

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT.SARIWANGI A.E.A, KECAMATAN  
GUNUNG PUTRI, BOGOR**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan  
Program Strata Satu Manajemen*



**Oleh:**  
**PIPIH NAPISAH**  
**NIM: 2013511143**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1  
JAKARTA  
2017**

## **PERSEMBAHAN**

Ku persembahkan karya kecilku ini,

1. Untuk Allah SWT, atas izin dan rahmatnya skripsi ini bisa terselesaikan.
2. Untuk Kedua orang tua ku Eneng Suryati dan H.Abdul Muhyi, yang telah mendo'akan dan mendukung dalam mengejar cita-citaku.
3. Untuk Kakakku, serta keluarga besarku yang selama ini menganggap bahwa pendidikan itu tidak penting.
4. Serta teman-teman ku yang selalu membantu dan memotivasi agar skripsi ini terselesaikan dengan baik.

Dengan untaian kata terimakasihku atas segalanya, do'a dan harapan besar kalian telah mengantarkanku menuju cita-citaku.

Semoga Allah SWT membalas dengan surganya. Amiin.....

## **MOTTO**

- Katakanlah selalu bahwa “AKU PASTI BISA”  
Dan yakinlah bahwa “Sukses itu Pasti Datang”
- “Sebuah mimpi tidak akan begitu saja menjadi kenyataan; ia membutuhkan keringat, determinasi dan kerja keras”.

## **SURAT PERNYATAAN**

Bersama ini,

Nama : Pipih Napisah

NIM : 2013511143

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 di pundak saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 28 Agustus 2017



**PIPIH NAPISAH**  
**NIM:2013511143**

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

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Pipih Napisah

NIM : 2013511143

Judul Skripsi :Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja  
terhadap Kinerja Karyawan PT.Sariwangi A.E.A Kecamatan  
Gunung Putri, Bogor.

Jakarta, 28 Agustus 2017

Dosen Pembimbing 1,Dosen Pembimbing 2,



Dr. Susanti Widhiastuti, SE,MM

Kuntari SE,MM

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT.SARIWANGI A.E.A, KECAMATAN GUNUNG PUTRI,  
BOGOR**



**PIPIH NAPISAH**  
**NIM: 2013511143**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada hari Jum'at tanggal 8 bulan September tahun 2017  
dandinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai  
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. **Ir. Jen Z. A. Hans, M.Sc, Ph.D**

Ketua

Tanggal: 8 September 2017

2. **Dra. Anik Ariyanti, MM**

Anggota

Tanggal: 8 September 2017

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

Anggota

Tanggal: 8 September 2017

**Menyetujui,**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA

Program Sarjana - Program Studi Manajemen

Ketua Program,

**Y.I. Gunawan, SE, MM**

Tanggal: 8 September 2017

## ABSTRAK

Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT.Sariwangi A.E.A. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Sariwangi A.E.A. Penelitian dilakukan di PT.Sariwangi A.E.A dengan mengambil 85 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan rumus Slovin dari total populasi sebanyak 600 karyawan PT.Sariwangi A.E.A Pada margin error 10%. Pengambilan data dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. analisis regresi linier ganda sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-f. Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar  $(4,109) > t_{tabel} (1,663)$  pada taraf signifikansi 5%; 2) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar  $(7,881) > t_{tabel} (1,663)$  pada taraf signifikansi 5 %; 3) Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar  $(103,981) > F_{tabel}$  sebesar  $(3,104)$  pada taraf signifikansi 5% dengan persamaan garis regresi linier ganda:  $Y = 8,616 + 0,283X_1 + 0,579X_2$ . Dari analisis diperoleh nilai *R square* sebesar 0,717. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 71,7% dan sisanya 28,3% variabel lain. Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

*Leadership Style and job satisfaction are the two factors of a few relatively large factors suspected to influence employee performance on the PT.Sariwangi A.E.A Kecamatan Gunung Putri, Bogor. These research aimed to determine the effect of leadership style and job satisfaction toward employee performance on the PT.Sariwangi A.E.A Kecamatan Gunung Putri, Bogor.*

*Research conducted at the PT.Sariwangi A.E.A Bogor, by talking 85 employees as the research sample, calculated using the Slovin formula of the total population of 600 employees at the margin of error of 10%. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analyzing research data. Multiple linier regression analysis are the statistic approach to data analysis. Hypothesis testing is done by t-test and F-test.*

*The study produced there major findings consistent with the hypothesis put forward, that are: 1) Leadership Style has a positive influence on employee performance is amount  $(4,109) > t_{table}(1,663)$  at the level of significance 5%; 2) Job Satisfaction has a positive influence on employee performance is amount  $(7,881) > t_{table}(1,663)$  at the level of significance 5 %; 3) Leadership Style and Job Satisfaction simultaneously has a positive influence on employee performance is amount  $(103,981) > F_{table}(3,104)$  at the level of significance 5% with equation multiple linier regression analysis :  $Y = 8,616 + 0,283X_1 + 0,579X_2$ . For analysis obtained value R square at the 0,717 and the rest 28,3% other variables.*

*Base on the research finding, in order to increase employee performance can be done by increase leadership style and job satisfaction.*

*Key Words: Leadership Style, Job Satisfaction, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Skripsi yang berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SARIWANGI A.E.A, KECAMATAN GUNUNG PUTRI, BOGOR”.Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta. Pada kesempatan yang baik ini, izinkanlah penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang dengan tulus ikhlas telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada:

1. Susanti Widhiastuti, SE, MM, selaku dosen pembimbing 1 yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Kuntari, SE, MM, selaku dosen pembimbing 2 yang telah banyak memberikan bimbingan, saran dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Y.I. Gunawan, SE, MM. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
4. Dr. Suyanto, SE, MM, M.AK. selaku Ketua STIE IPWIJA.
5. Pimpinan dan Staf PT.Sariwangi A.E.A yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
6. Kedua Civitas Akademika STIE IPWIJA
7. Kedua orang tua saya, H.Abdul Muhyi dan Eneng Suryati dan kakak-kakak saya yang selalu mendoakan dan memberikan semangat dalam hidup saya. Untuk itu skripsi ini saya persembahkan untuk keluarga tercinta.



8. Kepada Aminah, Denia, dan Fitria yang telah menghibur, memberikan semangat, dukungan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak dan ibu Dosen serta para staff pegawai Program Strata Prodi Manajemen STIE IPWIJA.
10. Rekan-rekan seperjuangan kelas E1 yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.
11. Segenap karyawan PT.Sariwangi A.E.A yang telah mengizinkan dan memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan observasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
12. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang Bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Allah SWT dan penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, baik bentuk, isi, maupun teknik penyajiannya. Oleh sebab itu, kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak akan penulis terima dengan tangan terbuka serta sangat diharapkan penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 28 Agustus 2017

Pipih Napisah

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persembahan.....	ii
Halaman Orisinalitas.....	iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing.....	iv
Halaman Pengesahan Skripsi.....	v
Abstrak.....	vi
Abstract.....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xiii
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran.....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4.Manfaat Penelitian.....	7
1.5.Sistematika Penulisan.....	8
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1.Landasan Teori.....	10
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2. Gaya Kepemimpinan.....	15
2.1.3. Kepuasan Kerja.....	23
2.1.4.Kinerja Karyawan.....	30

2.2. Penelitian Terdahulu.....	35
2.3. Kerangka Pemikiran.....	36
2.4. Hipotesis.....	37
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>39</b>
3.1.Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
3.2. Desain Penelitian.....	40
3.3.Definisi Operasional dan Indikator Variabel.....	42
3.3.1. Definisi Operasional.....	42
3.3.2. Indikator Variabel Penelitian.....	43
3.4.Populasi, Sampel, Metode Sampling.....	44
3.4.1. Populasi Penelitian.....	44
3.4.2. Sampel Penelitian.....	44
3.4.3. Teknik Sampel Penelitian.....	45
3.5.Metode Pengumpulan Data.....	46
3.5.1. Sumber Data.....	46
3.6.Instrumentasi Variabel Penelitian.....	48
3.7. Metode Pengujian Instumen.....	49
3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian.....	49
3.8. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	50
3.8.1. Metode Analisis.....	50
3.8.2. Analisis Statistik Deskriptif.....	50
3.8.3. Uji Asumsi Klasik.....	52
3.8.4. Analisis Kuantitatif.....	53
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>57</b>
4.1. Hasil Penelitian.....	57
4.1.1. Sejarah Perusahaan PT.Sariwangi A.E.A.....	57
4.1.2. Visi dan Misi PT.Sariwangi A.E.A.....	60
4.1.2. Produk yang Dihasilkan PT.Sariwangi A.E.A.....	61
4.1.3. Struktur Organisasi PT.Sariwangi A.E.A.....	65
4.1.5. Deskriptif Penelitian.....	66
4.1.6. Deskriptik Statistik Variabel.....	71
4.1.7. Uji Instrumen.....	75

4.1.8. Uji Asumsi Klasik.....	79
4.1.9. Analisis Data Kuantitatif.....	83
4.1.10. Pengujian Hipotesis.....	86
4.2. Pembahasan Penelitian.....	88
<b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>92</b>
5.1.Kesimpulan.....	92
5.2.Saran.....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>94</b>
Lampiran.....	96

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.Data Absensi PT.Sariwangi A.E.A.....	5
Tabel 1.2.Hasil Produktivitas PT.Sariwangi A.E.A.....	6
Tabel 2.1.Hasil Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3.1. Waktu Penelitian.....	39
Tabel 3.2. Indikator Variabel Penelitian.....	43
Tabel 3.3.Skala Likert.....	48
Tabel 4.1.Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4.2.Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4.3.Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	69
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	70
Tabel 4.5. Frekuensi Jawaban Responden terhadap $X_1$ .....	72
Tabel. 4.6. Frekuensi Jawaban Respopden terhadap $X_2$ .....	73
Tabel 4.7. Frekuensi Jawaban Responden terhadap Y.....	74
Tabel 4.8. Hasil Pengujian Validitas $X_1$ .....	76
Tabel 4.9.Hasil Pengujian Validitas $X_2$ .....	77
Tabel 4.10.Hasil Pengujian Validitas Y.....	78
Tabel 4.11. Hasil Pengujian Reliabilitas $X_1$ .....	79
Tabel 4.11.Hasil Pengujian Reliabilitas $X_2$ .....	79
Tabel 4.11.Hasil Pengujian Reliabilitas Y.....	79
Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinearitas.....	81
Tabel 4.13. Hasil Uji Autokorelasi.....	81
Tabel 4.14.Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Ganda.....	83

Tabel 4.15. Hasil Determinasi.....	85
Tabel 4.16. Hasil Uji-t.....	86
Tabel 4.17. ..Hasil Uji F.....	87

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 3.1. Desain Penelitian.....	40
Gambar 4.1. Struktur Organisasi.....	63
Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	70
Gambar 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	71
Gambar 4.6. Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel $X_1$ .....	72
Gambar 4.7. Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel $X_2$ .....	74
Gambar 4.8. Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel $Y$ .....	75
Gambar 4.9. Uji Normalitas.....	80
Gambar 4.10 Uji Heteroskedastisitas.....	82

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	96
Lampiran 2. Tabel Kuesioner $X_1$ .....	98
Lampiran 3. Tabel Kuesioner $X_2$ .....	99
Lampiran 4. Tabel Kuesioner Y.....	100
Lampiran 5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ).....	101
Lampiran 6. Uji Validitas dan Uji Realibilitas Kepuasan Kerja ( $X_2$ ).....	102
Lampiran 7. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	103
Lampiran 8. Hasil Output SPSS 18,0 Tabulasi Data Penelitian .....	104
Lampiran 9. Hasil output SPSS 18,0 Asumsi Klasik.....	115
Lampiran 10. Hasil Output SPSS 18,0 Analisis Regresi Linear Ganda.....	117
Lampiran 11. Tabel r.....	118
Lampiran 12. Tabel t.....	199
Lampiran 13. Tabel F.....	120
Lampiran 14. Kartu Bimbingan.....	121
Lampiran 15. Lampiran Daftar Riwayat Hidup.....	122



## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar belakang**

Era Globalisasi sekarang ini membawa perubahan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat dunia, tidak terkecuali dalam lingkungan berbagai organisasi ataupun bisnis yang menjadikannya sangat bergejolak, penuh dengan perubahan dan persaingan yang semakin tajam. Perusahaan ataupun organisasi yang pada masa lalu bersaing hanya ditingkat lokal, regional, atau nasional, kini harus pula bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang mampu menghasilkan barang dan jasa berkualitas kelas dunia sehingga dapat bersaing di pasar global.

Untuk memenangkan suatu persaingan, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang unggul. Hal tersebut dapat terwujud dari adanya peran manajemen sumber daya manusia. Badryah (2015:13) Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan. Secara makro sumber daya alam, material dan finansial tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat tanpa didukung oleh ketersediaan faktor SDM yang memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas. Sutrisno (2016:3) SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi inilah yang berpengaruh dalam mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi.

Menurut Tjutju (dalam Badryah, 2015:15) Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat penting, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan atau seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya tidak akan bermakna. Dengan demikian, ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi dengan kinerja sumber daya manusia. Menyadari hal itu, maka perusahaan harus mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin supaya menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Hasibuan (2014:9) menganggap bahwa sumber daya manusia adalah kekayaan (asset) utama organisasi, jadi harus dipelihara dengan baik. Sutrisno (2016:1) SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang mampu menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi, agar perusahaan mampu bertahan dan bersaing.

Untuk mengoptimalkan sumber daya pada PT.Sariwangi A.E.A, perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, pegawai dikatakan tidak memiliki kinerja apabila hasil kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama. Organisasi yang

berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik (Sudarmanto,2009:6). Jadi, Apabila karyawan yang berada di organisasi memiliki kinerja yang baik maka efektifitas atau keberhasilan suatu perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Dimana keduanya dapat mempengaruhi perilaku-prilaku karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, naik turunnya kinerja karyawan suatu perusahaan juga bisa dipengaruhi oleh kepuasan kerja . Kinerja karyawan akan tinggi apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga tinggi .Badryah (2015:227) kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Sutrisno (2016:76)

semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, hal ini bisa memotivasi karyawan untuk kerja lebih baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan dalam bekerja. Sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan pegawai pada organisasi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga, besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk pegawai pada organisasi. Sutrisno (2016:80) Dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi dari: produktivitas atau kinerja, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai, serta dampak terhadap kesehatan.

PT.Sariwangi A.E.A merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang perdagangan minuman yang bahan bakunya menggunakan teh asli Indonesia. Dengan sistem kerja regu atau tim (terdiri dari 3 grup) yang dipimpin oleh 3 (tiga) supervisor yang bertugas menjalankan dan mengawasi kegiatan produksi sesuai planning yang ditetapkan oleh atasan. Dalam setiap harinya perusahaan PT.Sariwangi A.E.A memberikan target produksi yang harus dicapai setiap produk teh nya. Dengan adanya system kerja regu, target produksi diharapkan lebih mudah tercapai karena akan timbulnya persaingan diantara ketiganya, tetapi kenyataannya target produksi tersebut tidak bisa tercapai.Hanya Grup 1 yang bisa mencapai target yang diberikan perusahaan. Hal ini, mempengaruhi bagaimana cara memimpin yang baik dengan gaya kepemimpinan setiap pemimpin grupnya.

Ketiganya tidak akan memiliki gaya kepemimpinan yang sama karena setiap pemimpin pasti memiliki karakteristik, dan sifat memimpin yang berbeda. Semakin baik pemimpinnya maka semakin tinggi juga kinerja karyawannya, sehingga target produksi yang diberikan perusahaan bisa tercapai dengan cepat dan mudah. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik maka akan timbulnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap individu karyawannya. Dimana kepuasan kerja bisa mempengaruhi perilaku karyawan yang akan menimbulkan baik atau tidaknya kinerja yang dihasilkan.

Keadaan kinerja karyawan ini bisa menjadi masalah berat bagi PT.Sariwangi A.E.A dilihat dari perbedaan data absensi karyawan dan hasil produktivitas. Setiap grup mempunyai data absensi dan hasil produktivitas yang berbeda-beda. Dari penelitian yang dilakukan oleh penulis, diperoleh data absensi dan hasil produktivitas yang menunjukkan adanya perbedaan pada setiap grup divisi produksi PT.Sariwangi A.E.A sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Data Absensi Karyawan yang Tidak Masuk Per-hari**

Grup	Jumlah data karyawan yang tidak masuk		
	Sakit	Cuti	Mangkir
1 ( Satu )	2	3	0
2 ( Dua )	4	5	5
3 ( Tiga )	3	5	4

**Sumber Data: PT.Sariwangi A.E.A**

Tabel 1.2

**Hasil Produktivitas Per-hari**

Grup	Hasil Produktivitas Kemasan Kotak isi 25			
	Sariwangi	Sarimurni	Sarimelati	Lipton
1 (Satu)	1500	1300	1000	800
2 ( Dua )	1300	1000	850	650
3( Tiga)	1400	1200	950	750

**Sumber Data: PT.Sariwangi A.E.A,2017**

Dari tabel di atas, Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja pada PT.SariwangiA.E.A tersebut tidak cukup baik, karena terdapat data absensi dan hasil produktivitas yang berbeda setiap grupnya. Sehingga karyawan atau bawahan terus menerus di desak untuk mendapatkan hasil yang lebih banyak. Jika target sebelumnya tercapai maka target tersebut akan terus bertambah jumlahnya sesuai yang diinginkan oleh atasan, karena target tidak tercapai karyawan diwajibkan mengikuti lembur dan menolak mengikuti lembur maka karyawan tersebut diancam akan mendapatkan SP (Surat Peringatan), tanpa pemimpin tersebut memikirkan kondisi fisik karyawannya yang sudah lelah dan sudah bosan karena ketidaknyamanan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, penulis merasa tertarik untuk menyusun hasil penelitian dalam Skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA**

## **TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SARIWANGI A.E.A, KEC.GUNUNG PUTRI,BOGOR”.**

### **1.2. Perumusan masalah**

Adapun perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sariwangi A.E.A?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sariwangi A.E.A?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Sariwangi A.E.A?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan diatas, maka tujuan penelitian diatas untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sariwangi A.E.A.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sariwangi A.E.A.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Sariwangi A.E.A.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna atau bermanfaat bagi perusahaan yang ada di Indonesia, bagi penulis serta pihak lain yang memerlukannya, adanya manfaat penelitian dalam penulisan ini secara rinci dapat disajikan sebagai berikut:

1. Bagi penulis; berguna dalam menambah wawasan ilmu pengetahuan, baik kejelian penelitian untuk meneliti, menganalisa dan membahas terutama pengetahuan tentang berbagai gaya kepemimpinan dan adanya kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai..
2. Bagi perusahaan; hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak manajemen PT.Sariwangi A.E.A dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya terutama dengan menggunakan gaya kepemimpinan dan menciptakan kepuasan kerja yang kuat.
3. Bagi pihak lain; Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian, sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Untuk lebih mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang isi dari skripsi ini, penulis membagi ke dalam V(Lima) bab dengan sistematika sebagai berikut:

## **BAB 1: PENDAHULUAN**



Merupakan bab yang berisi tentang: latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA**

Merupakan bab yang berisi tentang: landasan teori (manajemen SDM, variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $Y$ ), hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

## **BAB 3: METODE PENELITIAN**

Merupakan bab yang berisi tentang: tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, variabel penelitian, definisi operasional dan indikator variabel penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, instrument variabel penelitian, metode analisis dan pengujian hipotesis.

## **BAB 4: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Merupakan bab yang berisi tentang: gambaran obyek penelitian, analisis deskriptif, analisis data dan pengujian hipotesis, dan interpretasi dari hasil-hasil yang didapatkan.

## **BAB 5: KESIMPULAN DAN SARAN**

Merupakan bab yang berisi tentang: kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting untuk mencapai suatu keberhasilan suatu organisasi. Kemajuan di berbagai bidang, antara lain bidang teknologi menyebabkan perubahan dalam cara kerja dan usaha untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Terbatasnya sumber-sumber kebutuhan manusia yang dibutuhkan dalam proses pencapaian tujuan usaha, menuntut dilaksanakan cara kerja yang efektif dan efisien. Maka diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia berdasarkan ilmu pengetahuan yang lebih maju. Sehingga dapat membantu mengatasi masalah-masalah yang dihadapi dalam pencapaian suatu tujuan tertentu dengan hasil yang optimal.

Agar dapat memahami manajemen sumber daya manusia, beberapa ahli mengemukakan pendapatnya. Menurut Hasibuan (2014:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Badryah (2015:38) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan SDM yang memusatkan pada praktik dan kebijakan, serta fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Dari beberapa pendapat yang di kemukakan oleh para ahli, bisa disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sistem yang mengatur dan mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien.

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

Menurut Hasibuan (2014:21) fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (*Human Resources Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

### 3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### 4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

### 5. Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

### 6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

## 7. Kompensasi

Kompensasi (*Compentation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

## 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan salig menguntungkan.

## 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik,mental,dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

## 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

## 11. Pemberhentian

Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.Pelepasan ini diatur oleh Undang-Undang No. 12 tahun 1964.

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

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang terpengaruh. Apabila tantangan itu gagal, maka dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial.

Menurut Badryah (2015:41) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial, yaitu perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan organisasi, yaitu sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional, yaitu untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Fungsi Individual, yaitu tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai tujuan melalui aktivitasnya dalam organisasi.

### **2.1.1.3. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2014:12) Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin.

### 1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

### 2. Karyawan

Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi.

### 3. Pimpinan atau Manajer

Pimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

## **2.1.2. Gaya Kepemimpinan**

### **2.1.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Untuk memahami gaya kepemimpinan terlebih dahulu kita ketahui definisi kepemimpinan, Dalam suatu organisasi kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi, karena pemimpin itulah yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus menjadi tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi

secara efektif dan efisien. Definisi menurut para ahli Kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan (Amirullah, 2015:167). Menurut Sutrisno (2016:213) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Menurut Hasibuan (2014:170) Kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin mempengaruhi pelaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2013:292) Kepemimpinan adalah Bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang di miliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan.

Berdasarkan definisi diatas, disimpulkan bahwa kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Kepemimpinan melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut. Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan bawahan. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk memengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara.



Dalam kepemimpinan pada dasarnya memiliki perilaku/sifat/cara yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku/sifat/cara para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program yang berperilaku secara bersama-sama terhadap anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Beberapa ahli mengemukakan pendapatnya tentang pengertian gaya kepemimpinan. Menurut Kartono (2009:34) Gaya kepemimpinan adalah Sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Menurut Thoha (2013:49) Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Selanjutnya menurut Rivai (2014:42) Gaya kepemimpinan adalah Sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013:131) Gaya Kepemimpinan adalah Sekumpulan cara seperti sikap, gerak, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas, maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

#### **2.1.2.2. Macam – Macam Gaya Kepemimpinan**

Dengan karakter yang dimiliki, maka setiap pemimpin cenderung memiliki gaya atau cara yang tersendiri dalam memimpin perusahaannya. Beberapa ahli menjabarkan macam-macam gaya kepemimpinan sebagai berikut :

A. Menurut Thoha (2013:49) macam-macam gaya kepemimpinan antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis adalah gaya memimpin dengan yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
2. Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya memimpin dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

B. Menurut Hasibuan (2014:170) macam-macam gaya kepemimpinan antara lain:

1. Gaya Otoriter adalah gaya memimpin dengan kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pimpinan. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikut sertakan untuk membrikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
2. Gaya partisipatif adalah gaya memimpin dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan

partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3. Gaya delegatif adalah gaya memimpin dengan mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

C. Menurut Tohardi (dalam Sutrisno,2016:222) menyatakan bahwa macam-macam gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Gaya Persuasif

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

2. Gaya Refresif

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

3. Gaya Partisipatif

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

4. Gaya inovatif

Yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik,

ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

5. Gaya Investigasi

Yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya menimbulkan yang menyebabkan kreatifitas, inovasi, serta insisiatif dari bawahan kurang berkembang karena bawahan takut kesalahan-kesalahan.

6. Gaya Inspektif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.

7. Gaya Motivatif

Yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide bawahan-bawahan dan kebijakan dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau.

8. Gaya Naratif

Pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.

9. Gaya Edukatif

Yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalamanyang lebih baik dari hari ke hari, sehingga seorang pemimpin yang bergaya edukatif tidak akan pernah menghalangi bawahan ingin megembangkan pendidikan dan keterampilan.

#### 10. Gaya Restrogresif

Yaitu pemimpin yang tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya, untuk itu pemimpin yang bergaya restrogresif selalu menghalangi bawahan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain pemimpin yang bergaya restrogresif sangat senang melihat bawahan selalu terbelakang bodoh dan sebagainya.

#### **2.1.2.3. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2009: 34) menyatakan bahwa indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut :

##### 1. Kemampuan Mengambil Keputusan

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

##### 2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan

waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

### 3. Kemampuan Komunikasi

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

### 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

### 5. Tanggung Jawab

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

#### **2.1.3. Kepuasan kerja**

### **2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Sutrisno (2016:73) Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan. Sedangkan menurut Badryah (2015:227) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. sehingga hasil produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.

Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpuasan. Dengan demikian para ahli memberikan beberapa definisi tentang kepuasan kerja, menurut

Hasibuan (2014:202) kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Menurut Sutrisno (2016:74) Kepuasan kerja adalah Suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Siagian (2015:295) Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya.



Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing individu.

### **2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Blum (dalam Sutrisno, 2016:77) adalah:

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
2. Faktor Sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketetapan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Sutrisno (2016:80) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan,
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Sehingga dapat disimpulkan dari beberapa ahli diatas dan jika dihubungkan dalam suatu organisasi bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan suatu ungkapan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan, kompensasi dan promosi atas profesinya dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud disini meliputi suasana ditempat kerja dan hubungan yang terjalin baik antar anggota organisasi. Apabila Karyawan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut menunjukkan sikap yang positif. Sedangkan bila karyawan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah, maka karyawan tersebut menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Sikap ini akan diwujudkan tidak hanya dalam menghadapi pekerjaannya saja, tetapi juga akan diwujudkan dalam segala

sesuatu yang dihadapinya dilingkungan kerjanya, misalnya tidak peduli dan tidak mau terlibat dalam suatu permasalahan perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja akan menambah rasa percaya diri untuk menyelesaikan pekerjaan selanjutnya dengan segala kemampuan yang dimilikinya.

### **2.1.3.3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (dalam Badryah,2015:229)ada lima aspek kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kerja yang secara mental menantang.

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan kepada mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai usaha keras mereka mengerjakan tugas tersebut. Karakteristik ini menjadikan pekerjaan secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan dalam bekerja.

2. Ganjaran yang pantas.

Para karyawan menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang adil, serta sesuai dengan harapan mereka. Dikatakan adil apabila pemberian upah ini didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas.Tentunya Tidak semua orang mengejar uang, banyak orang bersedia menerima baik

uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Intinya, besarnya upah bukan jaminan untuk mencapai kepuasan. Hal yang penting adalah persepsi keadilan. Sama dengan karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempresepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

3. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Berbagai studi menunjukkan bahwa karyawan menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya. Oleh karena itu, temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.

4. Rekan kerja yang mendukung.

Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan yang mereka lakukan. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, sebaiknya karyawan mempunyai rekan kerja yang ramah dan menyenangkan, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Tetapi perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

#### 5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya sesuai dengan pekerjaan yang mereka pilih lebih menunjukkan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka.

#### **2.1.3.4. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2014: 202) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah :

1. Menyenangi pekerjaannya
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja
4. Kedisiplinan
5. Prestasi kerja

#### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Secara etimologi kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh para ahli mengenai pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Menurut

Badryah (2015:136) Kinerja adalah Hasil kerja yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Sedarmayanti (2013:259) Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika. Selanjutnya menurut Sutrisno (2016:151), Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Amirullah (2015:231) Kinerja adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus.

Dari definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan.

#### **2.1.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor Kepemimpinan, meliputi: kualitas yang memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (*situasional*), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

#### **2.1.4.3. Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2014:27) penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Penilaian kinerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi karyawan yang dapat dicapai setiap karyawan. Penilaian kerja penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya. Menurut Badryah (2015:135) penilaian kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting untuk dilaksanakan oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang berbeda, menunjukkan kinerja yang

berbeda. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2013:262) menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi, Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Sutrisno (2016:152) mengatakan bahwa dalam pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi yang bersangkutan yaitu:

- a. Hasil kerja, meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan, meliputi Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif, meliputi Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecekatan mental, meliputi Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap, meliputi Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi, meliputi Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

#### **2.1.4.4. Manfaat Penilaian kinerja**



Menurut Siagian (2015:227) menyatakan bahwa suatu sistem penilaian kinerja yang baik dalam organisasi sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan antara lain :

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja, Dengan mengetahui hasil prestasi kerja maka perusahaan, pemimpin atau karyawan itu sendiri dapat mengambil beberapa langkah yang diperlukan agar prestasi kerja para pegawai lebih meningkat lagi di masa-masa yang akan datang.
2. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan, Diketahui bahwa pada setiap organisasi imbalan yang diberikan kepada setiap organisasi tidak hanya berupa uang atau gaji, melainkan ada imbalan lainnya seperti bonus akhir tahun, hadiah pada hari-hari besar tertentu, bahkan sejumlah saham. Keputusan siapa yang berhak menerima imbalan tersebut dapat didasarkan dari hasil penilaian kinerja karyawan yang bersangkutan.
3. Untuk kepentingan mutasi karyawan, kinerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar pengambilan keputusan mutasi di masa depan. Apapun bentuk mutasi tersebut seperti promosi, alih tugas, alih wilayah maupun demosi.
4. Untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan, baik untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan terungkap melalui penilaian kinerja.

5. Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya, dengan bantuan bagian kepegawain menyusun program pengembangan karier yang tepat sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan kepentingan organisasi.

#### **2.1.4.5. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2011:75) mengatakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### 5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### 2.1.5. Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**

#### **Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Analisis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mariam, 2009	Uji t dan uji fhitung	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan sebagai variabel intervening.”	Bahwa ada pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi <0,05 yaitu sebesar 0,01, dan ada pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi <0,05 yaitu sebesar 0,043.
2	Suharyanto 2011	Uji t dan Uji F	Pengaruh Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap	(1)Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

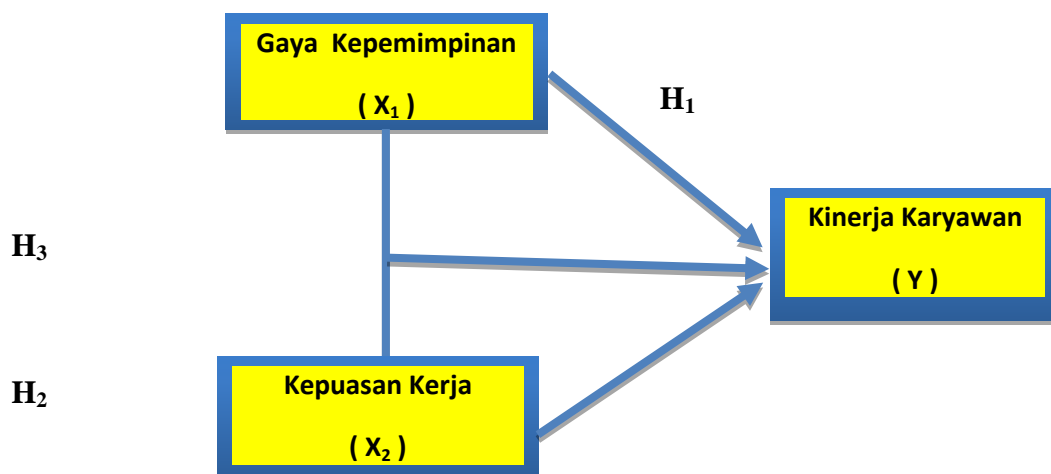
			kinerja karyawan”.	dengan melalui uji <i>model summary</i> (R <sup>2</sup> ) sebesar 42,8 %.
3.	Muhamad Idul K, 2016	Asumsi Uji Klasik, Uji t dan Uji Fhitung	Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Bejana Baja Head Office Jakarta	Berdasarkan hasil penelitiannya diperoleh bahwa Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melalui uji <i>summary</i> (R <sup>2</sup> ) Sebesar 49,3 %.
4	Fahmi, 2015	Koefisien jalur	Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Nene Mallomo Kabupaten Sidenreng	Berdasarkan hasil penelitiannya diperoleh bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan pengujian koefisien jalur sebesar 0,21 dan 0,40.

### 2.1.6. Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini., penulis akan memfokuskan pembahasan pada pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sariwangi A.E.A. Maka dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikirnya adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1

#### Kerangka Pemikiran Penelitian



**Sumber: PT.Sariwangi A.E.A**

**Keterangan :**

- 1) **H<sub>1</sub>**: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Gaya Kepemimpinan dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga diharapkan setiap organisasi memiliki pimpinan yang dapat membantu meningkatkan kinerja bawahannya.

- 2) **H<sub>2</sub>**:Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada suatu organisasi akan membantu dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut.

- 3) **H<sub>3</sub>** :Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja akan menjadi dua faktor penting dalam menghasilkan sebuah kinerja yang baik dari karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan.

### **2.1.7. Hipotesis**

#### **2.1.7.1. Pengertian Hipotesis**

Menurut Sugyono (2012:84) Hipotesis diartikan dalam statistik dan penelitian. Hipotesis dalam statistik adalah pernyataan statistik tentang parameter populasi yang perlu di uji kebenarannya.Sedangkan hipotesis dalam penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu pernyataan.Rumusan masalah tersebut bisa berupa pernyataan tentang hubungan dua variabel atau lebih, perbandingan(komparasi) atau variabel mandiri (deskripsi).

Menurut Arikunto (2010:55) Hipotesis adalah alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti bagi problematika yang diajukan dalam penelitian. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. menurut Hasan (2012:140) Hipotesis adalah sebagai suatu pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan perlu dibuktikan atau dugaan yang sifatnya masih sementara. Sedangkan menurut Mulyanto dan Wulandari (2010:48) Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Sebagai jawaban sementara, hipotesis disusun berdasarkan proposisi yang dikembangkan berdasarkan realitas, penelitian sebelumnya dan landasan teori.

Berdasarkan kerangka berpikir, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H<sub>1</sub>: Terdapat Pengaruh positif dan Signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
- H<sub>2</sub> :Terdapat Pengaruh positif dan Signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- H<sub>3</sub> : Terdapat Pengaruh positif dan Signifikan Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Tempat dan Waktu Penelitian**

Berdasarkan judul yang diangkat yaitu: *“Pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Sariwangi A.E.A Kec.Gunung Putri,Bogor”*. Maka penelitian dilaksanakan pada PT.Sariwangi A.E.A, yang berlokasi di Jln. Mercedes benz no.288, Desa Cicadas, Kecamatan Gunung Putri. Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat. Tepatnya pada bulan Juni hingga Agustus 2017, dengan rincian sebagai berikut:

#### **Tabel 3.1**

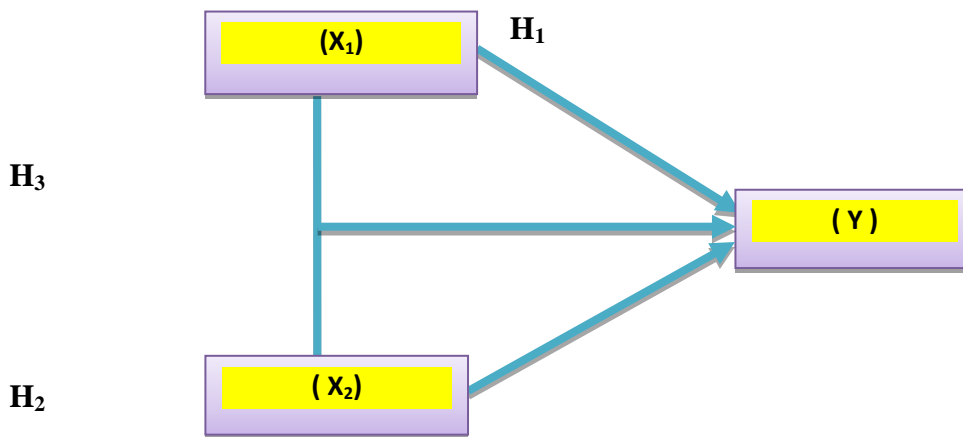
#### **Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Juni				Juli				Agustus			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan	■	■										
2	Penyusunan Proposal		■	■	■								
3	Pengumpulan Data					■	■						
4	Analisis Data							■	■	■			
5	Penyusunan Laporan									■	■	■	■

**3.2. Desain Penelitian**

**Gambar 3.1**

**Desain Penelitian**



*Sumber Data: Penelitian yang diolah, 2017*

**Keterangan :**

- $X_1$  : Gaya kepemimpinan
- $X_2$  : Kepuasan Kerja
- $Y$  : Kinerja Karyawan



Menurut Sugiyono (2012:2) Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel yang akan dianalisis yaitu:

1. Variabel Bebas (independent variable)

Variabel bebas sering disebut sebagai variabel stimulus, variabel predictor, antecedent. Menurut Sugiyono (2012:4) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel Terikat. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu: Variabel  $X_1$  adalah pengaruh gaya kepemimpinan dan Variabel  $X_2$  adalah pengaruh kepuasan kerja.

2. Variabel Terikat ( Variable Dependent )

Variabel terikat sering disebut sebagai variabel output, variabel kriteria, variabel konsekuen atau variabel tergantung. Menurut Sugiyono (2012:4), Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas .Variabel terikat menjadi pusat perhatian karena variabel ini mencerminkan masalah pokok penelitian sehingga dengan mengamati beberapa variabel dependent dapat dengan mudah dikenali permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini variabel terikatnya yaitu variabel Y adalah kinerja karyawan.

Dari gambar diatas dapat dijelaskan desain penelitian sebagai berikut:

1.  $H_1$ : Variabel independen yang pertama yaitu gaya kepemimpinan dengan symbol ( $X_1$ ) akan berpengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ ).
2.  $H_2$  : Variabel independen yang kedua yaitu kepuasan kerja dengan symbol ( $X_2$ ) akan berpengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ ).
3.  $H_3$  : Satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan symbol ( $Y$ ) akan dipengaruhi oleh dua variabel independen gaya kepemimpinan dengan symbol ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja dengan symbol ( $X_2$ ).

### **3.3. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**

#### **3.3.1. Definisi Operasional**

Definisi Operasional adalah uraian tentang batasan variabel yang diteliti, atau tentang apa yang diukur oleh variabel yang bersangkutan (Notoatmodjo,2012:103). Definisi operasional dibuat untuk memudahkan pengumpulan data dan menghindarkan perbedaan serta membatasi ruang lingkup variabel. Variabel yang dimasukkan dalam definisi operasional adalah variabel kunci atau penting yang dapat diukur secara operasional dan dapat di pertanggung jawabkan. Pada penelitian ini penulis menggunakan dua variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan satu variabel terikat yaitu Kinerja ( $Y$ ), Diuraikan definisi masing-masing variabel sebagai berikut :

1.  $X_1$  : Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2009:34) Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

2.  $X_2$  : Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2014:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

3.  $Y$  : Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:67), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 3.3.2. Indikator Variabel Penelitian

**Tabel 3.2**

**Indikator Variabel Penelitian**

No	Variabel	Deinisi Variabel	Indikator	Item
1	Gaya Kepemimpinan ( $x_1$ )	Menurut Kartono (2009:34) Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.	1. Kemampuan Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung Jawab	1,2 3,4 5,6 7,8 9.10

2	Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	Menurut Hasibuan (2014:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.	1. Menyenangi pekerjaan 2. Mencintai pekerjaan 3. Moral kerja 4. Disiplin 5. Prestasi kerja	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
3	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Mangkunegara (2011:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Efektivitas 5. Tanggung Jawab	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10

### 3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.4.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:61) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek /subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Sariwangi A.E.A pada Divisi Produksi SWM (Sari Wangi Manufacture) yang berjumlah 600 orang.

#### 3.4.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:62) Sampel adalah Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan menurut Arikunto (2010:131) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Pada penelitian ini, tidak mungkin keseluruhan populasi dapat diteliti oleh penulis. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya keterbatasan biaya, tenaga dan waktu. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi penelitian. Dalam menentukan besarnya sampel, digunakan teknik rumus *slovin* yaitu rumus yang paling banyak dipakai peneliti karena sifatnya yang sederhana (Heru dan Anna, 2010:103). Dimana:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

**Keterangan:**

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah Populasi
- e = Margin/Sampling error (Ditetapkan oleh peneliti). Dalam penelitian ini ditetapkan 10%)

Dengan menggunakan rumus Slovin maka dapat diketahui jumlah sampel yaitu:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{600}{1+600(10\%)^2}$$

$$n = 85$$

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Sariwangi A.E.A Divisi Produksi SWM ( Sari wangi Matufacture) yang berjumlah 600 orang.

Jadi menurut hasil perhitungan rumus *Slovin* jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 85 orang karyawan.

### **3.4.3. Teknik Sampling**

Menurut Sugiyono (2012:62) Teknik Sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Pada penelitian ini dilakukan teknik sampling Non probability sampling yang termasuk dalam sampling incidental. Sampling incidental yang merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan atau insidental yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang ditemui itu cocok sebagai sumber data.

## **3.5. Metode pengumpulan data**

### **3.5.1. Sumber Data**

Menurut Arikunto (2010:107) bahwa sumber data penelitian adalah subyek darimana data diperoleh.

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh oleh secara langsung dengan kuesioner, komunikasi langsung melalui karyawan yang akan diteliti.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung seperti dari email manajemen perusahaan kepada seluruh karyawan dan literatur lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan, penulis akan menggunakan metode pengumpulan data antara lain adalah:

1) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan (*Library Research*) yaitu metode yang dilakukan dengan membaca, mempelajari dan mengutip pendapat dari berbagai sumber seperti buku, internet skripsi, atau dokumen perusahaan dan sumber lainnya untuk mendapatkan dasar-dasar teori yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia pada umumnya dan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti khususnya Gaya kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan sebagai acuan penelitian terdahulu untuk membantu hasil dari penelitian.

2) Penelitian lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, untuk mendapatkan data primer melalui wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT.Sariwangi A.E.A mengenai gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Responden diminta menanggapi pertanyaan yang diberikan dengan cara menjawab daftar pertanyaan yang ada pada kuesioner. Menurut Sugiyono (2014:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Sedangkan wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data yang mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pemimpin atau

karyawan perusahaan yang dianggap bisa memberikan data yang dibutuhkan. Wawancara langsung yang dilakukan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan.

### 3) Dokumentasi

Menurut Arikunto (2010:274) metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah dan sebagainya. Dalam penelitian ini dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data berupa gambaran umum perusahaan seperti sejarah perusahaan, Visi dan Misi Perusahaan, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab serta macam-macam produk yang dihasilkan, dan jumlah karyawan.

### **3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian**

Bentuk instrumen penelitian berkaitan dengan metode pengumpulan data, pada metode pengumpulan data yang digunakan metode kuesioner maka instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner. Menurut Sugiyono (2012:92) instrument penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat maka setiap instrument harus mempunyai skala. Skala yang digunakan dalam instrument penelitian berupa kuesioner adalah skala *likert* yang bertujuan untuk mengukur pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social



(Sugyono,2014:142).Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala *Likert*.Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuisisioner gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala Likert. Dengan pengukuran ordinal, kategori jawaban terdiri atas 5 (lima) tingkatan. Untuk analisis secara kuantitatif, maka alternatif jawaban tersebut dapat diberi skor dari nilai 1- 5 sebagai berikut:

**Tabel. 3.3**

**Skor Jawaban Kuisisioner**

<b>Jawaban</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

### **3.7. Metode Pengujian Instrumen**

#### **3.7.1. Uji Validitas dan Realibilitas**

Instrumen penelitian atau kuisisioner yang baik harusnya memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel.Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuisisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner yang disebarkan menghasilkan data penelitian yang valid dan reliabel.maka untuk itu, penulis akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian yakni kuisisioner.

### 1. Uji validitas

Menurut Sugyono (2014:361) Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrument pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Untuk melakukan uji validitas, salah satu metode yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (*kolom Corrected Item-Total Correlation*) dengan  $r_{tabel}$  (Dilihat dari tabel r) dimana butir pernyataan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### 2. Uji reliabilitas

Menurut Sugyono (2014:168) Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha*  $> 0,6$ . Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

## **3.8. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis**

### **3.8.1. Metode Analisis Data**

Metode analisis data adalah pengolahan data hasil penelitian untuk memperoleh suatu kesimpulan setelah data penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, teknik analisis kuantitatif regresi linier berganda yang sebelumnya diadakan uji asumsi klasik.

### **3.8.2. Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik Deeskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul (Sugiyono, 2014:147). Metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami dengan cara mendeskripsikan atau menguraikan data yang telah terkumpul dan selanjutnya menganalisis data dengan analisis yang diolah dengan program *SPSS for Windows*, yang mana analisis tersebut akan dibentuk kesimpulan.

Langkah selanjutnya adalah mencari frekuensi jawaban setiap Variabel  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan), Variabel  $X_2$  (Kepuasan Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan) dari responden sebanyak 85 orang dan jumlah pertanyaan sebanyak 10 item dengan bobot tertinggi di setiap pertanyaan adalah 5 dan jumlah terendah adalah 1. Maka dibuat interval sebesar 5. Dengan Rumus yang digunakan Menurut Sugiyono (2014: 147) adalah sebagai berikut:

$$\text{Range} = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

**Keterangan:**

Rentang : Nilai Tertinggi – Nilai Terendah

$$\text{Nilai tertinggi} : 10 \times 5 = 50$$

$$\text{Nilai Terendah} : 10 \times 1 = 10$$

Banyak Kelas Interval: 5

Berdasarkan rumus di atas, maka kita dapat menghitung panjang kelas interval sebagai berikut:

$$\mathbf{Range = \frac{50-10}{5} = 8}$$

Setelah menghitung interval dari kriteria penilaian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 10 – 17 = Sangat Tidak Baik (STB)
- 18 – 25 = Tidak Baik (TB)
- 26 – 33 = Cukup Baik (CB)
- 34 – 41 = Baik (B)
- 42 – 49 = Sangat Baik (SB)

### **3.8.3. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.8.3.1. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2011:180) Uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan untuk analisis berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas harus terpenuhi karena analisis regresi linier ganda merupakan analisis inferensi sehingga data penelitian seharusnya berasal dari data yang berdistribusi normal.

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *grafikyaitu normal p-p plot*. Terpuhinya persyaratan analisis normalitas adalah jika titik-titik pada *grafik Normal P-P Plot* menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### **3.8.3.2. Uji Multikolinearitas**

Menurut Heru dan Anna (2010:181) pengujian multikolinearitas dilakukan untuk membuktikan bahwa antara variabel bebas satu dengan yang lainnya merupakan variabel yang setara (benar-benar independen). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi multikolinearitas (tidak ada korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas). Pengujian ini dilakukan dengan melihat VIF dan Tolerance. Dimana:

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

### **3.8.3.3. Uji Autokorelasi**

Menurut Heru dan Anna (2010:181) Pengujian Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu suatu observasi dengan kesalahan pengganggu yang lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson dengan kriteria  $1,65 < DW < 2,35 =$  Tidak terjadi autokorelasi.

### **3.8.3.4. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Heru dan Anna (2010:182) pengujian heteroskedastisitas terjadi jika gangguan muncul dalam fungsi regresi yang mempunyai varian berbeda. Untuk mengetahui ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat menggunakan *grafik scatterplot* antara nilai residual regresi dengan nilai prediksi. Model persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah heteroskedastisitas yaitu jika titik-titik pada grafik *scatter plot* tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti sepertiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya.

### **3.8.4. Analisis Kuantitatif**

#### **3.8.4.1. Analisis regresi berganda**

Analisis linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis ini menggunakan rumus persamaan berikut (Sugiyono, 2012 : 275) :

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2}$$

#### **Keterangan :**

- Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan
- a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)
- b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.
- X<sub>1</sub>= Variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan

- $X_2$  = Variabel Independen, yaitu Kepuasan Kerja

### 3.4.3.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut sugyono ( 2014 : 272 ), koefisien determinasi dengan symbol  $r^2$  adalah kuadrat dari korelasi dengan rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

#### Keterangan :

- Kd=Koefisien determinasi
- $R^2$  = Koefisien korelasi

Pada model regresi linier ganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya ( $r^2$ ). Jika ( $r^2$ ) yang diperoleh mendekati (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika ( $r^2$ ) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel terhadap variabel terikat.

### 3.8.5. Pengujian Hipotesis

Menurut Hasan (2012: 140) pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis itu. Dalam pengujian hipotesis, keputusan yang dibuat mengandung ketidakpastian, artinya keputusan bisa benar atau salah, sehingga menimbulkan risiko. Besar kecilnya risiko dinyatakan dalam bentuk probabilitas. Pada penelitian ini, Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

### 1. Uji-t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

a. Menentukan  $H_0$  dan  $H_a$

$H_0 : b_i = 0$ , artinya variabel bebas (X) secara parsial ada pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_a : b_i \neq 0$ , artinya variabel bebas (X) secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

b. Menentukan *level of signifikansi* ( $\alpha$ )

Dalam penelitian ini tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05 (5%) dengan derajat bebas ( $df$ ) =  $n-2$  dan merupakan jumlah sampel pada penelitian. menentukan  $t$  hitung menggunakan SPSS 18,0 melalui analisis ini maka pengambilan keputusan akan berdasar pada:

$H_0$  ditolak, jika  $t$  hitung  $\geq t$  tabel maka  $H_a$  diterima

$H_0$  diterima, jika  $t$  hitung  $\leq t$  tabel maka  $H_a$  ditolak.

### 2. Uji-F (Uji Simultan)

Uji  $f$  digunakan untuk membuktikan apakah secara simultan variabel independent  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh secara signifikan terhadap variabel  $Y$ . Pengujian signifikan dengan menggunakan nilai *probability* sebesar 0,05 atau 5%.

Langkah – langkah pengujian  $F$  adalah sebagai berikut:

a. Merumuskan  $H_a$  dan  $H_0$  dalam bentuk kalimat



Ha : Ada pengaruh yang signifikan secara simultan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y.

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan secara simultan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y.

b. Menentukan Kriteria Pengujian

Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai sig.  $< \alpha$  (0,05), maka Ho ditolak  
Ha diterima.

Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai sig.  $> \alpha$  (0,05), maka Ho  
diterima Ha ditolak.

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. HASIL PENELITIAN**

##### **4.1.1. Sejarah PT.Sariwangi A.E.A**

PT. Sariwangi AEA telah terbentuk sejak tahun 1961. Awalnya Sariwangi merupakan penyalur teh, sampai akhirnya menjadi produsen teh mandiri. Ditahun 1972 Sariwangi mulai memproduksi teh merek Sariwangi dan diproduksi secara luas. Sariwangi memproduksi tehnya sendiri dari proses racikan resep, pencampuran teh, hingga produksi produk teh yang siap dijual. Tahun 1980 diakhir tahun, Sariwangi mulai tertarik dengan konsep teh kantong atau teh celup. Dengan memberi nama produk sama dengan nama perusahaannya, Sariwangi mulai memperkenalkan produk barunya yaitu teh celup Sariwangi di Indonesia. Produk ini mulai banyak diminati penduduk Indonesia karena harga teh Sariwangi yang terjangkau serta cita rasa yang kuat. Kemudian, ditahun 1989 Unilever tertarik dengan Sariwangi sampai pada akhirnya Sariwangi berada dibawah naungan Unilever Indonesia. Sejak saat itu, penjualan produk Sariwangi berkembang pesat. Di Indonesia para penggemar teh mulai pindah dari teh bungkus atau teh tubruk ke teh celup karena lebih praktis dan simple. Tanpa menghilangkan manfaat teh, Sariwangi menawarkan produk yang lebih menarik dan mudah penyajiannya. Bahkan setelah 12 tahun berikutnya sejak Unilever Indonesia menaungi Sariwangi, produk-produk Sariwangi mulai dikenal diluar negeri seperti dirusia, timur tengah, eropa, Australia, Asia dan Amerika.

#### Sejarah

1. 1962, Perusahaan didirikan oleh Johan Alexander Supit
2. 1972, Kantong teh pertama diluncurkan dan nama "Celup" diperkenalkan oleh para pendiri

3. 1985, Divisi manufaktur mulai mengekspor produk dikemas selesai merek diseluruh dunia dipesan dari Amerika Serikat, Australia, Inggris, Timur Tengah, Rusia dan baru-baru ini Malaysia
4. 1989, merek teh kantong SariWangi, diakuisisi oleh Unilever
5. 1992, fasilitas manufaktur kedua di Bogor dibangun untuk memenuhi tuntutan produk ekspor dikemas selesai dan fasilitas gudang blending
6. 2002, satu set perkebunan teh PT Indorub, memproduksi 5.000 ton teh
7. 2005, diluncurkan merek baru yakni Sedap Wangi dan tahun 2007 diikuti oleh merek lain baru yang disebut teh kantong bundar SariMurni
8. 2007, perkebunan anak perusahaan, Nirmala Estate teh, menambahkan proyek hortikultura dimulai dengan pertanian Rose yang saat ini memproduksi 4.000 batang / hari
9. 2008, perkebunan anak perusahaan, Nirmala Estate teh, menambahkan proyek hortikultura dimulai dengan pertanian Rose yang saat ini memproduksi 10.000 batang / hari
10. 2009, SariWangi memperluas gudang dan fasilitas manufaktur dengan mengakuisisi 3,8 ha sebelah, mampu menampung hingga 60.000 ton teh dicampur per tahun dan menggandakan fasilitas manufaktur untuk 8 miliar kantong teh per tahun
11. Mei 2011, mengakuisi L. Elink Schuurmann, 150 tahun perdagangan lengan perusahaan diBelanda. Hal ini akan memungkinkan kelompok untuk memperluas dan memperkuat operasi di negara-negara Eropa dan CIS.

12. Juni 2011 Juni, Bermitra dengan CLSA modal untuk meluncurkan tanah anak perusahaan manajemen baru operatorship dengan proyek tebu awal 450 ha dengan proyek pipa operasi 5.000 ha perkebunan tebu pada tahun 2014.

13. 2013, pengembangan bisnis perkebunan gula baru seluas 2.400 ha

Sariwangi manufacture merupakan salah satu perusahaan group sariwangi yang bergerak dalam produksi pengolahan teh yang di kemas dalam beragam bentuk kemasan baik berupa sachet, pack, inner, dus maupun kaleng. Dalam hal produksi, sariwangi manufacture berdasarkan job order yang di berikan oleh pihak Unilever yang direvisi setiap 1 minggu sekali atau per weeknya.

Dalam hal sertifikasi, sebagai perusahaan yang bergerak dibidang makanan dan minuman, sariwangi manufacture telah memiliki beberapa sertifikat, diantaranya yaitu :

1. Iso 9000:2000 Hal ini berkaitan dengan manajemen mutu.
2. Iso 22000, sertifikasi ini untuk keamanan pangan produk makanan dan minuman.
3. Halal, Sertifikasi ini untuk memastikan bahwa produk yang dihasilkan merupakan produk yang aman dan halal untuk dikonsumsi.
4. K3, Sertifikasi ini untuk sistem keamanan dan keselamatan para pekerja untuk meminimalisir kecelakaan kerja.

Sariwangi Manufacture juga telah memiliki SOP (Standar Operational Prosedure) ditiap kegiatan yaitu :

1. penerimaan bahan baku
2. Sistem proses produksi
3. Sistem pengiriman produk jadi hingga siap dikirim
4. Pengecekan work in process, Qc In Proses
5. Pengecekan Qc Out Going dan barang siap kiurim.

#### **4.1.2. Visi dan Misi PT.Sariwangi A.E.A**

##### **4.1.2.1. Visi PT.Sariwangi A.E.A**

Menjadikan teh Indonesia sebagai produk berdaya saing tinggi dan menjadi konsumsi dunia.

##### **4.1.2.2. Misi PT.Sariwangi A.E.A**

1. Memfasilitasi dan mendorong peningkatan produktivitas tanaman, serta meningkatkan bisnis teh dan sektor penunjang.
2. Mendorong usaha industri teh yang dapat memberikan nilai tambah (*added value*).
3. Mempromosikan teh Indonesia dan berusaha untuk memenuhi harapan konsumen *domestik* dan *internasional*.
4. Berperan sebagai pusat kelompok *multistakeholder* nasional bagi semua badan pembuat serifikasi dan badan sertifikasi yang bekerja disektor teh.

5. Berpartisipasi dalam berbagai forum nasional dan internasional yang berkaitan dengan sustainability disector teh.
6. Membangun interpretasi nasional mengenai code of conducts sebagai sebuah persyaratan unik dalam konteks Indonesia.
7. Mempromosikan konsumsi teh berkelanjutan yang berkualitas baik didalam pasar nasional maupun pasar internasional.

#### **4.1.3. Produk Yang di Hasilkan PT.Sariwangi A.E.A**

Sariwangi manufacture memiliki sekitar 39 jenis produk yang dihasilkan sesuai dengan jenis tea bland yang digunakan dan dikemas secara berbeda-beda disetiap jenis produk. Sariwangi Manufacture terdapat 4 jenis mesin yang digunakan sesuai dengan produk yang di hasilkan, berikut jenis mesin dan produk yang dihasilkan :

##### 1. Mesin Maisa

Produk yang dihasilkan :

- a. Sw TB Asli 288 x 5 x 1,85 gr
- b. SW TB Asli 48 x 25 x 1.85 gr
- c. SW Green tea 48 x 25 x 1.85 gr
- d. Gibson tea TB 1000 x 1.82 gr
- e. Bushell B. Label Norman 400 x 180 gr

##### 2. Mesin Iwatani 250 gram

Produk yang dihasilkan :

- a. Bushell Extra Straong 12 x 250 gr
- b. Bushell Supreme 12 x 250 gr

- c. Choysa leaf tea 24 x 250 gr
- d. Lanchoo leaf tea 12 x 250 gr
- e. Lipton Quality Tips 12 x 250 gr

### 3. Mesin Universal Square Bag

Produk yang dihasilkan :

- a. SW Jumbo PB Asli 6 x 12 x 20 gr
- b. Lanchoo SQ 12 x 110 x 2.0 gr
- c. PG Tips SQ 36 x 100 x 2.2 gr
- d. Choysa Classic SQ 24 x 30 x 2.2 gr
- e. Bushell SQ 1000 x 2.0 gr

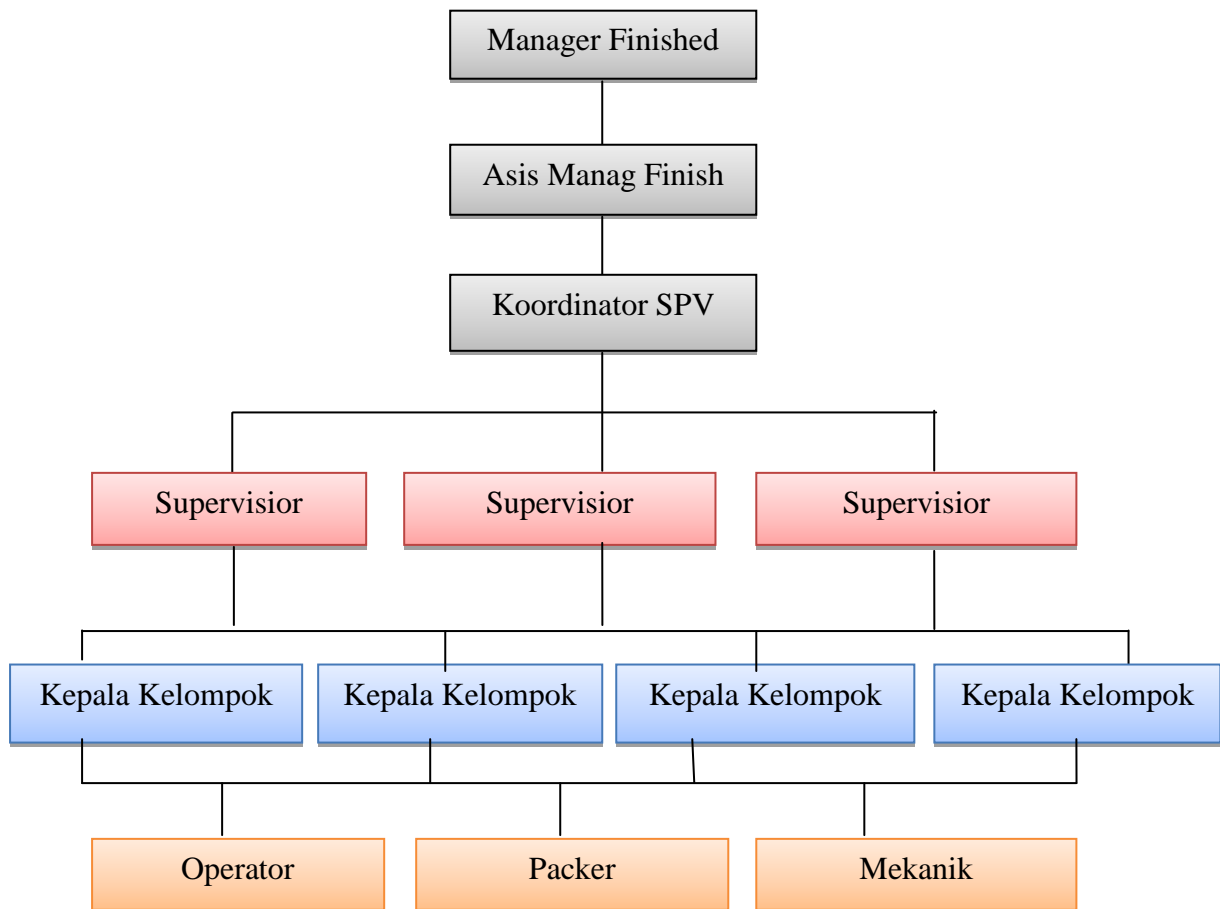
### 4. Mesin Universal Round Bag

Produk yang dihasilkan :

- a. Sm RB 5 x 100 x 2 gr
- b. SM Spoon 1 sendok Rbs 5 x 180 x 2 gr
- c. Bushell BL Round 6 x 200 x 2.4 gr
- d. Lipton Round 1000 x 2,2 gr
- e. Choysa Round Strong 12 x 250 x 2,2 gr

#### **4.1.4. Struktur Organisasi Perusahaan PT. Sariwangi A.E.A**

Struktur organisasi merupakan kerangka dari organisasi yang menggambarkan suatu hubungan struktural yang terdapat dalam suatu organisasi, yang menjadi dasar dalam organisasi ini adalah pembagian kekuasaan dan tanggung jawab. Di bawah ini adalah struktur Organisasi PT Sariwangi A.E.A



**Gambar 4.1**

**Struktur Organisasi PT Sariwangi A.EA**

Sumber: PT Sariwangi A.E.A

Tugas dan Wewenang Jabatan pada PT. Sariwangi A.E.A sebagai berikut :

1. Manager Finished Product
  - a. Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi.
  - b. Menentukan standar control kualitas produksi.



- c. Mengawasi proses produksi.
  - d. Menilai kelayakan produksi.
  - e. Mengelola pemesanan dan pembelian bahan baku produksi.
  - f. Menjadi penghubung dengan pembeli , pasar dan staf penjualan.
  - g. Memperkirakan serta melakukan negoisasi rentang waktu dengan klien dan manajer dengan hal yang berkaitan dengan proses produksi.
2. Assistant Manager Finished Product
- a. Membantu tugas dan fungsi kepala manager.
  - b. Melakukan pengawasan produksi.
  - c. Mengatur jadwal manager.
  - d. Bertanggung jawab atas produk jadi.
3. Supervisor
- a. Menjalankan dan mengawasi kegiatan produksi sesuai dengan planning yang telah ditetapkan oleh atasan.
  - b. Memastikan kegiatan produksi berjalan dengan baik dengan memperhatikan kondisi mesin dalam keadaan sebelum melakukan kegiatan produksi, saat kegiatan produksi berlangsung maupun pada saat produksi selesai, serta mengecek bahan baku dan packing material pada saat akan digunakan.
  - c. Memperhatikan kebersihan gedung, mesin dan lingkungan sekitar agar produk yang dihasilkan bermutu baik

- d. Mengawasi kegiatan produksi dengan mengecek produk yang dihasilkan dengan berkoordinasi dengan pihak Qc agar produk yang dihasilkan sesuai dengan standar.
  - e. Mengatur dan mengawasi pekerjaan, dalam hal ini Supervisor memperhatikan jumlah kebutuhan tenaga kerja disetiap line dan mesin agar kegiatan produksi berjalan sesuai dengan planning yang ditetapkan.
4. Ketua Kelompok
- a. Menjalankan dan mengawasi kegiatan produksi sesuai dengan planning yang telah ditetapkan oleh supervisor
  - b. Mengatur tenaga pelaksana agar bekerja sesuai dengan bagiannya masing-masing
5. Operator
- a. Mengawasi dan menjalankan mesin yang beroperasi
  - b. Memperbaiki mesin yang mengalami trouble, jika sudah tidak bisa memperbaikinya, maka diharuskan lapor ke mekanik.
  - c. Mengisi teh pada tempat teh yang ada pada mesin, tidak boleh sampai habis atau kosong dan tidak boleh berantakan dalam pengisiannya.
  - d. Mengisi laporan tentang keadaan mesin trouble
  - e. Membersihkan Mesin setiap hari, minggu atau bulan.
6. Packer dan Tenaga pelaksana
- a. Membersihkan mesin terlebih dahulu sebelum beroperasi.
  - b. Menjalankan mesin yang beroperasi
  - c. Melakukan pengemasan produk sesuai bagiannya masing-masing.

## 7. Mekanik

- a. Memperbaiki mesin yang mengalami trouble, sesuai dengan mesin yang sudah dilaporkan terlebih dahulu oleh operator.
- b. Setiap minggu sekali selalu mengecek keadaan daya listrik yang ada pada setiap mesin.
- c. Setiap sebulan sekali membersihkan pentilasi udara dan angin.

### **4.1.5. Statistik Deskriptif**

Statistik Deskriptif adalah statisttik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugyono,2012:29).

#### **4.1.5.1. Karakteristik Responden**

Penulis akan menjelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap PT.Sariwangi A.E.A . Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner sebanyak 85 orang karyawan PT.Sariwangi A.E.A. Profil responden yang dinyatakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, usia, masa kerja, serta pendidikan terakhir.

Data mengenai profil karyawan PT.Sariwangi A.E.A dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

### Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

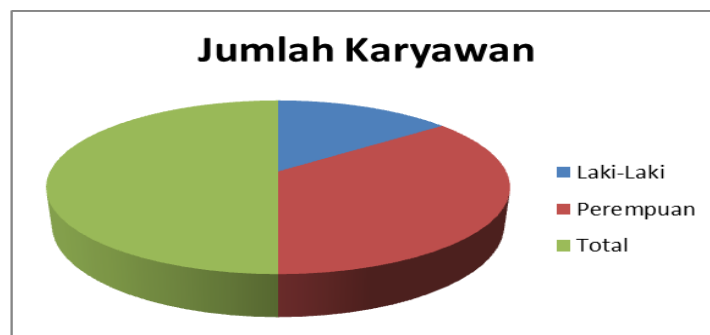
Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Presentase(%)
Laki-Laki	25	29,41 %
Perempuan	60	70,59 %
Total	85	100 %

*Sumber: Kuesioner (Data penelitian yang diolah,2017)*

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa jumlah karyawan laki-laki sebanyak 25 orang dengan presentase 29,41 %, sedangkan perempuan sebanyak 60 orang dengan presentase 70,59%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Sariwangi A.E.A dominan berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perempuan lebih banyak dibutuhkan dan dipekerjakan dibandingkan karyawan laki-laki, dengan alasan menyesuaikan kebutuhan perusahaan serta beban kerja yang ada.

**Gambar 4.2**

### Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin



**Tabel 4.2**

### Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Kelompok Usia	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
20-30	55	64,71 %
31-40	22	25,88 %
41-50	8	9,41 %
Total	85	100 %

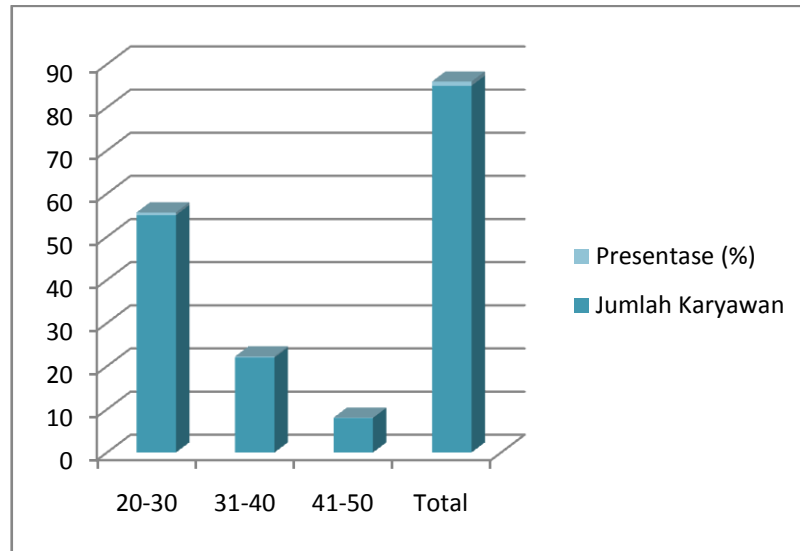
*Sumber : Kuesioner ( Data Penelitian yang Diolah 2017)*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa jumlah usia terbanyak adalah usia antara 20-30 tahun dengan jumlah 55 orang atau sebesar 64,71 % , jumlah responden usia antara 31-40 tahun sebanyak 22 orang dengan jumlah presentase sebesar 25,88 % , dan responden usia antara 41-50 sebanyak 8 orang dengan jumlah presentase sebesar 9,41 % . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan PT.Sariwangi A.E.A berada pada usia produktif, usia yang tergolong masih muda dan berpeluang mengembangkan karir yang lebih baik lagi, usia yang masih mempunyai tenaga yang kuat , usia yang mempunyai semangat tinggi dan usia yang bisa menghasilkan hasil produktifitas yang tinggi sehingga targer perusahaan bisa tercapai dengan cepat. Selain dari itu Karyawan PT.Sariwangi termasuk penduduk usia kerja karena tidak ada yang di atas 64 tahun. Menurut Sadirman (2009) menyatakan Penduduk usia kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun sampai 64 tahun.

Bentuk Grafik dari tabel 4.2 di atas, sebagai berikut:

### Gambar 4.3

### Karakteristik Responden berdasarkan Usia



Sumber : Kuesioner (Hasil Penelitian yang Diolah 2017)

Tabel 4.3

### Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Presentase (%)
1-10	62	72,94 %
11-20	15	17,65 %
21-30	8	9,41 %
TOTAL	85	100 %

Sumber : Kuesioner (Data Penelitian yang Diolah 2017)

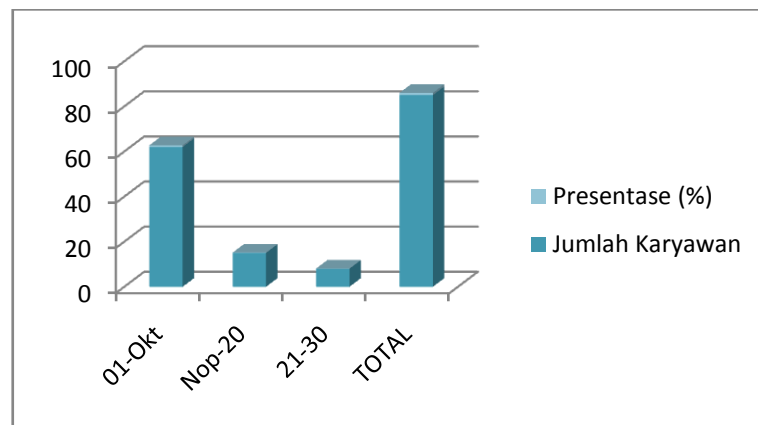
Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan PT.Sariwangi A.E.A memiliki masa kerja antara 1–10 tahun dengan presentase

72,94%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah lama mengabdikan di perusahaan dan memiliki loyalitas yang cukup tinggi.

Bentuk Grafis dari tabel 4.3 di atas sebagai berikut:

**Gambar 4.4**

**Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja**



**Tabel 4.4**

**Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah Karyawan	Presentase(%)
SMP	8	9,40 %
SMA/ Sederajat	77	90,60 %
TOTAL	85	100 %

*Sumber : Kuesioner (Data Penelitian yang Diolah 2017)*

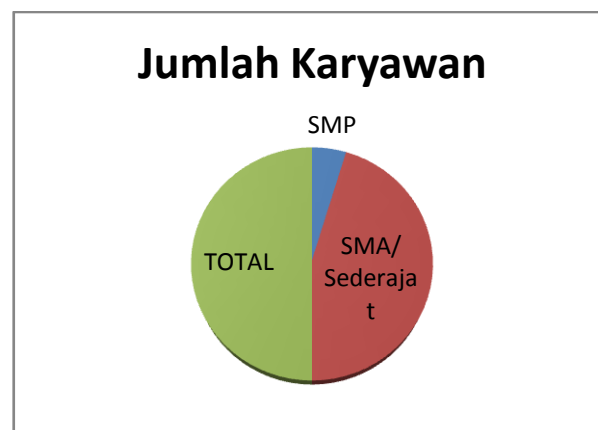
Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat diketahui mayoritas karyawan PT.Sariwangi A.E.A merupakan lulusan pendidikan SMA atau SMK yang berjumlah 77 orang

dengan presentase 90,66 %, lebih banyak dibanding karyawan yang berpendidikan SMP yang berjumlah 8 orang dengan presentase 9,40 %. Hal ini merupakan syarat minimum bekerja adalah lulusan SMA atau SMK.

Bentuk Grafik tabel 4.4 di atas sebagai berikut:

**Gambar 4.5**

**Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**



Sumber Data: Kuesioner penelitian yang Diolah 2017

#### 4.1.6. Deskripsi Statistik Variabel

##### 4.1.6.1. Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )

Jumlah responden sebanyak 85 dan jumlah pertanyaan sebanyak 10, maka jumlah skor minimal ( $1 \times 10$ ) = 10, dan skor maksimal ( $5 \times 10$ ) = 50 sehingga rentang skor ( $50-10$ ) = 40, dan interval ( $40:5$ ) = 8 sehingga deskriptif frekuensi didapatkan hasil sebagai berikut:

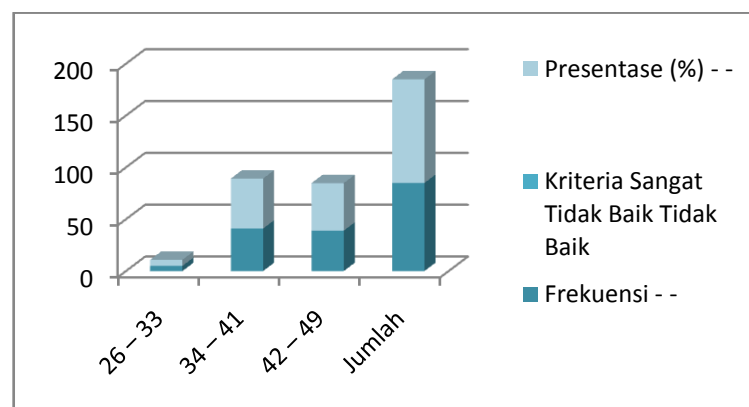


**Tabel 4.5****Frekuensi Jawaban Respdnen Variabel (X<sub>1</sub>)**

Interval	Frekuensi	Kriteria	Presentase (%)
10 – 17	0	Sangat Tidak Baik	0
18 – 25	0	Tidak Baik	0
26 – 33	14	Cukup Baik	16,47
34 – 41	51	Baik	60
42 – 49	20	Sangat Baik	23,53
<b>Jumlah</b>	<b>85</b>		<b>100</b>

**Sumber : Kuesioner (Hasil Penelitian yang Diolah 2017)**

Berdasarkan hasil tabel 4.5 di atas, diperoleh bahwa sebanyak 14 responden atau 16,47 % responden menjawab cukup baik, 51 responden atau 60 % menjawab baik, dan 20 responden atau 23,53 % menjawab sangat baik.

**Gambar 4.6****Frekuensi Jawaban Responden Variabel X<sub>1</sub>**

#### 4.1.6.2. Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

Jumlah responden sebanyak 85 dan jumlah pertanyaan sebanyak 10, maka jumlah skor minimal ( $1 \times 10$ ) = 10, dan skor maksimal ( $5 \times 10$ ) = 50 sehingga rentang skor ( $50-10$ ) = 40, dan interval ( $40:5$ ) = 8.

Sehingga deskriptif frekuensi didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.6**

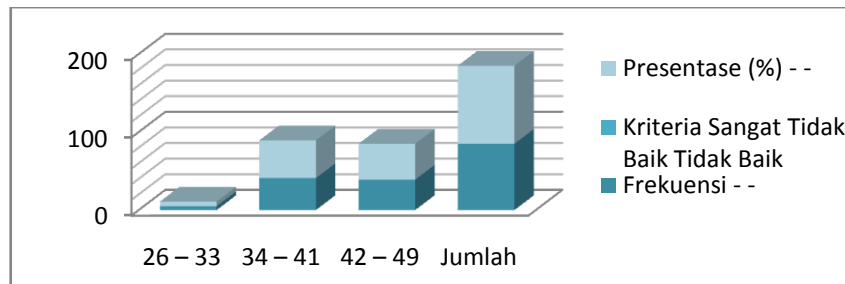
**Frekuensi Jawaban Respdnen Variabel ( $X_2$ )**

Interval	Frekuensi	Kriteria	Presentase (%)
10 – 17	0	Sangat Tidak Baik	0
18 – 25	0	Tidak Baik	0
26 – 33	5	Cukup Baik	5,88
34 – 41	41	Baik	48,24
42 – 49	39	Sangat Baik	45,88
<b>Jumlah</b>	<b>85</b>		<b>100</b>

**Sumber : Kuesioner (Hasil Penelitian yang Diolah 2017)**

Berdasarkan hasil tabel 4.6 di atas, diperoleh bahwa sebanyak 5 responden atau 5,88 % responden menjawab cukup baik, 41 responden atau 48,24 % menjawab baik, dan 39 responden atau 45,88 % menjawab sangat baik.

Bentuk grafik yang dihasilkan dari tabel di atas sebagai berikut:

**Gambar 4.7****Frekuensi Jawaban Responden variabel X<sub>2</sub>****4.1.6.3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Jumlah responden sebanyak 85 dan jumlah pertanyaan sebanyak 10, maka jumlah skor minimal ( $1 \times 10$ ) = 10, dan skor maksimal ( $5 \times 10$ ) = 50 sehingga rentang skor ( $50-10$ ) = 40, dan interval ( $40:5$ ) = 8 sehingga deskriptif frekuensi didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.7****Frekuensi Jawaban Respdn Variabel (Y)**

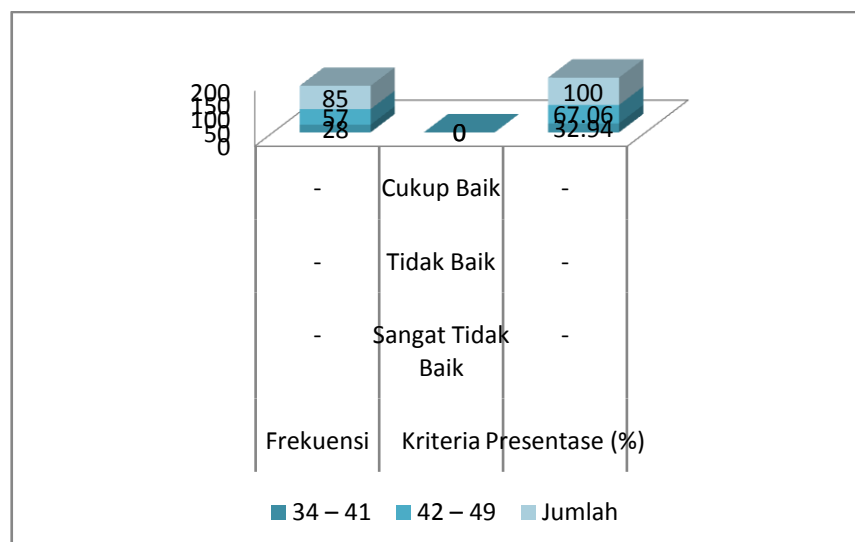
Interval	Frekuensi	Kriteria	Presentase (%)
10 - 17	0	Sangat Tidak Baik	0
18 - 25	0	Tidak Baik	0
26 - 33	0	Cukup Baik	0
34 - 41	28	Baik	32,94
42 - 49	57	Sangat Baik	67,06
Jumlah	85		100

Berdasarkan hasil tabel 4.7 di atas, diperoleh bahwa sebanyak 28 responden atau 32,94 % responden menjawab baik, dan 57 responden atau 67,06 % menjawab sangat baik.

Bentuk grafis hasil di atas, tersaji dalam gambar berikut ini:

**Gambar 4.8**

**Frekuensi Jawaban Responden Variabel (X<sub>2</sub>)**



**Sumber: Kuesioner (Hasil Penelitian yang Diolah 2017)**

#### 4.1.7. Uji Instrumen

##### 4.1.7.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk meyakinkan bahwa kuesioner atau pertanyaan yang kita susun benar-benar baik dalam mengukur gejala sehingga dihasilkan data yang valid. Untuk jumlah responden dari penelitian ini sebanyak 85 orang dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 item. Maka dapat diketahui nilai

$r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,213. Dari nilai  $r_{\text{tabel}}$  yang sudah diketahui selanjutnya dapat digunakan sebagai kriteria untuk masing-masing item pada kuesioner. Kuesioner dari masing-masing item pertanyaan dinyatakan valid jika koefisien validitasnya lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  yaitu 0,213.

Berikut ini hasil dari uji validitas masing-masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 4.8**

**Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Nilai <math>r_{\text{hitung}}</math></b>	<b>Nilai <math>r_{\text{tabel}}</math></b>	<b>Keputusan</b>
P1	0,319	0,213	Valid
P2	0,429	0,213	Valid
P3	0,309	0,213	Valid
P4	0,351	0,213	Valid
P5	0,438	0,213	Valid
P6	0,300	0,213	Valid
P7	0,404	0,213	Valid
P8	0,547	0,213	Valid
P9	0,272	0,213	Valid
P10	0,464	0,213	Valid

*Sumber Data : Data Penelitian yang Diolah (2017)*

Berdasarkan dari tabel 4.8 di atas, dari hasil uji pengolahan data dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan validitas, karena  $r_{\text{hitung}}$

(*Corrected Item-Total Correlation*)  $> r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,213 maka semua pertanyaan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

**Tabel 4.9**

**Uji Validitas Kepuasan Kerja ( $X_2$ )**

Pertanyaan	Nilai $r_{\text{hitung}}$	Nilai $r_{\text{tabel}}$	Keputusan
P1	0,387	0,213	Valid
P2	0,318	0,213	Valid
P3	0,267	0,213	Valid
P4	0,331	0,213	Valid
P5	0,327	0,213	Valid
P6	0,326	0,213	Valid
P7	0,502	0,213	Valid
P8	0,451	0,213	Valid
P9	0,427	0,213	Valid
P10	0,422	0,213	Valid

*Sumber Data: Data Penelitian yang Diolah (2017)*

Berdasarkan dari tabel 4.9 di atas, dari hasil uji pengolahan data dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan validitas, karena  $r_{\text{hitung}}$  (*Corrected Item-Total Correlation*)  $> r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,213 maka semua pertanyaan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 4.10

## Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keputusan
P1	0,432	0,213	Valid
P2	0,387	0,213	Valid
P3	0,488	0,213	Valid
P4	0,328	0,213	Valid
P5	0,408	0,213	Valid
P6	0,371	0,213	Valid
P7	0,330	0,213	Valid
P8	0,362	0,213	Valid
P9	0,340	0,213	Valid
P10	0,387	0,213	Valid

*Sumber Data: Data Penelitian yang Diolah (2017)*

Berdasarkan dari tabel 4.9 di atas, dari hasil uji pengolahan data dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan validitas, karena  $r_{hitung}$  (*Corrected Item-Total Correlation*)  $> r_{tabel}$  sebesar 0,213 maka semua pertanyaan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

#### 4.1.7.2. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan pengujian validitas tahap berikutnya adalah mengukur tingkat reliabilitas. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Hasil uji reliabilitas dengan

menggunakan bantuan program SPSS 18.0 dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,60. Uji Reliabelitas setiap variabel dilakukan terhadap 10 item pertanyaan.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b>Keterangan</b>
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,720	Reliabel
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0,709	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,722	Reliabel

*Sumber Data: Data Penelitian yang Diolah (2017)*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dari uji reliabelitas dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 untuk semua variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel yang ada yaitu Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

#### **4.1.8. Uji Asumsi Klasik**

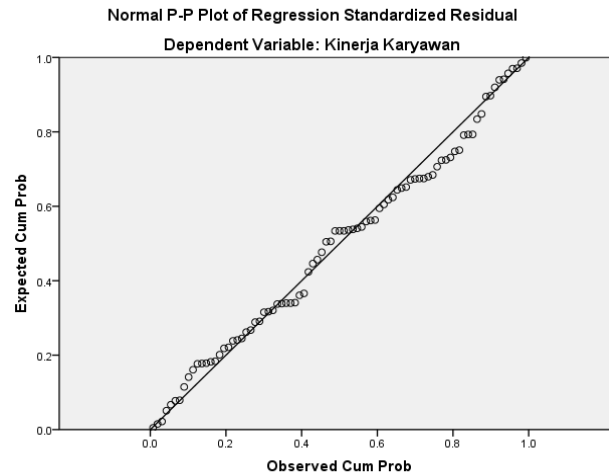
##### **4.1.8.1. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan pengujian grafik *P-P Plot* untuk pengujian residual model regresi yang tampak pada gambar dibawah ini sebagai berikut:

#### **Gambar 4.2**



## Hasil Uji Normalitas



**Sumber : Hasil Penelitian yang Diolah 2017**

Grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal. Karena normalitas terpenuhi maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

### 4.1.8.2. Uji Asumsi Multikolinieritas

Pengujian Asumsi Multikolinieritas dilakukan untuk membuktikan bahwa antara variabel bebas Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) merupakan variabel yang setara (benar-benar independen). Untuk pengujian residual model regresi yang tampak pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.14**

### Uji Asumsi Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.581	1.720
	Kepuasan Kerja	.581	1.720

a. Dependent Variable: Kinerja

#### Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah 2017

Berdasarkan Tabel di atas, nilai tolerance kedua variabel penjelas tidak kurang dari 0,1 serta nilai VIF keduanya kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dihasilkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

#### 4.1.8.3. Uji Asumsi Autokorelasi

Pengujian asumsi autokorelasi digunakan untuk mengetahui terpenuhi tidaknya asumsi non autokorelasi. Hasil pengujian bisa dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson. Untuk pengujian ini bisa dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.15**

#### Uji Asumsi Autokorelasi

##### Model Summary

Model	Durbin-Watson
1	1,776 <sup>a</sup>

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber : Hasil Penelitian yang Diolah 2017**

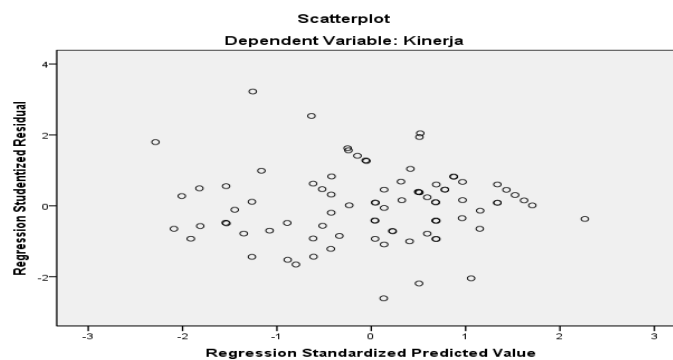
Berdasarkan tabel 4 di atas, besarnya nilai Durbin Watson (DW) adalah sebesar 1,776. Dengan demikian nilai DW (1,776) termasuk dalam range  $1,65 < DW (1,776) < 2,23$  yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Hal ini menunjukkan bahwa data dapat dipakai untuk uji analisis regresi.

#### 4.1.5.4. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara yang satu dengan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai residual regresi dengan nilai prediksi. Hasil pengujian ini bisa dilihat pada gambar dibawah ini:

**Gambar 4.3**

#### Uji Heteroskedastisitas



**Sumber: Hasil Penelitian yang Diolah 2017**

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, terlihat titik-titik hasil perhitungan (perpotongan antara nilai residual dan prediksi) relatif menyebar secara acak di atas dan dibawah titik original serta tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa regresi linier tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

#### 4.1.5. Analisis Data Kuantitatif

##### 4.1.5.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel bebas (*independent*) yaitu Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), terhadap satu variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program *SPSS for Windows Versi 18,0*. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 4.12**

#### Hasil Analisis Regresi Linier Ganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.616	2.373		3.631	.000
	Gaya kepemimpinan	.283	.069	.316	4.109	.000
	kepuasan kerja	.579	.073	.607	7.881	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

**Sumber: Penelitian yang Diolah 2017**

Berdasarkan output SPSS 18,0 (Tabel Coefficient) dapat dibentuk model persamaan regresi ganda sebagai berikut.:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 8,616 + 0,283X_1 + 0,579X_2$$

Model persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta  $a = 8,616$  dapat diartikan bahwa jika nilai  $X_1$  dan  $X_2$  tidak ada atau bernilai nol maka  $Y$  bernilai positif sebesar 8,616
- Koefisien regresi  $X_1$  sebesar  $b_1 = 0,283$  dapat diartikan bahwa jika nilai  $X_1$  meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai  $Y$  juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0,283
- Koefisien regresi  $X_2$  sebesar  $b_1 = 0,579$  dapat diartikan bahwa jika nilai  $X_2$  meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai  $Y$  juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0,579.

#### 4.4.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen  $X_1$  dan  $X_2$  menjelaskan variabel dependennya  $Y$  yang dilihat melalui R Square karena variabel independent dalam penelitian ini lebih dari satu. Jika ( $r^2$ ) yang diperoleh mendekati (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika ( $r^2$ ) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel terhadap variabel terikat. Hasil pengujian determinasi bisa di lihat dari tabel di bawah ini:

**Tabel 4.13****Uji Determinasi****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 <sup>a</sup>	.717	.710	1.967

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 4.13 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi  $R = 0,847$  Dan determinasi  $R\text{ Square} = 0,717$ . Koefisien korelasi menyatakan hubungan simultan dua variabel independent  $X_1$ (Gaya Kepemimpinan) dan  $X_2$  (Kepuasan Kerja) dengan variabel dependen  $Y$  (Kinerja Karyawan). koefisien determinasi menyatakan kontribusi variabel independent (Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja) sebesar 71,7 % dalam menerangkan variabilitas variabel dependent (Kinerja Karyawan). Sedangkan sisa nya sebesar 28,3 % variabel kinerja lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti.

**4.1.6. Pengujian Hipotesis****4.1.6.1. Uji t (Uji Parsial)**

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah pengaruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan secara terpisah atau parsial. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh

kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian t ini diperoleh sebagai berikut.

**Tabel 4.16**

**Uji t**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.616	2.373		3.631	.000
Gaya Kepemimpinan	.283	.069	.316	4.109	.000
Kepuasan Kerja	.579	.073	.607	7.881	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber : Hasil Penelitian yang Diolah 2017**

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien regresi  $X_1$  sebesar  $B_1 = 0,283$ . Berdasarkan output SPSS pada tabel coefficient dapat diketahui nilai  $t_{hitung} = 4,109$  dengan probabilitas  $sig = 0,000$ . Karena  $t_{hitung} (4,109) > t_{tabel} (1,663)$  atau  $sig (0,000) < (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi kesimpulannya adalah secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pada tabel 4.16 di atas juga secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien regresi  $X_1$  sebesar  $B_1 = 0,579$ . Berdasarkan output SPSS pada tabel coefficient dapat diketahui nilai  $t_{hitung} = 7,881$  dengan probabilitas  $sig = 0,000$ . Karena  $t_{hitung} (7,881) > t_{tabel} (1,663)$  atau  $sig (0,000) < (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi kesimpulannya adalah

secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.1.6.2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. pengujian signifikan melalui nilai Sig 0,05 atau 5 %.

**Tabel 4.17**

#### Uji F

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	804.737	2	402.369	103.981	.000 <sup>a</sup>
	Residual	317.310	82	3.870		
	Total	1122.047	84			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber: Penelitian yang Diolah 2017**

Berdasarkan tabel Anova di atas nilai F hitung = 103,981 dengan probabilitas nilai sig = 0,000. Ternyata nilai  $F_{hitung} (103,981) > F_{tabel} (3,104)$  atau nilai sig (0,000) < 0,05, dengan ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi kesimpulannya adalah secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan



## 4.2. Pembahasan

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

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan frekuensi jawaban responden terhadap Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) yang cenderung sama.

1. Pengajuan Hipotesis 1: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sariwangi A.E.A.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sariwangi A.E.A. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar  $b_1 = 0,283$  pada model persamaan linier ganda  $Y$  (kinerja) =  $8,616 + 0,283X_1 + 0,579X_2$ .

Hipotesis dirumuskan secara statistik sebagai berikut:

Jika probabilitas Sig.  $> \alpha$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Jika probabilitas Sig.  $< \alpha$  , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Dimana  $H_0$  dan  $H_a$  adalah hipotesis yang dinyatakan dalam bentuk kalimat sebagai berikut:

$H_{10}: b = 0$ ; Tidak terdapat pengaruh secara signifikan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.Sariwangi A.E.A.

$H_{1a}: b \neq 0$ ; Terdapat pengaruh secara signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT.Sariwangi A.E.A.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa koefisien regresi  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan) sebesar  $b_1 = 0,283$  dapat diartikan bahwa jika nilai  $X_1$  meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai  $Y$  juga meningkat (bertambah) sebesar  $0,283$ . Pada uji  $t$  Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki nilai probabilitas  $0,000$ . Karena probabilitas  $t_{hitung}$  lebih kecil daripada taraf uji penelitian ( $Sig\ t < \alpha$  atau  $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Sariwangi A.E.A.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sariwangi A.E.A. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar  $b_1 = 0,283$  pada model persamaan linier ganda  $Y$  (kinerja) =  $8,616 + 0,283X_1 + 0,579X_2$ .

Hipotesis dirumuskan secara statistik sebagai berikut:

Jika probabilitas  $Sig. > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

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

Dimana  $H_0$  dan  $H_a$  adalah hipotesis yang dinyatakan dalam bentuk kalimat sebagai berikut:

$H_{10} : b = 0$  ; Tidak terdapat pengaruh secara signifikan Kepuasan Kerja

terhadap Kinerja Karyawan PT.Sariwangi A.E.A.

$H_{1a} : b \neq 0$  ; Terdapat pengaruh secara signifikan Kepuasan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan PT.Sariwangi A.E.A.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa koefisien regresi  $X_2$  (Kepuasan Kerja) sebesar  $b_1 = 0,579$  dapat diartikan bahwa jika nilai  $X_2$  meningkat (bertambah) maka nilai  $Y$  juga meningkat (bertambah). Pada uji  $t$  Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai probabilitas 0,000. Karena probabilitas  $t_{\text{hitung}}$  lebih kecil daripada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } t < \alpha$  atau  $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Pengujian Hipotesis 3: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT.Sariwangi A.E.A

Hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT.Sariwangi A.E.A. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai determinasi ganda  $R \text{ Square} = 0,717$ . Hipotesis ini

Karena nilai  $R \neq 0$  dan Probabilitas  $F_{hitung}$  lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ( $Sig F < \alpha$  atau  $0,000 < 0,5$ ), maka  $H_3a$  ditolak dan  $H_3a$  diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Sariwangi A.E.A. Hasil pengujian membuktikan signifikansinya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dari nilai koefisien determinasi ganda tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sariwangi A.E.A Divisi Produksi, Bogor. Maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, terbukti dari hasil analisis data yang memperoleh  $t_{hitung} X_1$  sebesar (4,109) lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar (1,663) pada taraf signifikansi 5%.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan, terbukti dari hasil analisis data yang memperoleh  $t_{hitung} X_2$  sebesar (7,881) lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar (1,663) pada taraf signifikansi 5 %.
3. Terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis data yang memperoleh  $F_{hitung}$  sebesar (103,981) lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar (3,104) pada taraf signifikansi 5% dengan persamaan garis regresi linier ganda:  
$$Y = 8,616 + 0,283X_1 + 0,579X_2$$
. Dari analisis diperoleh nilai  $R_{square}$  sebesar 0,717. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas Gaya

Kepeimpinan ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 71,7% dan sisanya 28,3% .

## 5.2. Saran

1. Berdasarkan hasil regresi dan pengujian hipotesis dalam penelitian di atas, maka dari itu indikator yang terkait dengan Gaya Kepemimpinan yaitu Kemampuan mengambil Keputusan, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan Bawahan, dan Tanggung Jawab harus ditingkatkan oleh seorang pemimpin agar setiap karyawan yang dipimpinya dapat meningkatkan kinerja secara maksimal sehingga tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan dapat tercapai dengan cepat dan tepat.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis dalam penelitian di atas, maka dari itu indikator yang terkait dengan Kepuasan Kerja yaitu Menyenangi pekerjaan, Mencintai pekerjaan, Moral kerja, Disiplin, Prestasi kerja harus ditingkatkan oleh perusahaan agar setiap karyawan dapat meningkatkan kinerja secara maksimal, yang pada akhirnya akan meningkatkan perfoma perusahaan secara keseluruhan.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis menyarankan agar PT.Sariwangi A.E.A lebih meningkatkan Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT.Sariwangi A.E.A serta meningkatkan sarana dan prasarana yang dapat mendukung peningkatan pencapaian target perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah.(2015). *PengantarManajemen*.Jakarta: MitraWacana Media.
- Badriyah, Mila. (2015). *ManajemenSumberDayaManusia*.Bandung: PustakaSetia.
- Gozhali, Imam. (2011). *AplikasAnalisis Multi Variatdengan Program SPSS*.Semarang: BadanPenerbit di UniversitasDipenogoro.
- Handoko, T. Hani. (2013).*Manajemen*.Cetakankeduapuluhlima. Edisikedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, M. Iqbal. (2012). *Pokok-pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *ManajemenSumberDayaManusia*. Cetakankedelapanbelas.EdisiRevisi. Jakarta: BumiAksara.
- Jayadi.(2015). *LaboratoriumStatistik*.Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar ,P. (2011). *ManajemenSumberDayaManusia*. Bandung:PT. RemajaRosdakarya.
- Mulyanto, Heru.;Wulandari, Anna. (2010). *PenelitianMetode&Analisis*.Semarang: cv.Agung.
- Notoatmodjo, S. (2010).*MetodologiPenelitianKesehatan*. Jakarta: RinekaCipta.
- Kartono, Kartini. (2009). *PemimpindanKepemimpinan*.Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. (2014). *KepemimpinandanPrilakuOrganisasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2011). *MetodePenelitian* .Bandung: cv. Mandar Jaya.
- Siagian, Sondang P. (2015). *ManajemenSumberDayaManusia*.Cetakankeduapuluhtiga.Jakarta: BumiAksara.
- Sugiyono.(2012). *StatistikaUntukPenelitian*. Bandung: cv. Alfabeta.
- Sugiyono.(2014). *MetodePenelitianManajemen*.Bandung: cv. Alfabeta.



Sudarmanto.(2009). *KinerjadanPengembanganKompetensi SDM (TeoriDimensi, PengukurandanImplementasidalamOrganisasi)*. Yogyakarta: PustakaPelajar.

Suharsimi, Arikunto. (2010). *ProsedurPenelitian: SuatuPendekatanPraktik*. Jakarta: RinekaCipta.

Sutrisno, Edy.(2009). *ManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta: KencanaPrenada Media Group.

Thoha, Miftah. (2013).*KepemimpinandalamManajemen*. Jakarta: Raja GrafindoPersada.

Website: [www.unilever.co.id](http://www.unilever.co.id) (diaksespada 2 Desember 2016 pukul 11.00 WIB).

Jurnal/ Skripsi:Muhammad Idul K. Skripsi "*Pengaruh Gaya KepemimpinandanKepuasanKerjaterhadapKinerjaKaryawan PT. BangunBejana Baja Head Office Jakarta*".2016.

## LAMPIRAN 1

### KUESIONER PENELITIAN

Berkaitandenganpenelitian yang sayalakukan dalam rangka menyelesaikan studi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta (STIE IPWIJA) mengenai tugas kripsi yang berjudul “**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SARIWANGI A.E.A**”, Untuk itu saya mohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk mengisidaftarkan kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini.

Atas bantuan dan perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Masa Kerja :

Pendidikan Terakhir :

#### **Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Kajian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap PT. Sariwangi A.E.A

2. Bapak/Ibu mendapatkan kepercayaan terpilih sebagai responden, dimohon mengisi seluruh instrument ini sesuai dengan pengalaman, pengetahuan, persepsi dan keadaan sebenarnya.
3. Jawaban Bapak/Ibu dijamin kerahasiaan dan tidak memiliki dampak negatif dalam bentuk apapun.
4. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
5. Mohon diberitanda checklist (✓) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai.
6. Ada lima alternatif jawaban yang dapat Bapak/Ibu pilih, yaitu:
  - a. Sangat Setuju (SS) = 5
  - b. Setuju (S) = 4
  - c. Ragu-Ragu (RR) = 3
  - d. Tidak Setuju (TS) = 2
  - e. Sangat Tidak Setuju = 1

## LAMPIRAN 2

GAYA KEPEMIMPINAN (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Kebijakan dan pengambilan keputusan sepenuhnya ditentukan oleh pemimpin					
2.	Pemimpin mengambil keputusan yang membuat pekerja tidak menyenangkan.					
3.	Pemimpin mendorong agar pekerja dijalankan sesuai jadwal.					
4.	Pemimpin memintakan karyawan mengikuti standar-standar peraturan yang ada di perusahaan.					
5.	Pemimpin dapat menjaga hubungan yang ramah dengan bawahannya.					
6.	Pemimpin selalu berkomunikasi dengan bawahannya bila diperlukan					
7.	Keputusan pemimpin diterima dan dijalankan oleh bawahannya.					
8.	Pemimpin dapat bersikap adil atau tidak pilih kasih antar sesama bawahan.					
9.	Pemimpin yang tegas dapat membuat kinerja karyawan meningkat.					
10.	Pemimpin dapat menerima saran atau pendapat bawahan.					

### LAMPIRAN 3

#### KEPUASAN KERJA (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Pekerjaan ini sangat tepat untuk saya karena saya sangat senang bekerja di perusahaan ini.					
2.	Saya lebih menikmati pekerjaan saya daripada waktu luang saya.					
3.	Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan.					
4.	Hampir setiap hari saya bersemangat untuk bekerja.					
5.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tanggung jawab yang saya pikul.					
6.	Saya akan di bayar lebih jika bekerja lebih jam kerja normal.					
7.	Saya akan menerima tunjangan hari tua dari perusahaan					
8.	Saya menerima manfaat kesehatan dari perusahaan.					
9.	Pemimpin saya memberikan dukungan atau ke- bebasan yang cukup kepada saya untuk mengembangka					

	npotensidiri.					
10.	Jikasayabekerjadenganbaikmakasayaak andipromosikan.					

#### LAMPIRAN 4

#### KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Sayamampumencapaiproduktivitasesu ai target perusahaan.					
2.	Kuantitaspekerjaan yang sayalakukanmelebihi rata-rata karyawan lain.					
3.	Kualitaspekerjaansayajauhlebihbaikdari karyawan lain.					
4.	Sayadapatbekerjadenganrapidantelitidal amsetiappekerjaannya.					
5.	Sayadapatmengerjakanpekerjaandenga ncepat					
6.	Sayatiba di perusahaantepatpadawaktunya.					
7.	Karyawanefektifdalammenggunakansu mberdayaperusahaan.					
8.	Karyawanmampubekerjasamasesuaiwa ktudanbidangtugasyangditentukandala mtimpadaperusahaan.					
9.	Sayamampubekerjasamawalaupuntanpa					

	pengawasanatasanatau manager.					
10.	Sayamemilikiabsensi yang baikselamabekerja di perusahaan.					

## LAMPIRAN 5

### Hasil Output SPSS 18,0 Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

(X<sub>1</sub>)

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gaya Kepemimpinan	33.74	14.980	.319	.708
Gaya Kepemimpinan	34.24	12.706	.429	.691
Gaya Kepemimpinan	33.86	15.670	.309	.712
Gaya Kepemimpinan	33.66	14.918	.351	.704
Gaya Kepemimpinan	34.55	12.631	.438	.689
Gaya Kepemimpinan	33.94	14.246	.300	.712
Gaya Kepemimpinan	33.99	13.678	.404	.694
Gaya Kepemimpinan	34.92	12.100	.547	.665
Gaya Kepemimpinan	33.72	15.205	.272	.713
Gaya Kepemimpinan	34.54	13.585	.464	.685

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.720	10

## LAMPIRAN 6

### Hasil Output SPSS 18,0 Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja ( $X_2$ )

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepuasan Kerja	36.16	12.187	.387	.683
Kepuasan Kerja	36.39	11.526	.318	.704
Kepuasan Kerja	36.22	13.390	.267	.701
Kepuasan Kerja	36.29	12.353	.331	.693
Kepuasan Kerja	36.08	12.362	.327	.694
Kepuasan Kerja	35.98	12.999	.326	.694
Kepuasan Kerja	36.02	12.476	.502	.672
Kepuasan Kerja	36.35	11.803	.451	.672
Kepuasan Kerja	36.68	11.910	.427	.676
Kepuasan Kerja	36.88	11.748	.422	.677

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	10



## LAMPIRAN 7

### Hasil Output SPSS 18,0 Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja Karyawan	38.33	10.604	.432	.692
Kinerja Karyawan	38.35	11.398	.387	.700
Kinerja Karyawan	38.68	10.791	.488	.684
Kinerja Karyawan	38.68	11.386	.328	.709
Kinerja Karyawan	38.18	11.385	.408	.698
Kinerja Karyawan	38.21	11.074	.371	.703
Kinerja Karyawan	38.34	11.085	.330	.710
Kinerja Karyawan	38.40	11.410	.362	.704
Kinerja Karyawan	38.48	11.300	.340	.707
Kinerja Karyawan	38.59	11.102	.387	.700

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	10

**LAMPIRAN 8****HASIL OUTPUT SPSS 18,0 DATA TABULASI FREKUENSI RESPONDEN****SkorTanggapanRespondenterhadapGaya Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	34
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	36
5	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	33
6	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	42
7	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	44
8	5	4	4	5	3	3	5	3	4	4	40
9	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
10	5	5	4	4	3	5	5	3	5	3	42
11	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	32
12	4	5	5	5	3	4	4	3	4	3	40
13	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
14	4	2	4	5	2	5	2	3	4	3	34
15	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
16	4	2	4	4	2	4	2	4	4	3	33
17	4	5	4	4	2	4	4	2	4	4	37
18	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	32
19	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	35
20	4	2	4	4	5	3	4	3	3	4	36

21	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
22	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	43
23	5	5	5	3	5	3	4	5	5	3	43
24	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	42
25	5	5	4	5	2	4	5	2	4	3	39
26	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
27	4	4	4	4	2	2	5	2	4	4	35
28	3	2	4	2	4	4	3	2	5	3	32
29	5	4	4	4	2	4	4	2	4	3	36
30	4	4	5	5	2	4	3	2	4	3	36
31	4	3	4	5	5	5	4	3	5	4	42
32	5	4	3	4	2	4	4	2	4	3	35
33	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	36
34	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	38
35	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
36	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47
37	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	45
38	4	4	4	4	2	4	4	2	3	1	32
39	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	32
40	4	2	4	5	4	5	4	2	3	4	37
41	4	5	4	4	3	5	4	2	4	3	38
42	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	41
43	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	42
44	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	5	4	5	5	3	4	3	5	3	41
47	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	40
48	4	2	4	4	4	5	5	2	4	4	38
49	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
50	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
51	3	2	4	4	4	4	4	2	5	4	36
52	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
53	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	35
54	4	4	4	5	2	4	3	2	4	2	34
55	4	2	3	4	4	2	4	2	3	2	30
56	4	4	4	4	4	2	5	2	5	2	36
57	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	37
58	2	2	3	3	3	4	4	1	3	4	29
59	3	4	4	4	5	2	4	3	4	3	36

60	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	35
61	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	38
62	4	3	4	4	3	2	4	2	4	3	33
63	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	41
64	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	38
65	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	35
66	4	2	4	5	4	4	4	5	3	5	40
67	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	37
68	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
69	4	4	4	4	3	5	5	3	5	4	41
70	4	4	4	5	2	4	4	2	4	3	36
71	3	4	4	4	2	4	4	1	4	3	33
72	4	2	4	4	4	2	2	2	5	2	31
73	4	4	4	4	3	4	5	3	5	3	39
74	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
75	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	36
76	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
77	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	5	4	4	4	2	5	5	2	4	3	38
80	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
81	4	2	3	4	2	4	2	4	5	2	32
82	4	2	4	4	2	2	2	1	4	3	28
83	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	41
84	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36
85	4	4	4	4	4	5	5	2	5	4	41
											3368

**Skor Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja ( $X_2$ )**

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	4	3	3	4	4	4	4	2	4	2	34
2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	43
3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
5	2	2	4	4	2	5	4	2	3	5	33
6	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	37



46	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	45
47	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
48	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	37
49	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	45
50	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	43
51	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
52	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
53	4	2	3	5	5	4	4	4	3	3	37
54	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	40
55	4	2	4	4	5	3	4	4	4	2	36
56	5	3	4	4	5	5	5	4	4	3	42
57	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
58	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	35
59	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	39
60	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	35
61	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	38
62	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	38
63	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
64	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	43
65	4	2	4	3	5	5	4	5	4	3	39
66	5	5	4	5	4	5	5	3	3	3	42
67	4	4	4	3	3	5	5	5	3	4	40
68	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
69	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	44
70	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
71	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	35
72	5	3	5	3	3	3	4	4	4	3	37
73	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	40
74	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	45
75	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
76	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	43
77	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	45
78	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	41
79	5	5	3	3	4	4	4	4	3	2	37
80	5	2	4	4	5	4	4	4	5	5	42
81	4	5	4	2	3	4	4	2	4	3	35
82	4	3	4	2	4	5	4	4	2	2	34
83	5	5	3	3	5	5	5	4	5	3	43
84	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	44

85	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	44
											3256

**Skor Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37
2	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	43
3	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	45
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
5	2	5	3	4	5	5	2	3	5	4	38
6	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45
7	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45
8	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
9	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45
10	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	45
11	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
12	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	46
13	5	3	5	3	4	5	2	5	5	5	42
14	4	4	4	4	5	5	5	4	2	5	42
15	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45
16	5	5	2	3	4	3	4	4	3	4	37
17	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46
18	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	41
19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
20	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	45
21	5	4	4	3	5	5	5	4	4	3	42
22	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	45
23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
24	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	44
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
27	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
28	2	4	4	4	4	5	3	4	3	2	35
29	4	4	3	3	3	5	5	4	5	5	41
30	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	45
31	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48

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



71	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
72	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	45
73	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	42
74	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
75	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38
76	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
77	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
78	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	45
79	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	42
80	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	43
81	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
82	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	35
83	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
84	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
85	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
TOTAL											3629

### HasilOutput SPSS 18,0 data tabulasiFrekuensi

		Statistics		
		Gaya Kepemimpinan	KepuasanKerja	KinerjaKaryawan
N	Valid	85	85	85
	Missing	0	0	0
Mean		37.91	40.34	42.69
Std. Error of Mean		.444	.416	.396
Median		38.00	41.00	43.00
Mode		36	42	45
Std. Deviation		4.090	3.831	3.655
Variance		16.729	14.680	13.358
Range		19	17	14
Minimum		28	31	35
Maximum		47	48	49
Sum		3222	3429	3629

**Gaya Kepemimpinan**

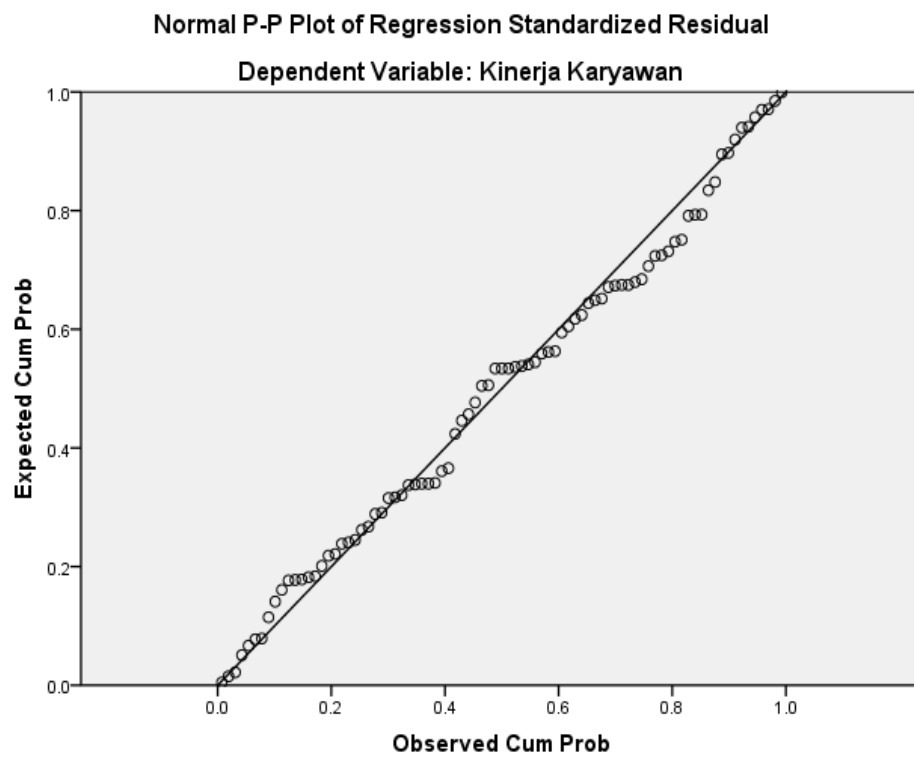
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28	1	1.2	1.2	1.2
	29	1	1.2	1.2	2.4
	30	1	1.2	1.2	3.5
	31	1	1.2	1.2	4.7
	32	6	7.1	7.1	11.8
	33	4	4.7	4.7	16.5
	34	3	3.5	3.5	20.0
	35	6	7.1	7.1	27.1
	36	11	12.9	12.9	40.0
	37	7	8.2	8.2	48.2
	38	6	7.1	7.1	55.3
	39	3	3.5	3.5	58.8
	40	7	8.2	8.2	67.1
	41	8	9.4	9.4	76.5
	42	10	11.8	11.8	88.2
	43	6	7.1	7.1	95.3
	44	1	1.2	1.2	96.5
	45	1	1.2	1.2	97.6
	46	1	1.2	1.2	98.8
	47	1	1.2	1.2	100.0
Total		85	100.0	100.0	

## KepuasanKerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31	1	1.2	1.2	1.2
	32	1	1.2	1.2	2.4
	33	3	3.5	3.5	5.9
	34	2	2.4	2.4	8.2
	35	5	5.9	5.9	14.1
	36	3	3.5	3.5	17.6
	37	7	8.2	8.2	25.9
	38	5	5.9	5.9	31.8
	39	5	5.9	5.9	37.6
	40	3	3.5	3.5	41.2
	41	11	12.9	12.9	54.1
	42	12	14.1	14.1	68.2
	43	10	11.8	11.8	80.0
	44	7	8.2	8.2	88.2
	45	4	4.7	4.7	92.9
	46	4	4.7	4.7	97.6
	47	1	1.2	1.2	98.8
	48	1	1.2	1.2	100.0
Total		85	100.0	100.0	

## KinerjaKaryawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	35	2	2.4	2.4	2.4
	36	2	2.4	2.4	4.7
	37	6	7.1	7.1	11.8
	38	5	5.9	5.9	17.6
	39	6	7.1	7.1	24.7
	40	3	3.5	3.5	28.2
	41	4	4.7	4.7	32.9
	42	10	11.8	11.8	44.7
	43	7	8.2	8.2	52.9
	44	5	5.9	5.9	58.8
	45	16	18.8	18.8	77.6
	46	6	7.1	7.1	84.7
	47	5	5.9	5.9	90.6
	48	7	8.2	8.2	98.8
	49	1	1.2	1.2	100.0
Total		85	100.0	100.0	

**LAMPIRAN 9****HASIL OUTPUT SPSS 18,0 Uji ASUMSI KLASIK**

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

Model	Durbin-Watson
1	1.766 <sup>a</sup>

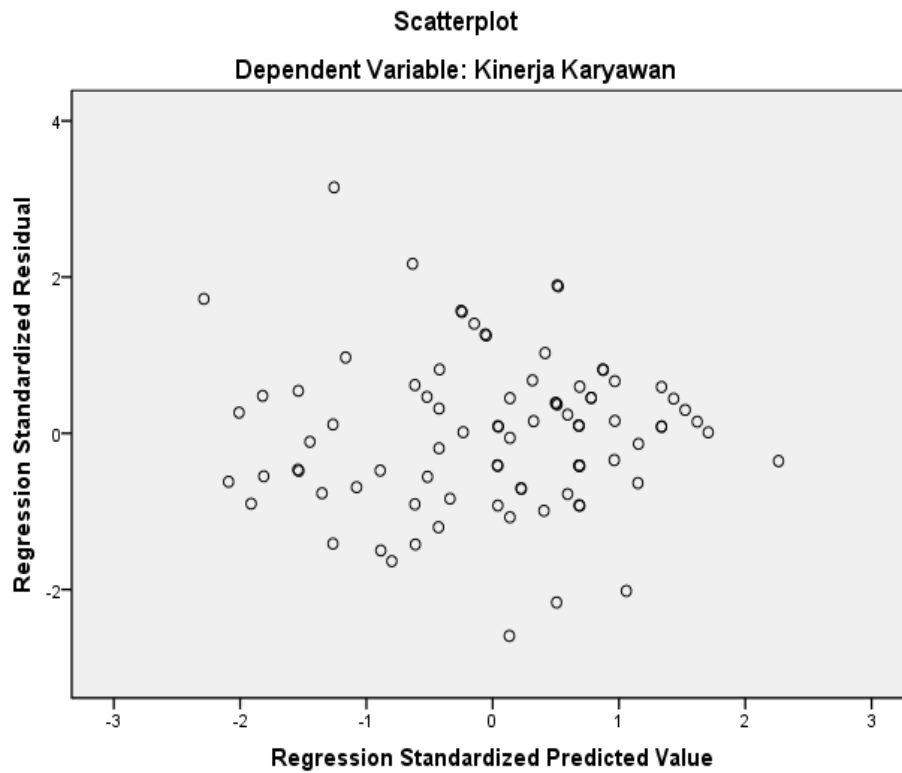
a. Predictors:  
(Constant),  
Kepuasan Kerja ,  
Gaya  
Kepemimpinan

b. Dependent  
Variable: Kinerja  
Karyawan

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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.581	1.720
	KepuasanKerja	.581	1.720

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan



## LAMPIRAN 10

### HASIL OUTPUT SPSS 18,0 ANALISI REGRESI LINIER GANDA

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 <sup>a</sup>	.717	.710	1.967

a. Predictors: (Constant), kepuasankerja, gayaKepemimpinan

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	804.737	2	402.369	103.981	.000 <sup>a</sup>
Residual	317.310	82	3.870		
Total	1122.047	84			

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.616	2.373		3.631	.000
	Gaya Kepemimpinan	.283	.069	.316	4.109	.000
	KepuasanKerja	.579	.073	.607	7.881	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

## LAMPIRAN 11

**Tabel r**



Tabel Nilai-nilai r Product Moment

N	Tarf Signifikansi		N	Tarf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

## LAMPIRAN 12

## Tabel t

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405

### LAMPIRAN 13

## Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.88	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

## LAMPIRAN 14

**LAMPIRAN 15**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Pipih Napisah, Dilahirkan di Purwakarta pada hari Selasa tanggal 02 Februari 1993. Merupakan anak ke-tiga dari tiga bersaudara dari pasangan suami H. Abdul Muhyi, istri Eneng Suryati. Penulis beralamatkan di Kp. Sinduk Hilir Rt 02/01, Desa Nangerang, Kecamatan Wanayasa, Kabupaten Purwakarta.

Penulis menyelesaikan tahapan pendidikan di Sekolah Dasar di SDN 02 Nangerang selama 6 tahun dan lulus pada tahun 2005. Pada tahun itu juga penulis melanjutkan Pendidikan di SMPN 1 Wanayasa selama 3 tahun dan lulus pada tahun 2008. Kemudian penulis melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMA IBNU SINA Purwakarta pada tahun 2008 dan lulus pada tahun 2011. Setelah lulus Sekolah Menengah Atas, penulis bekerja pada Toko Busana Muslim dan Perlengkapan Haji selama 3 bulan. Setelah itu penulis kembali bekerja pada Toko Perlengkapan Bayi selama 2 bulan. Dan pada Januari Tahun 2012 penulis bekerja di PT. Sariwangi A.E. Sampai saat ini. Hingga akhirnya pada September tahun 2013 penulis mengikuti Program Studi Strata Satu (S1) di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI JAKARTA. Sampai dengan penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Strata Satu (S1) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI JAKARTA.

