

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Hal ini penting untuk membangun pondasi perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan hidup serta menghadapi iklim persaingan.

Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Pengembangan kualitas sumber daya manusia tidak lepas dari peran serta dukungan pimpinan perusahaan.

Kepemimpinan merupakan langkah atau tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam memotivasi para bawahannya agar bawahannya mau melaksanakan tugasnya sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan merupakan aspek yang paling menentukan dari sebuah manajemen, karena kepemimpinan merupakan pelaksana dari suatu manajemen.

kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi sebuah kelompok menuju pencapaian tujuan kelompok. Sebuah organisasi selain membutuhkan seorang pemimpin yang mempunyai kualitas yang tinggi, organisasi juga membutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengkondisikan keadaan. Artinya, seorang pemimpin di dalam memimpin haruslah mampu memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya.

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Titisari, 2014:18). Apabila karyawan diperusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan akan cenderung bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaan akan memiliki rasa ketertarikan atau komitmen lebih

besar terhadap perusahaan dari pada karyawan yang tidak puas. Wibowo (2014:170) menyatakan bahwa apabila kepuasan karyawan yang berupa keinginan, harapan, tujuan keperluan dan kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi, maka akan meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Demikian juga sebaliknya, apabila kepuasan kerja tidak terpenuhi maka kinerjanya pun akan menurun.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang di dapat sesuai dengan standar organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, langkah yang ditempuh perusahaan hendaknya disertai dengan berbagai upaya yang juga dinilai mendukung keterlaksanaanya. Diantaranya, dengan melibatkan penilaian yang berhubungan dengan kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sejumlah peneliti mengkaji hubungan dari ketiga variabel tersebut. I Putu Eka Yasa Darmaja (2015), kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan pemimpin dalam memimpin perusahaan tidak adil dengan karyawan satu dengan yang lainnya. Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo (2018), kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini zzzzdikarenakan karyawan memiliki kepuasan yang tidak terlalu tinggi tentang gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri.

Adapun permasalahan mengenai pelaksanaan kepemimpinan pada PT. Central Setia Mandiri Siborong-borong yaitu pemimpin kurang tegas terhadap karyawan yang berbuat salah, kurangnya review dan evaluasi. Kepemimpinan yang diterapkan saat ini perlu untuk diperhatikan dan kepuasan kerja karyawan itu sendiri pun perlu di tingkatkan seperti halnya dengan gaji karyawan yang merupakan salah satu faktor kepuasan karyawan.

Tabel 1.1
Data Gaji Pokok Karyawan PT. Central Setia Mandiri Siborong-borong

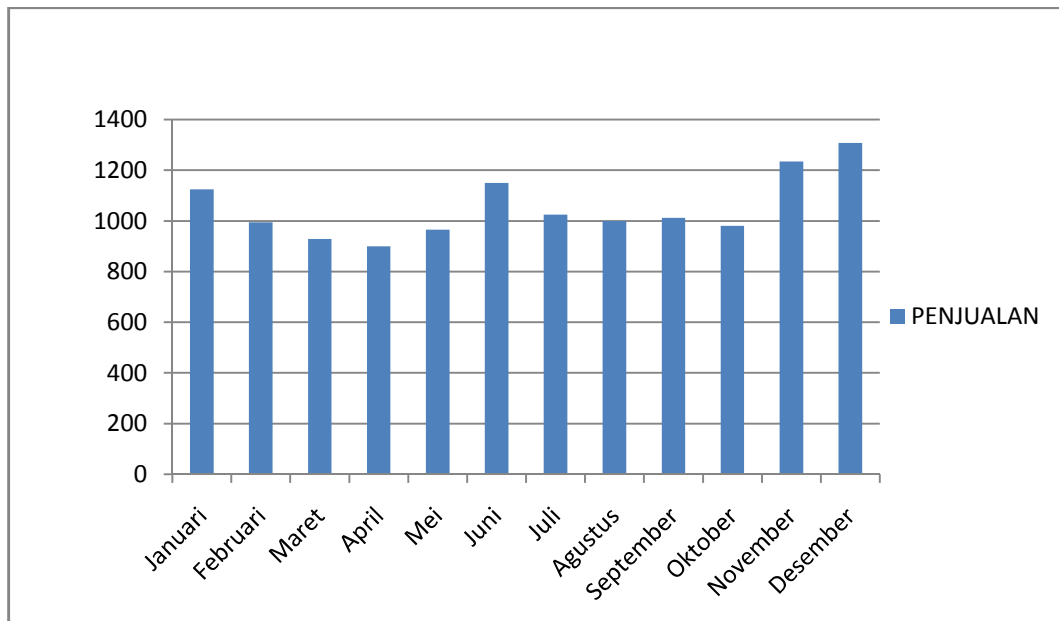
No.	Gaji	Karyawan
1.	<1.000.000	14 Orang
2.	1.000.000 - 1.500.000	13 Orang
3.	1.600.000 - 2.000.000	2 Orang
4.	2.200.000 – 2.500.000	6 Orang

Sumber : PT. Central Setia Mandiri Tahun 2019

Dari data gaji di atas menunjukkan bahwa gaji karyawan masih terbilang sedikit, hal ini dikarenakan masih dibawah UMR (Upah Minimum Regional). Hal ini bisa memicu terjadinya ketidakpuasan kerja karyawan. Dengan terjadinya ketidakpuasan karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin menurun salah satunya penjualan yang tidak mencapai target per bulannya.

Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari setiap perusahaan, karena sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. PT. Cental Setia Mandiri adalah perusahaan daerah yang bergerak dibidang distributor barang seperti Momogi, Oreo, Cha-cha, Sgm, MP/BCRS, IT/Interbis, Kao, Mitra Marco, Jaya Makmur KMP, dan YUPI, yang terletak di daerah Kecamatan Siborong-borong, Kabupaten Tapanuli Utara, Provinsi Sumatera Utara. PT ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 35 orang. Seperti halnya hasil temuan awal pada wawancara yang dilakukan pada tanggal 28 Oktober 2019 dengan pimpinan PT. Central Setia Mandiri mengatakan kurang maksimalnya kinerja beberapa karyawan.

Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Gambar 1.2

Penjualan PT. Central Setia Mandiri Siborong-borong Tahun 2018 (Jutaan)

Sumber : PT. Central Setia Mandiri Siborong-borong 2019

Dilihat dari grafik penjualan yang dilakukan karyawan kurang maksimal belum mencapai target yang telah ditentukan perusahaan yaitu dengan penjualan perbulannya Rp.1,2M dan per tahunnya Rp.14,4M sementara penjualan yang dicapai sepanjang tahun 2018 hanya Rp.12,6M penjualan yang dilakukan berfluktuasi setiap bulannya. Kinerja karyawan pada perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan, kepuasan kerja karyawan, produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja karyawan, dan bagaimana cara perusahaan tersebut dalam menghadapi hambatan-hambatan yang ada serta strategi yang digunakan dalam menjalankan perusahaan tersebut agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan tinjauan normatis, teoritis dan empiris yang telah dijelaskan di atas maka penulis melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Central Setia Mandiri Siborong-borong”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Central Setia Mandiri Siborong-borong?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Central Setia Mandiri Siborong-borong?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Central Setia Mandiri Siborong-borong?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Central Setia Mandiri Siborong-borong
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Central Setia Mandiri Siborong-borong
3. Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Central Setia Mandiri Siborong-borong

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan
Bagi institusi pendidikan, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bacaan tambahan diperpustakaan Universitas HKBP Nommensen Medan terkait dengan konsep Kepemimpinan dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan
2. Bagi PT. Central Setia Mandiri Siborong-borong
Penelitian ini diharapkan PT. Central Setia Mandiri dapat mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan kepemimpinan yang tepat dan mengambil tindakan agar kepuasan kerja karyawan juga dapat meningkat

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kepemimpinan dan kepuasan kerja serta kinerja

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai suatu pedoman dan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dibidang yang sama pada masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepemimpinan

2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kita sering mendengar istilah kepemimpinan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Karena dalam suatu perusahaan, kepemimpinan dalam suatu perusahaan sangat menentukan arah dan tujuan dari perusahaan tersebut. Kepemimpinan juga dapat memengaruhi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya, sangat memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya. Tanpa kepemimpinan maka manajemen menjadi cacat. Apabila hal tersebut tidak terjadi, hasilnya adalah selalu kinerja buruk.

Menurut Feriyanto Andri dan Shyta Endang Triana (2015:93) kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Bambang Istianto (2011:71) kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk memengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mau mengikuti keinginan terhadap orang yang memengaruhi tersebut. Menurut Kartono (2011) kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni memengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.

2.1.1.2 Tipe-Tipe Kepemimpinan

Ada beberapa tipe kepemimpinan yang diutarakan oleh G.R Terry dalam Kartono (2011), yaitu :

1. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)
Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.
2. Kepemimpinan Non-Pribadi (*Non-Personal Leadership*)
Dalam tipe ini hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.
3. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)
Dalam tipe ini pimpinan melakukan hubungan dengan bawahannya dengan sewenang-wenang sehingga sebetulnya bawahannya melakukan semua perintah bukan karena tanggung jawab tetapi lebih karena rasa takut.
4. Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*)
Tipe kepemimpinan ini tidak memberikan tanggung jawab kepada bawahan untuk bisa mengambil keputusan sendiri karena selalu dibantu oleh pemimpinnya.
5. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)
Dalam setiap permasalahan pemimpin selalu menyertakan pendapat para bawahannya dalam pengambilan keputusan, sehingga mereka akan merasa dilibatkan dalam setiap permasalahan yang ada dan merasa bahwa pendapatnya selalu diperhitungkan, dengan begitu mereka akan melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab akan pekerjaannya masing-masing.
6. Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)
Pemimpin tipe ini memiliki kemampuan dalam mengajak orang lain, dan diikuti oleh orang lain.

2.1.1.3 Indikator-Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Wahjosumidjo dalam Moh Ainur Rahman (2018) diantaranya adalah:

1. Bersifat Adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan daripada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi

2. Mendukung Tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan

3. Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin

4. Menciptakan Rasa Aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya

5. Sumber Inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya

6. Bersikap Menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan memengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus

dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan yaitu menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja dan merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi. Keyakinan bahwa pekerja yang puas lebih produktif daripada yang tidak puas menjadi pendirian banyak manajer bertahun-tahun.

Ketika seseorang 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.

Menurut Mila Badriyah (2018:227) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Menurut Handoko dalam Mila Badriyah (2018:228) mendefenisikan kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Pandangan senada dikemukakan Gibson, et.all dalam Wibowo (2018:415) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka.

2.1.2.2 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Dalam mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang perlu diketahui indikator apa saja yang menjadi tolak ukurnya. Robbin (2010:149) dalam Rindiantika Oxy Sari (2018) menjelaskan lima indikator yang dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja, antara lain :

1. Kepuasan dengan gaji
2. Kepuasan dengan promosi
3. Kepuasan dengan rekan kerja
4. Kepuasan dengan atasan
5. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2014:80) dalam Renata Yuri Riska (2017) mengatakan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, nyaman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.
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 sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.2.3 Dampak kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

1. Produktivitas atau Kinerja (Untuk Kerja)
Lawler dan Porter Asad dalam Mila Badriyah (2018:239) menyebutkan bahwa produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja memersepsikan bahwa ganjaran instrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterimanya dianggap adil, wajar, dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul.
2. Ketidakhadiran dan *Turn Over*
Robbins dalam Mila Badriyah (2018:240) ada empat cara mengungkapkan ketidakpuasan karyawan, yaitu :keluar (*exit*), menyuarakan (*voice*), mengabaikan (*neglect*), kesetiaan (*loyalty*).

3. Kesehatan

Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik mental dan kepuasan merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat kepuasan kerja dan kesehatan saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika.

Menurut Wibowo (2018:3) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson dalam Wibowo (2018:2) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.

2.1.3.2 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sudarmanto (2014:12) menyatakan terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality* (Kualitas) terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna dalam memenuhi maksud atau tujuan.
2. *Quantity* (Kuantitas) terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.

3. Timelines (Jadwal) terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
4. *Cost-effectiveness* (Efektivitas Biaya) terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
I Putu Eka Yasa Darmaja (2015) Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia	Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Derah Tingkat 1 Bali SUB Unit Sangiang Tahun 2013	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Perbedaannya dengan peneliti sekarang terletak pada objek penelitian dimana sekarang objeknya di PT. Central Setia Mandiri Sibrong-borong
Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo (2018) Universitas Brawijaya Malang	Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pada Karyawan	Kepuasan kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Perbedaannya peneliti sekarang menggunakan kepemimpinan dengan objek PT. Central Setia Mandiri

	PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoonf Tulungagung)		Siborong- borong
Maharini Dian Pertiwi (2015) Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta	Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Giant Cabang Graha Raya)	Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan, Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Peneliti sekarang menggunakan objek PT. Central Setia Mandiri Siborong- borong

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Tanpa kepemimpinan maka manajemen menjadi cacat, kepemimpinan dari semua orang, tidak hanya dari manajer bawah. Apabila hal tersebut tidak terjadi, hasilnya adalah selalu kinerja buruk.

Menurut Feriyanto Andri dan Shyta Endang Triana (2015:93) kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dari penjelasan di atas maka dapat digambarkan hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar 2.2

Hubungan kepemimpinan dengan kinerja

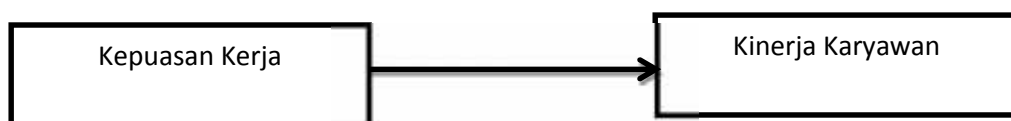
Sumber : Feriyanto dan Shyta 2015

2.3.2 Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

Wibowo (2014:170) menyatakan bahwa hubungan yang dimaksud adalah apabila kepuasan karyawan yang berupa keinginan, harapan, tujuan keperluan dan kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi, maka akan meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Demikian juga sebaliknya, apabila kepuasan kerjanya tidak terpenuhi maka kinerjanya pun akan menurun.

Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaan akan memiliki rasa ketertarikan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan daripada karyawan yang tidak puas.

Dari penjelasan di atas maka dapat digambarkan hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan sebagai berikut.

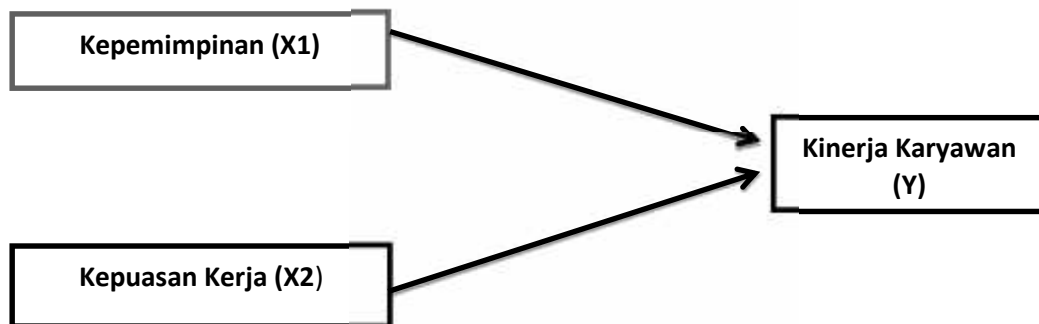


Gambar 2.3

Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

Sumber : Wibowo 2014

Dari kajian pustaka dan penjelasan diatas yang menunjukkan hubungan antar variabel maka digambarkan paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.4
Paradigma Penelitian

Sumber : Data Diolah 2019

Keterangan :

1. Variabel Independen, yaitu variabel yang memengaruhi variabel yang lain. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), dan Kepuasan Kerja (X2)
2. Variabel Dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y)

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, (Sugiono 2016:93).

Berdasarkan landasan teori di atas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Central Setia Mandiri Siborong-borong
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Central Setia Mandiri Siborong-borong

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal dan pengaruh antara dua variabel atau lebih melalui hipotesis. Dalam penelitian ini bermaksud menjelaskan hubungan atau pengaruh variabel kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Setia Mandiri Siborong-borong.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Waktu penelitian membagikan kuisioner pada bulan Oktober sampai dengan Maret 2020
2. Lokasi Penelitian adalah PT. Central Setia Mandiri Siborong-borong

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling Penelitian

3.3.1 Populai

Populasi adalah wilayah regenerasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2016:115). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Central Setia Mandiri yang berjumlah 35 karyawan. Disini responden diambil seluruhnya, karena jumlah karyawannya yang terbilang sedikit.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2016:116). Data penelitian ini menggunakan sampel jenuh, karena jumlah karyawan yang terdapat di PT. Central Setia Mandiri Siborong-borong hanya terdapat 35 karyawan. Dimana sampel jenuh adalah semua anggota populasi digunakan menjadi sampel, Sugiono (2016:116).

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari perusahaan atau organisasi, khususnya karyawan yang menjadi objek penelitian. Data ini mencakup daftar pertanyaan tentang perilaku konsultatif, perilaku partisipatif, dan perilaku delegatif guna mengetahui tingkat kepuasan kerja.

3.5 Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Sugiono (2016:199).

2. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain, Sugiono (2016:203).

3. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil, Sugiono (2016:194).

3.6 Operasional Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek penelitian yaitu faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang diselidiki. Variabel dapat didefinisikan sebagai atribut dari sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain dalam kelompok tersebut. Variabel diartikan sebagai objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel dalam penelitian ini :

Tabel Defenisi

3.1 operasional

Variabel	Konsep	Indikator
Kepemimpinan (X1)	Menurut Feriyanto Andri dan Shyta Endang Triana (2015:93), kepemimpinan secara luas adalah proses	1. Bersifat Adil 2. Mendukung tujuan 3. Katalisator 4. Menciptakan rasa

	memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.	aman 5. Sumber Inspirasi 6. Bersikap menghargai
Kepuasan Kerja (X2)	kepuasan kerja adalah perasaan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya, Handoko (Mila Badriyah 2018).	1. Kepuasan terhadap gaji 2. Kepuasan terhadap promosi 3. Kepuasan dengan atasan 4. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri
Kinerja (Y)	kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi, Colquitt, at. all (Wibowo 2018).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Jadwal 4. Efektivitas biaya

3.6.1 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam pengukuran ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan di ukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, Sugiono (2016:132)

Tabel 3.2
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiono (2016)

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, (Sugiono 2016).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r table dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk hasil analisis dapat dilihat pada output uji reliabilitas pada bagian *corrected item total correlation*. Dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah:

1. Jika r hitung positif serta r hitung $>$ r table maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung tidak positif dan r hitung $<$ r table maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan syarat untuk pengujian validitas instrument. Oleh karena itu, walaupun instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan, (Sugiono 2016:173). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah *reliable* akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan program computer SPSS 23.

Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Metode pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6. Suatu variabel dikatakan *reliable* apabila memenuhi kriteria sebagai berikut :

1. Jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60 dikatakan *reliable*
2. Jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $<$ 0,60 dikatakan tidak *reliable*

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji normalitas dengan analisis *Kolmogorov-Smirnov*.

1. Kolmogorov – Smirnov

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai signifikan ($\text{sig} > .$

3.8.2 Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedasitas atau tidak terjadi heterokedasitas.

Cara untuk mendeteksi terjadinya heterokedasitas adalah :

1. Metode *Glejser*

Uji heterokedasitas dengan menggunakan metode Glejser dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model tersebut terdapat masalah heterokedasitas,

Gejala heterokedasitas ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai alpha ($\text{sig} > 0,05$), maka dapat dipastikan model tidak mengandung gejala heterokedasitas.

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi dikemukakan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Untuk mendeteksi ada tidaknya *multikolonieritas* dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai tolerance yang terendah dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF 10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Misal nilai *Tolerance* = 0,10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95.

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, merupakan suatu analisis untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel). Metode ini menggunakan beberapa uji untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Suatu analisis regresi dengan dua atau lebih variabel independen, dengan formulasi umum:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Di mana:

Y= Kinerja

β_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi X_1

β_2 = koefisien regresi X_2

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Kepuasan Kerja

e = galat/error

3.9.1 Uji Hipotesis (t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen.

Rumusan Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. X_1 (Kepemimpinan)

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Artinya, variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Setia Mandiri.

$$H_1 : \beta_1 < 0$$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Setia Mandiri.

2. X_2 (Kepuasan Kerja)

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

Artinya, variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Setia Mandiri

$$H_1 : \beta_2 < 0$$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Setia Mandiri.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Apabila profitabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Apabila profitabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima,

3.9.2 Uji Simultan (F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh kepemimpinan (X_1), kepuasan kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama.

Rumusan Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$

Artinya, variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara serempak/keseluruhan terhadap variabel terikat.

2. $H_1: \beta_1, \beta_2 \neq 0$

Artinya, variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam output SPSS , koefisien determinasi terletak pada tabel model *summary*^b dan tertulis *R square*. Namun untuk regresi linier berganda sealiknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *adjusted R square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian.