pada variabel Karyawan memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang di susun dalam suatu bentuk kuesioner.

4.6. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik penting dilakukan agar memperoleh parameter yang valid dan handal atas model regresi yang digunakan. Pengujian asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan uji linieritas.

4.6.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model distribusi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Menentukan normalitas dapat dilakukan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11.
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.15500733
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.048
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.610
Asymp. Sig. (2-tailed)		.851

a. Test distribution is Normal.

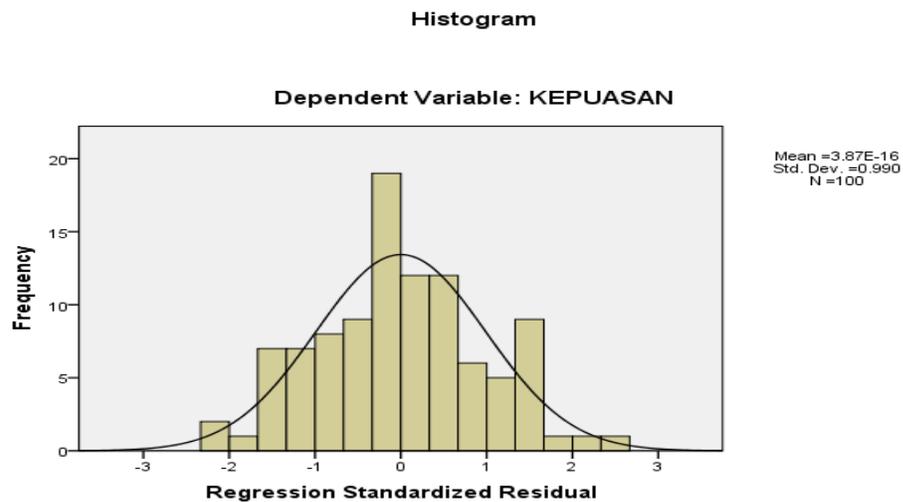
Sumber: data yang telah diolah

Terlihat pada tabel diatas pada baris Asymp. Sig (2-tailed) diperoleh sebesar 0.851. Probabilitas $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal.

Analisis grafik pada penelitian ini adalah dengan melihat grafik histogram dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif

dari data normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafis histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1.
Hasil Uji Normalitas-Histogram

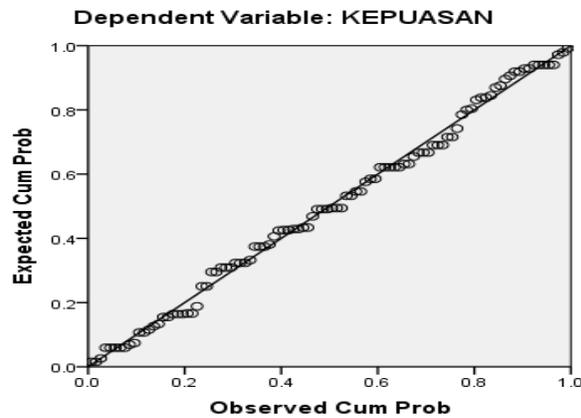


Sumber: data yang telah diolah

Pada gambar 4.1. diatas grafik histogram dapat dilihat bahwa residual berdistribusi normal dan berbentuk simetris tidak mekenceng ke kanan maupun ke kiri.

Tabel 4.2.
Hasil Uji Normalitas-P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: data yang telah diolah

Pada gambar 4.2. dapat dilihat bahwa data titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti data tersebut berdistribusi secara normal.

4.6.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan memiliki korelasi antar variabel bebas (independen) atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas atau korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Dengan melihat nilai *tolerance*.
- 2) *Varian Inflation Factor* (VIF), maka *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

Tabel 4.12.
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.185	5.691		2.668	.009		
	TOTAL_X1	.461	.110	.367	4.200	.000	.905	1.104
	TOTAL_X2	1.075	.275	.342	3.909	.000	.905	1.104

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

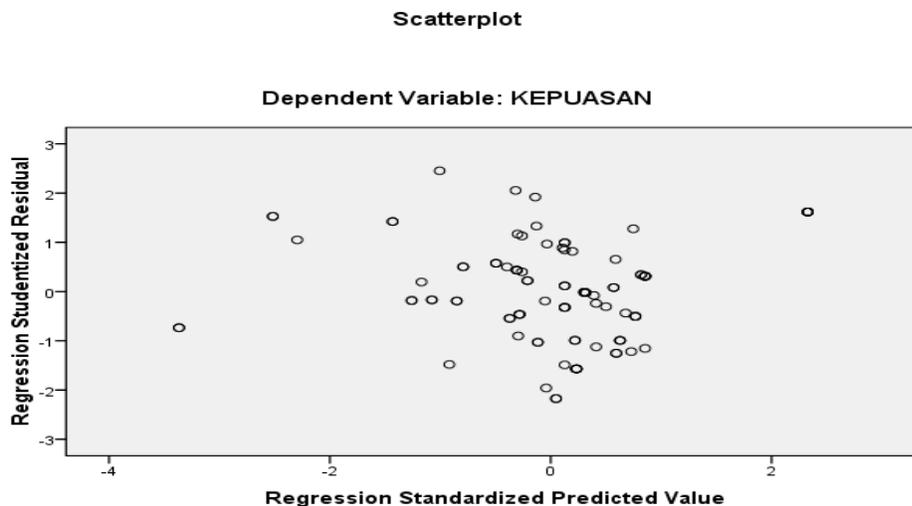
Sumber: data yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.12. di atas dapat diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai VIF disekitar angka 1 untuk setiap variabel. Hasil perhitungan Toleransi menunjukkan tidak ada variabel yang memiliki nilai Toleransi kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada suatu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tersebut, maka kedua variabel independen dalam penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen.

4.6.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (no) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.10.

Gambar 4.3.
Grafik *Scatterplot*



Sumber: data yang telah diolah

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian pada persamaan regresi linear berganda dalam model ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6.4. Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai dl dan du pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- (DW < dl) ➡ DW < 1,634 = Terjadi autokorelasi
- (DW > 4-dl) ➡ DW > 2,366 = Terjadi autokorelasi
- (du < DW < 4-dl) ➡ 1,715 > DW < 2,285 = Tidak terjadi autokorelasi
- (dl < DW < du) ➡ 1,634 < DW < 1,715 = Tidak ada kesimpulan
- (4-du < DW < 4 dl) ➡ 2,366 < DW < 2,34 = Tidak ada kesimpulan

Berikut ini adalah tabel hasil uji autokorelasi:

Tabel 4.13.
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.573 ^a	.329	.315	7.228	2.024

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: data yang telah diolah

Berdasarkan tabel 4.13. di atas dapat diketahui hasil uji autokorelasi pada nilai Durbin-Watson adalah 2,024. Nilai yang dihasilkan tersebut diantara $2,024 > 2,285$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian tidak terdapat autokorelasi.

4.7. Uji Linearitas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variable bebas dengan terikat. Jika nilai Sig deviaton from linearity $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linier antara variable bebas dengan variable terikat Tetapi jika nilai Sig deviaton from linearity $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linieritas antara variable bebas dengan variable terikat. . Untuk menguji apakah variabel memiliki hubungan linear atau tidak dapat dilihat dari gambar 4.1. dan 4.2.

Gambar 4.14.
Variabel Kepimpinan terhadap kepuasan karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between	(Combined)	4053.858	17	238.462	6.406	.000
TOTAL_X1	Groups	Linearity	1714.160	1	1714.160	46.046	.000
		Deviation from Linearity	2339.698	16	146.231	3.928	.000
	Within Groups		3052.652	82	37.227		
	Total		7106.510	99			

Sumber: data yang telah diolah

Berdasarkan table 4.14. hasil uji linearitas diketahui *Sig deviation from linearity* sebesar $0,000 < 0,05$, Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat terdapat Hubungan Linear antara kepemimpinan dan kepuasan karyawan.

Gambar 4.15.
Variabel Lingkungan Kerja terhadap kepuasan karyawan

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y *	Between Groups	(Combined)	3973.719	12	331.143	8.054	.000
TOTAL_X2		Linearity	1560.796	1	1560.796	37.963	.000
		Deviation from Linearity	2412.924	11	219.357	5.335	.000
	Within Groups		3576.871	87	41.113		
	Total		7550.590	99			

Sumber: data diolah oleh penulis

4.8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan apabila analisis dilakukan pada satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas, dalam penjelasan ini terdapat dua variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2). Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan antara struktur modal dan kinerja keuangan terhadap nilai perusahaan. Analisis regresi berganda dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 4.16.
Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.666	5.352		1.619	.109
TOTAL_X1	.457	.103	.375	4.431	.000
TRAN_X2	1.148	.259	.376	4.436	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah oleh penulis

Model persamaan regresi berganda berdasarkan tabel di atas adalah:

$$Y = 8,666 + 0,457 X_1 + 1,148 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tanda-tanda koefisien regresi mencerminkan hubungan antar variabel independen (kepemimpinan dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (kepuasan karyawan) pada perusahaan PT Samick Indonesia. Tanda (+) berarti terdapat hubungan yang positif atau searah antar variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan tanda (-) berarti tidak terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Semakin meningkat nilai variabel independen (struktur modal dan kinerja keuangan) maka semakin meningkat pula nilai variabel dependen (nilai perusahaan) pada perusahaan PT Samick Indonesia.

2. Nilai konstanta pada persamaan regresi sebesar 8,666 menunjukkan bahwa jika variabel independen lainnya bernilai nol, maka variabel nilai perusahaan mengalami peningkatan sebesar 8,666.
3. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,457 artinya setiap penambahan (karena tandanya positif) 1%, kepemimpinan akan meningkatkan nilai perusahaan sebesar 0,457 dengan asumsi variabel-variabel yang lain tidak berubah.
4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 1,148 artinya setiap penambahan (karena tandanya positif) 1%, lingkungan kerja akan meningkatkan nilai perusahaan sebesar 0,055 dengan asumsi variabel-variabel yang lain tidak berubah.

4.9. Hasil Analisis Korelasi dan Determinasi

1. Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil pengamatan data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 diperoleh nilai korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.17.
Hasil uji korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	.369	.356	6.79809

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data yang telah diolah

Nilai R sebesar 0,608 atau 60,8% menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel bebas (Kepemimpinan dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap kepuasan karyawan yang artinya memiliki hubungan secara simultan pada perusahaan PT Samick Indonesia. Jadi dapat disimpulkan bahwa korelasi antar variabel independen dan variabel dependen memiliki korelasi keeratan sangat kuat yaitu 0,608 atau 60,8%.

2. Koefisien Determinasi

Nilai R square (R^2) atau nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.18.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.573 ^a	.329	.315	7.228	2.024

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: data yang telah diolah

Dari hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.18. diketahui bahwa R square sebesar 0,329. Artinya bahwa seluruh variabel independen

(kepemimpinan dan lingkungan kerja) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variable dependen kepuasan kerja sebesar 32,9% sedangkan sisanya $100\% - 32,9\% = 67,1\%$ dipengaruhi oleh variable lain atau variable yang tidak diteliti.

4.10. Hasil Uji Hipotesis

Dalam rangka pengujian hipotesis yang telah diajukan, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan alat uji statistik, yaitu uji t dan uji F.

4.10.1. Uji t (Parsial)

Pengujian parameter individual dimaksudkan untuk melihat apakah variabel secara individu berpengaruh terhadap variabel tak bebas dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Kriteria pengujian sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H_a : Ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.19.
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.666	5.352		1.619	.109
TOTAL_X1	.457	.103	.375	4.431	.000
TRAN_X2	1.148	.259	.376	4.436	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data yang telah diolah

Dari hasil uji t di atas menunjukkan:

- a. Variabel kepemimpinan memiliki angka signifikan 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan $t_{hitung} (4,431) > t_{tabel} (1,98472)$ dengan kata lain H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- b. Variabel lingkungan kerja memiliki angka signifikan 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan $t_{hitung} (4,436) > t_{tabel} (1,98472)$ dengan kata lain H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan hubungan positif terhadap kepuasan karyawan.

4.10.2. Uji F atau Uji ANOVA

Uji F (uji secara simultan) digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama seluruh variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan:

- H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05)

- H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05)

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.20.
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2623.754	2	1311.877	28.387	.000 ^a
	Residual	4482.756	97	46.214		
	Total	7106.510	99			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah oleh penulis

Dari tabel ANOVA di atas, diketahui bahwa p-value sebesar $0,000 < 0,05$ atau $F_{hitung} (28,387) > F_{tabel} (3,09)$, maka H_a diterima H_0 ditolak, yang artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara seluruh variabel independen (kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan karyawan).

4.11. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. Peneliti memperoleh hasil penelitian ini setelah melakukan analisis data yang bersumber kuesioner dan menggunakan regresi linier berganda. Dengan demikian di peroleh beberapa temuan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan karyawan di bagian grand piano PT. Samick Indonesia. Hasil yang di peroleh t_{hitung} (4.431) $> t_{tabel}$ (1.98472) dan tingkat signifikasi t (0,000) $< 0,05$ Maka H_a dalam penelitian ini “Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Karyawan” berarti terbukti kebenarannya atau H_a diterima dan H_o ditolak.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syarifatul (2015) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat) yang membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Samick Indonesia. Hasil yang di peroleh di lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} (4,436) $> t_{tabel}$ (1,98472) dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig } t = 0,000 < 0,05$). Maka H_a diterima H_o ditolak, yang artinya dalam penelitian ini “Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan karyawan” terbukti kebenarannya.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnomo (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga yang memiliki kesimpulan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh

secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga.

3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kepuasan karyawan bagian grand piano PT. Samick Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari kepemimpinan dan lingkungan kerja yang memberikan nilai $F_{hitung} (28,387) > F_{tabel} (3,09)$ dengan nilai probabilitas $0.000 < 0.05$ maka H_a di terima dalam penelitian ini yang berbunyi “Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh Terhadap Kepuasan Karyawan” terbukti kebenarannya. H_a di terima dan H_o ditolak.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Plangiten (2013) yang berjudul Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. POS (persero) MANADO yang membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat di tarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah di rumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan PT. Samick Indonesia .
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan PT. Samick Indonesia .
3. Terdapat Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan PT. Samick Indonesia.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi tersebut peneliti dapat memberikan saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pimpinan maupun bagi pegawainya. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Kepada Pimpinan PT. Samick Indonesia

- a. Diharapkan karyawan juga berperan dalam instansi tersebut dikarenakan pimpinan tidak mungkin bekerja sendiri tanpa adanya dukungan dari para bawahannya.
- b. Diharapkan tempat yang nyaman untuk karyawan karna jika ruangan kerja karyawan tidak membuat nyaman akan berdampak pada hasil kerja para pegawai, dan dapat mengurangi atau bahkan dapat menghilangkan konsentrasi pegawai, cepat mendatangkan kelelahan, kekesalan dan akan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektifitas kerja.
- c. Diharapkan setiap pegawai dituntut dapat menjaga tempat dimana dia bekerja dan terus berkarya demi kemajuan organisasi, maka akan tercapai kepuasan kerja yang diharapkan.

2. Kepada Pegawai PT. Samick Indonesia

- A. Hendaknya setiap pegawai dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinan dengan segera dan tepat waktu.
- B. . Diharapkan pegawai dapat membawa perasaan yang senang dalam bekerja serta dapat berinteraksi dengan sesama rekan kerja maka kepuasan akan tercapai.
- C. Pegawai hendaknya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP dan lebih mengikuti apa yang menjadi kebijakan dari perusahaan PT. Samick

Indonesia. Sehingga jika dilaksanakan pengawasan terhadap pekerjaannya tidak banyak melakukan kesalahan.

- D. Sebaiknya pegawai merasa bahwa setiap pekerjaan memang suatu kewajiban yang harus diselesaikan dengan baik sebagai tanggungjawab kepada pimpinan, meski tanpa adanya penghargaan ataupun timbal balik dari pimpinan. Agar tetap dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sebaiknya pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan sesuai dengan bidang tugas dan pekerjaannya Sehingga dengan memiliki pemikiran tersebut dengan sendirinya akan timbul perasaan bangga pada diri sendiri jika pekerjaannya membuahkan hasil yang baik dan juga akan memberikan kontribusi yang baik pula bagi perusahaan.
- E. Sebaiknya pegawai dapat menempatkan diri dalam bekerja, dengan pandai menyesuaikan diri dalam lingkungan perusahaan dan bersama-sama menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk mendukung kelancaran pekerjaan bagi semua demi tujuan organisasi. Sebaiknya antar pegawai yang satu dengan yang lain lebih meningkatkan komunikasi atau hubungan baik dalam keseharian di kantor khususnya untuk urusan pekerjaan, selain itu sebaiknya pegawai juga ikut serta dalam kegiatan *Spiritual Empowering* baik di dalam perusahaan maupun yang ada di luar perusahaan.

3. Kepada Peneliti Lain

- A. Bagi penelitian yang akan datang diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian tidak hanya pada bagian produksi *grand* piano PT. Samick Indonesia, dan juga diharapkan dapat menambah variabel penelitian tidak hanya pada dua variabel saja variabel yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja, untuk penelitian yang mendatang diharapkan untuk menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, seperti : kompensasi, budaya organisasi, motivasi, komunikasi organisasi, pelatihan, dan sebagainya.
- B. Keterbatasan waktu, biaya dan tenaga mengakibatkan penelitian ini hanya dilakukan disatu perusahaan saja. Untuk mendapatkan hasil yang lebih variatif dan memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai Kepemimpinan dan lingkungan kerja, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan sampel yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Darumeutia, Anisah. (2017), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Tengah II*. Universitas Negeri, Yogyakarta.
- Guritno, Bambang dan Waridin. (2005), *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1.
- Handoko, T. Hani dan Reksahadiprodjo. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta.
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Kepemimpinan/23-05-2019>.
- <https://sleekr.co/blog/pengaruh-fasilitas-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan/23-05-2019>.
- <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jateng/baca-artikel/12708/Mengenal-Kepemimpinan-dan-Model-Kepemimpinan.html/23-05-2019>.
- Moedjiono, Imam. (2002), *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, UIIPress,
- Plangiten, Pegi. 2013. "Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Manado. Jurnal EMBA Vol 1 No-4.
- Pratiwi, Suwesty Yunia. (2011), *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening*. Universitas Negeri, Semarang.
- Purnomo, N.T. 2014. *Sport Massage Terhadap Respons Cardio Vascular*. Journal of Physical Education and Sports 3 (1)
- Riyanti, Dewi. (2012), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan AJB Syariah Bumiputera, Cirebon*. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syeh Nurjati, Cirebon.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.

- Robbins, Stephen . P. & Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior*, 13 Three Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice-Hall.
- Robbins, Stephen. P. (2003), *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan*, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. (2006), “*Perilaku Organisasi*”, *Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”*, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung :Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2004), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:Mandar Maju
- Soetjipto, B. W. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Amara Books.
- Syarifatul Fajriyah,RJ Iwan.2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Karyawan (studi kasus pada PT.Bank Central Asia.Tbk.Cabang Utama Cikarang,Jawa Barat)*. Juenal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 1 No. 3.
- Thoha, Miftah, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Thoha, Miftah, 2010. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- W, Hany Septian. (2013), *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Surakarta*. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret , Surakarta.
- Wahyudi dan Suryono. 2006. “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*”. Jurnal Manajemen-Sumber Daya Manusia. Volume 1 No. 1. Hal 1-14 Kabupaten Boyolali : Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Waluyo. (2013), *Perpajakan Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampran 1.

Kepada

Yth. Bapak/Saudara/i

Di PT. SAMICK INDONESIA

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir, saya mahasiswa semester VIII program studi S-1 Manajemen STIE IPWI JAKARTA dengan judul skripsi “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Bagian Grand Piano PT Samick Indonesia.” ditengah kesibukan Bapak/Saudara/i pada saat bekerja, perkenankanlah saya untuk memohon kesediaan Bapak/Saudara/i untuk meluangkan waktu guna mengisi kuesioner yang saya sertakan berikut ini .

Besar harapan saya dari Bapak/saudara/i untuk mengisi lembar kuesioner secara lengkap dan jawaban yang sebenarnya, informasi yang bapak Bapak/Saudara/i berikan dijamin kerahasiaannya, kuesiner ini hanya digunakan untuk penelitian dan kepentingan akademik, jawaban jawaban yang diberikan tidak berpengaruh terhadap penilaian kinerja Bapak/Saudara/i.

Atas perhatian dan waktunya Bapak/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih banyak.

Peneliti

Indriyani

KUESIONER

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN BAGIAN GRAND PIANO PT SAMICK INDONESIA

I. Identitas Responden

Usia : a. 18-28 c. 40-50 e. >62

b. 29-39 d. 51-61

Jenis Kelamin :

Pendidikan : a. SD c. SMA/SMK e. S-1

b. SMP d. D3

Jabatan :

II. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
4. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :

5=Sangat setuju (Ss) 2=Tidak setuju (Ts)

4=Setuju (S) 1=Sangat tidak setuju (Sts)

3=Cukup setuju (Cs)

KUESIONER KEPEMIMPINAN

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan, dan bagaimana mengerjakannya.					
2	Pimpinan menetapkan hubungan kerja yang jelas antara satu orang dengan orang lain					
3	Pimpinan memberikan standar untuk setiap pekerjaan yang diperintahkan kepada bawahan .					
4	Pimpinan berbuat sesuatu yang membuat anggota menjadi senang bekerja					
5	Pimpinan selalu melakukan hubungan baik dengan karyawan/ pegawai					
6	Pimpinan selalu memperhatikan konflik yang terjadi pada anggota					
7	Pimpinan selalu melakukan kontrol timbal balik antara pimpinan dan bawahan					
8	Pimpinan selalu memberi nasehat tentang kinerja kepada karyawan					

KUESIONER LINGKUNGAN KERJA

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Hubungan antara sesama rekan kerja membantu saudara dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan perusahaan					
2	Saudara dapat bersosialisasi dengan rekan kerja, baik dalam urusan pekerjaan ataupun kegiatan diluar pekerjaan					
3	Perselisihan yang terjadi diantara rekan kerja bisa menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif					
4	Ruangan yang disediakan oleh perusahaan cukup luas					
5	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai					

KOESIONER KEPUASAN KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya					
2	Saya selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya					
3	Saya sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan					
4	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya memberi saya peluang untuk mengambil keputusan sendiri, menimbulkan kebebasan dan ketidaktergantungan					
5	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini					
6	Saya sudah puas terhadap tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan diluar gaji pokok yang saya terima					
7	Gaji saya sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja					

8	Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan					
9	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan					
10	Pemahaman atasan terhadap pekerjaan sudah baik					
11	Atasan saya konsisten dalam menerapkan aturan-aturan bagi saya dan karyawan lainnya					
12	8ilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
13	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja					
14	Rekan kerja saya selalu memberi nasehat, dukungan dan membantu saya apabila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					

27	2	2	3	1	1	1	1	3	14
28	4	4	5	3	4	4	4	3	31
29	5	4	4	3	3	3	3	3	28
30	4	4	5	1	4	3	3	3	27
31	3	3	4	2	3	2	2	3	22
32	3	3	4	3	3	4	4	3	27
33	2	2	5	1	1	1	2	2	16
34	2	1	1	1	1	1	1	1	9
35	1	3	3	1	3	2	3	2	18
36	1	3	2	1	2	2	2	2	15
37	3	2	4	1	2	2	2	2	18
38	4	4	4	2	2	3	2	4	25
39	5	5	5	5	3	3	3	3	32
40	3	3	4	3	3	4	4	3	27
41	2	2	5	1	1	1	2	2	16
42	2	1	1	1	1	1	1	1	9
43	1	3	3	1	3	2	3	2	18
44	4	4	4	3	3	3	3	3	27
45	5	4	4	3	3	2	2	3	26
46	4	4	5	3	4	4	4	3	31
47	5	4	4	2	3	3	3	1	25
48	4	4	4	2	3	3	3	3	26
49	3	3	4	3	3	3	2	2	23
50	3	3	4	2	3	3	2	5	25
51	3	3	4	3	2	2	2	3	22
52	2	2	2	2	2	2	2	3	17
53	5	5	5	5	5	5	5	5	40
54	5	5	5	4	4	3	3	4	33
55	3	3	3	3	3	3	3	3	24
56	2	2	3	1	1	1	1	3	14
57	4	4	5	3	4	4	4	3	31
58	2	2	4	1	3	1	1	3	17
59	3	2	4	1	2	2	2	2	18
60	5	4	4	3	3	3	3	3	28
61	3	3	4	2	3	3	2	3	23
62	4	4	4	3	3	3	3	3	27
63	5	4	4	3	3	2	2	3	26
64	2	1	1	2	2	2	4	2	16
65	1	3	3	1	3	2	3	2	18

66	1	3	2	1	2	2	2	2	15
67	3	2	4	1	2	2	2	2	18
68	4	4	4	2	2	3	2	4	25
69	5	5	5	5	3	3	3	3	32
70	5	2	5	2	3	2	3	3	25
71	3	3	3	3	3	3	3	3	24
72	5	5	5	5	5	5	5	5	40
73	5	4	5	3	4	3	3	3	30
74	4	4	5	3	4	4	4	3	31
75	5	4	4	2	3	3	3	1	25
76	4	4	4	2	3	3	3	3	26
77	3	3	4	3	3	3	2	2	23
78	3	3	4	2	3	3	2	5	25
79	1	3	2	1	2	2	2	2	15
80	2	1	1	2	2	2	4	2	16
81	1	3	3	1	3	2	3	2	18
82	1	3	2	1	2	2	2	2	15
83	3	2	4	1	2	2	2	2	18
84	4	4	4	2	2	3	2	4	25
85	3	3	3	2	2	3	3	2	21
86	4	3	5	1	2	2	3	3	23
87	3	3	2	3	3	3	2	1	20
88	3	4	4	4	2	2	3	2	24
89	4	4	3	3	3	2	3	3	25
90	3	3	4	2	3	3	2	5	25
91	3	3	4	3	2	2	2	3	22
92	2	2	2	2	2	2	2	3	17
93	5	5	5	5	5	5	5	5	40
94	5	5	5	4	4	3	3	4	33
95	3	3	3	3	3	3	3	3	24
96	4	4	4	4	3	3	3	2	27
97	5	5	5	5	3	3	3	3	32
98	5	5	4	4	4	3	1	3	29
99	3	4	5	3	3	3	2	3	26
100	4	3	2	4	4	3	4	2	26

Tabulasi Jawaban Kuesioner Lingkungan Kerja (X2)

NO RESPONDEN	LINGKUNGAN KERJA					TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	2	2	5	5	18
2	4	4	4	4	5	21
3	5	5	5	5	5	25
4	5	3	2	5	5	20
5	3	2	2	5	5	17
6	4	4	5	5	4	22
7	3	3	4	3	4	17
8	5	5	5	5	5	25
9	4	3	4	5	4	20
10	5	5	3	5	5	23
11	4	4	3	5	5	21
12	5	5	2	5	3	20
13	3	3	4	5	5	20
14	4	4	5	5	5	23
15	5	4	3	4	5	21
16	5	5	5	5	4	24
17	4	3	4	4	5	20
18	4	2	2	5	5	18
19	2	3	3	5	5	18
20	4	3	4	5	4	20
21	5	5	3	5	5	23
22	3	3	3	5	4	18
23	4	4	3	5	5	21
24	5	5	5	5	5	25
25	4	4	1	5	5	19
26	4	4	4	4	5	21
27	4	4	2	5	5	20
28	4	4	3	5	5	21
29	3	3	4	3	4	17
30	3	3	3	5	4	18

31	5	5	5	5	5	25
32	4	3	2	3	5	17
33	2	2	1	3	3	11
34	2	2	3	5	3	15
35	3	2	5	3	3	16
36	5	1	2	2	4	14
37	5	5	5	5	4	24
38	4	3	4	4	5	20
39	4	2	2	5	5	18
40	4	3	2	3	5	17
41	2	2	1	3	3	11
42	2	2	3	5	3	15
43	3	2	5	3	3	16
44	4	3	4	5	4	20
45	5	5	3	5	5	23
46	4	4	3	5	5	21
47	5	5	2	5	3	20
48	5	5	4	4	4	22
49	4	4	5	3	3	19
50	3	5	3	4	5	20
51	4	4	3	3	2	16
52	5	3	5	3	3	19
53	5	5	5	5	5	25
54	4	4	1	5	5	19
55	4	4	4	4	5	21
56	4	4	2	5	5	20
57	4	4	3	5	5	21
58	3	2	2	5	5	17
59	4	4	5	5	4	22
60	3	3	4	3	4	17
61	5	5	5	5	5	25
62	4	3	4	5	4	20
63	5	5	3	5	5	23
64	5	5	5	5	5	25
65	4	3	4	5	4	20
66	5	5	3	5	5	23
67	4	4	3	5	5	21
68	5	5	2	5	3	20
69	3	3	4	5	5	20

70	4	2	2	5	5	18
71	4	4	4	4	5	21
72	5	5	5	5	5	25
73	5	3	2	5	5	20
74	4	4	3	5	5	21
75	5	5	2	5	3	20
76	5	5	4	4	4	22
77	4	4	5	3	3	19
78	3	5	3	4	5	20
79	5	5	3	5	5	23
80	4	4	5	5	4	22
81	3	3	4	3	4	17
82	5	5	5	5	5	25
83	4	3	4	5	4	20
84	5	5	3	5	5	23
85	4	4	3	5	5	21
86	5	5	2	5	3	20
87	3	3	4	5	5	20
88	4	2	2	5	5	18
89	4	2	2	5	5	18
90	3	5	3	4	5	20
91	4	4	3	3	2	16
92	5	3	5	3	3	19
93	5	5	5	5	5	25
94	4	4	1	5	5	19
95	4	4	4	4	5	21
96	5	2	3	2	3	15
97	4	2	2	5	5	18
98	2	3	3	5	5	18
99	4	3	2	2	4	15
100	3	4	5	4	5	21

Tabulasi Jawaban Kuesioner Kepuasan Karyawan (Y)

N O	KEPUASAN KARYAWAN														TOT AL
	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y. 10	Y. 11	Y. 12	Y. 13	Y. 14	
1	3	2	2	2	4	4	5	3	4	5	4	4	3	3	48
2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	37
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	50
5	4	2	3	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2	4	39
6	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	39
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	2	53
9	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	48
10	3	2	2	2	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	47
11	4	3	3	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	53
12	3	2	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	2	3	45
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	59
14	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	41
15	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	54
16	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	41
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	54
18	3	2	2	2	4	4	5	3	4	5	4	4	3	3	48
19	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	32
20	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	48
21	3	2	2	2	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	47
22	1	1	1	1	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	33
23	4	3	3	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	53
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
25	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	2	2	2	2	43
26	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	37
27	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	41
28	4	3	3	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	53
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
30	5	5	5	5	4	3	4	4	3	5	3	4	3	2	55
31	3	2	2	2	3	3	3	4	3	5	4	3	2	3	42

32	2	2	2	2	2	5	5	3	3	3	3	4	2	3	41
33	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	1	3	2	1	25
34	4	5	4	1	3	2	1	3	3	4	3	3	4	4	44
35	1	5	3	2	4	4	3	3	4	4	5	5	3	3	49
36	3	1	2	2	2	4	5	5	4	2	2	2	3	5	42
37	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	41
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	54
39	3	2	2	2	4	4	5	3	4	5	4	4	3	3	48
40	2	2	2	2	2	5	5	3	3	3	3	4	2	3	41
41	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	1	3	2	1	25
42	4	5	4	1	3	2	1	3	3	4	3	3	4	4	44
43	1	5	3	2	4	4	3	3	4	4	5	5	3	3	49
44	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	48
45	3	2	2	2	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	47
46	4	3	3	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	53
47	3	2	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	2	3	45
48	3	3	3	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	41
49	2	3	4	3	4	2	4	4	3	4	5	4	3	3	48
50	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	5	2	2	3	48
51	4	3	3	2	4	2	2	3	3	2	4	2	3	3	40
52	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	46
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
54	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	2	2	2	2	43
55	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	37
56	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	41
57	4	3	3	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	53
58	4	2	3	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2	4	39
59	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	39
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	2	53
62	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	48
63	3	2	2	2	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	47
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	2	53
65	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	48
66	3	2	2	2	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	47
67	4	3	3	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	53
68	3	2	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	2	3	45
69	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	59
70	3	2	2	2	4	4	5	3	4	5	4	4	3	3	48

71	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	37
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
73	3	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	50
74	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	2	2	2	2	43
75	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	37
76	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	41
77	4	3	3	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	53
78	4	3	3	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	53
79	3	2	2	2	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	47
80	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	39
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	2	53
83	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	48
84	3	2	2	2	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	47
85	4	3	3	2	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	53
86	3	2	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	2	3	45
87	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	59
88	3	2	2	2	4	4	5	3	4	5	4	4	3	3	48
89	3	2	2	2	4	4	5	3	4	5	4	4	3	3	48
90	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	5	2	2	3	48
91	4	3	3	2	4	2	2	3	3	2	4	2	3	3	40
92	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	46
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
94	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	2	2	2	2	43
95	2	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	37
96	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	32
97	3	2	2	2	4	4	5	3	4	5	4	4	3	3	48
98	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	1	32
99	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	58
100	2	4	3	4	2	2	2	4	4	5	5	4	3	3	47

Lampiran 3 : Data Hasil Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	70	70.0	70.0	70.0
	Perempuan	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

2. Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-28	42	42.0	42.0	42.0
	29-39	32	32.0	32.0	74.0
	40-50	13	13.0	13.0	87.0
	51-61	9	9.0	9.0	96.0
	>61	4	4.0	4.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

3. Pendidikan

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	2	2.0	2.0	2.0
	SMK	75	75.0	75.0	77.0
	d1/d3	15	15.0	15.0	92.0
	S1	8	8.0	8.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 4 : Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
TRAN_X2	100	12.00	25.00	2058.00	20.5800	2.77500	7.701
TOTAL_X1	100	16	50	3124	31.24	6.960	48.447
Y	100	25.00	69.00	4657.00	46.5700	8.47248	71.783
Valid N (listwise)	100						

Lampiran 5 : Uji Validitas

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	88.11	187.856	.479	.911
X1.2	88.23	188.179	.576	.909
X1.3	87.74	193.447	.387	.913
X1.4	89.07	185.965	.555	.910
X1.5	88.70	187.768	.677	.907
X1.6	88.89	185.715	.763	.906
X1.7	88.93	189.439	.587	.909
X1.8	88.75	190.492	.559	.909
X2.1	86.93	199.035	.374	.912
X2.2	87.93	194.854	.318	.914
X2.3	88.25	197.543	.200	.917
X2.4	87.16	197.691	.298	.914
X2.5	87.20	195.354	.418	.912
Y.1	88.50	188.192	.557	.909
Y.2	88.77	189.755	.466	.911
Y.3	88.67	189.900	.549	.910
Y.4	88.89	187.372	.597	.909
Y.5	88.09	189.517	.735	.907
Y.6	88.10	189.303	.696	.908
Y.7	87.76	188.326	.561	.909
Y.8	88.28	190.749	.693	.908
Y.9	87.92	194.983	.604	.910
Y.10	87.55	191.321	.501	.910
Y.11	87.83	188.425	.587	.909
Y.12	88.16	193.732	.522	.910
Y.13	88.56	192.916	.551	.910
Y.14	88.89	200.341	.217	.914

Lampiran 6 : Uji Reabilitas

1. Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.910	8

2. Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.529	5

3. Kepuasan Karyawan (Y)

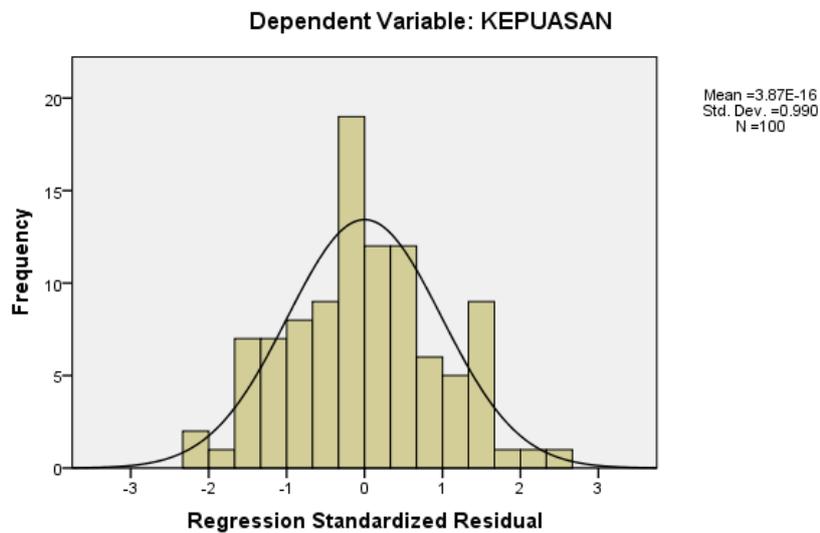
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	14

Lampiran 7 : Hasil Uji Asumsi Klasik

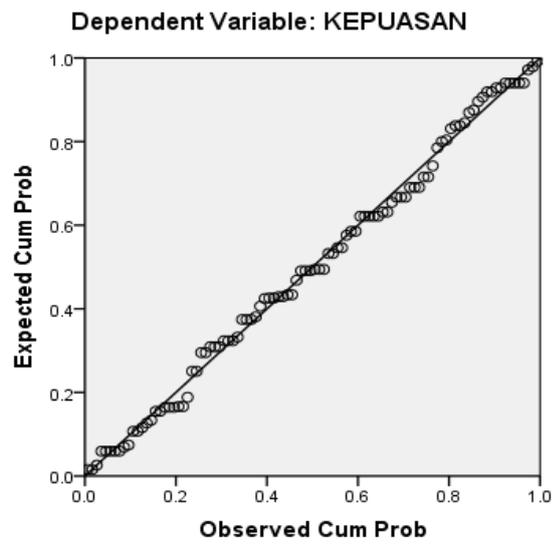
1. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.15500733
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.048
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.610
Asymp. Sig. (2-tailed)		.851
a. Test distribution is Normal.		

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

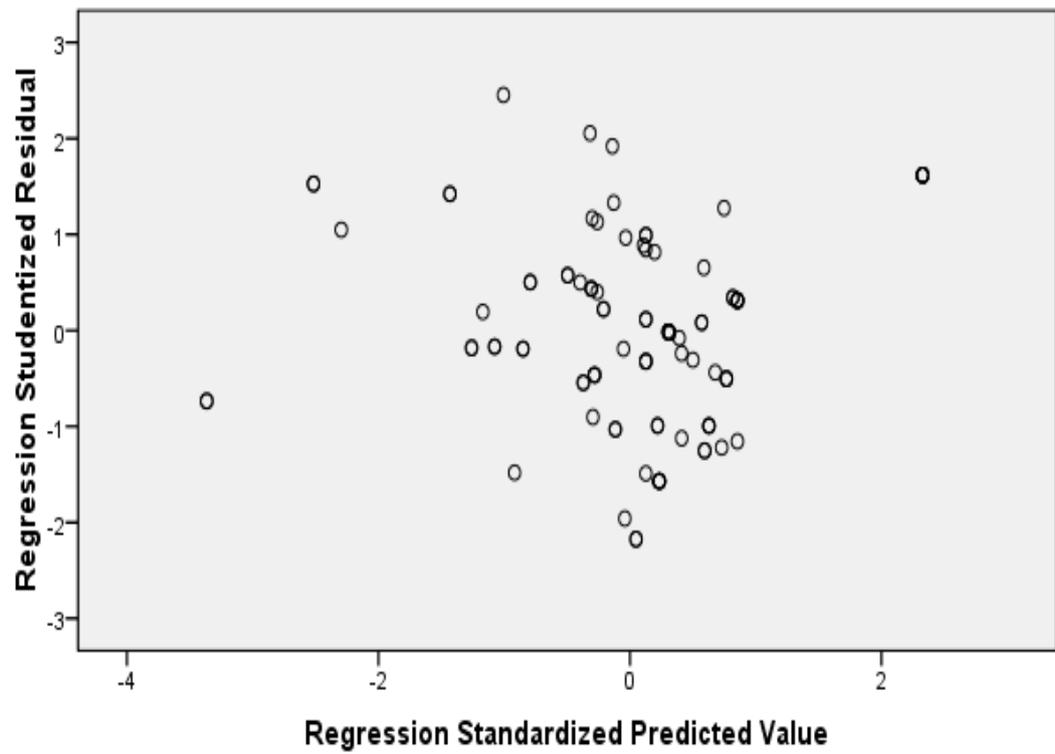
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.185	5.691		2.668	.009		
	TOTAL_X1	.461	.110	.367	4.200	.000	.905	1.104
	TOTAL_X2	1.075	.275	.342	3.909	.000	.905	1.104

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

3. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: KEPUASAN



4. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.573 ^a	.329	.315	7.228	2.024

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

5. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between	(Combined)	4053.858	17	238.462	6.406	.000
TOTAL_X1	Groups	Linearity	1714.160	1	1714.160	46.046	.000
		Deviation from Linearity	2339.698	16	146.231	3.928	.000
	Within Groups		3052.652	82	37.227		
	Total		7106.510	99			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL_Y *	Between	(Combined)	3973.719	12	331.143	8.054	.000
TRAN_X2	Groups	Linearity	1560.796	1	1560.796	37.963	.000
		Deviation from Linearity	2412.924	11	219.357	5.335	.000
	Within Groups		3576.871	87	41.113		
	Total		7550.590	99			

Lampiran 8 : Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.666	5.352		1.619	.109
	TOTAL_X1	.457	.103	.375	4.431	.000
	TOTAL_X2	1.148	.259	.376	4.436	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 9 : Uji Korelasi dan Determinasi

1. Uji Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.573 ^a	.329	.315	7.228	2.024

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

2. Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.573 ^a	.329	.315	7.228	2.024

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Lampiran 10 : Uji Hipotesis

1. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.666	5.352		1.619	.109
TOTAL_X1	.457	.103	.375	4.431	.000
TRAN_X2	1.148	.259	.376	4.436	.000

a. Dependent Variable: Y

2. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2623.754	2	1311.877	28.387	.000 ^a
	Residual	4482.756	97	46.214		
	Total	7106.510	99			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y