

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN,  
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT PLN (PERSERO) SEKTOR KERAMASAN  
PALEMBANG**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGAI SYARAT MEMPEROLEH  
GELAR SERJANA EKONOMI SYARIAH (S.E)**

Oleh

**SENI ATI PUTRIANI**

**NIM : 14190310**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN FATAH PALEMBANG  
TAHUN 2018**



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir E.4


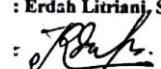

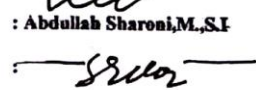

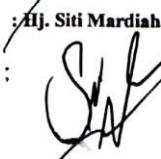
**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

Nama : SENI ATI PUTRIANI  
Nim/Jurusan : 14190310 / S1 Ekonomi Islam  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.  
PLN (PERSERO) SEKTOR KERAMASAN PALEMBANG.

Telah diterima dalam ujian munaqosah pada tanggal 17 september 2018

**PANITIA UJIAN SKRIPSI**

Tanggal	2018	Pembimbing Utama	: Nilawati, S.Ag.,M.Hum t.t : 
Tanggal	2018	Pembimbing Kedua	: Erdah Litriani, SE.M.ec.DEV t.t : 
Tanggal	2018	Penguji Utama	: Dr.Peny Cahaya Azwari, M.M.,MBA.,Ak t.t : 
Tanggal	2018	Penguji Kedua	: Abdullah Sharoni, M.,S.I t.t : 
Tanggal	2018	Ketua	: Mismiwati, SE.MP t.t : 
Tanggal	2018	Sekretaris	: Hj. Siti Mardiah, S.HL.M.SH t.t : 



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Seni Ati Putriani  
NIM : 14190310  
Jurusan : S1 Ekonomi Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kacuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palambang, 04 september 2018  
Saya yang menyatakan,



SENI ATI PUTRIANI  
NIM: 14190310



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

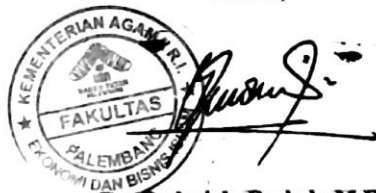
**PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Sektor  
Keramasan Palembang.  
Nama : Seni Ati Putriani  
NIM : 14190310

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)

**Palembang, 24 September 2018**

**Dekan,**



**Dr. Qadarish Barkah, M.H.I.,  
NIP: 197011261997032002**



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : Mohon Izin Penjilidan Skripsi

Kepada Yth,  
Ibu Wakil Dekan I  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa:

Nama : Seni Ati Putriani  
Nim/Jurusan : 14190310 / S1 Ekonomi Islam  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) SEKTOR KERAMASAN PALEMBANG.

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazanya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian kami ucapkan terimakasih.  
Wassallamu'alaikum, wr. wb

Palembang, 24 Sept 2018

Penguji Utama

Dr. Peny Cahaya Azwari, M.M., MBA., Ak  
NIP:197701312000031002

Penguji Kedua

Abdullah Sharoni, M.S.I  
NIK :19831028017011017



Mengetahui  
Wakil Dekan I

Dr. Maftukhatushalikhah, M.Ag  
NIP:197509282006042001



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat: Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

**Formulir C.2**

**NOTA DINAS**

Kepada Yth,  
Dekan Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah  
Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Disampaikan dengan Hormat, setelah melakukan Bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul :

**PENGARUH MOTIVASI KERJA GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) SEKTOR KERAMASAN PALEMBANG**

Yang ditulis Oleh:

Nama : Seni Ati Putriani  
NIM : 14190310  
Program : S1 Ekonomi Islam

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas ekonomi dan bisnis islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassallamu'alaikum, wr. wb

Pembimbing Utama,

Palembang, 30-8-2018  
Pembimbing Kedua,

Nilawati.S.Ag.,M.Hum  
NIP 197308171997032003

Erdah Litriani, SE., M.ec.Dev  
NIK 1605061721

**MOTTO**

“Hai orang-orang yang beriman, janganlah sekumpulan orang laki-laki merendahkan sekumpulan yang lain, boleh jadi yang ditertawakann itu lebih baik dari mereka. Dan jangan pula sekumpulan perempuan merendahkan kumpulan lainnya, boleh jadi yang direndahkan itu lebihh baik,”

(QS.AL-Hujurat :11)

Hidup didunia hanya sementara dan kesombong hanya milik allah.

(cerminan diri)

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini kupersembahkan untuk

Kedua orangtuaku tercinta, terimakasih atas doa dan kasih sayang kalian yang tidak pernah bisa dan cukup dengan apapun aku membalasnya.

Kakakku dan ayukku tersayang, terimakasih atas semangat, dukungan dan doa yang kalian berikan.

Untuk mu yang selalu menemani dan selalu ada disaat ku membutuhkanmu kutitip rasa percaya, rindu, serta doa agar waktu menjawab hingga ku dan kamu menjadi kita Allah menciptamu untuk menyempurnakan sebagian dari agamaku.

Untuk Almamaterku yang membuatku diriku bangga.



## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh*

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt. karena dengan limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat memenuhi syarat kelulusan program studi S1 Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang dengan menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja di PT.PLN (persero) Sektor Keramasaan Palembang**. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan pada junjungan Nabi besar Nabi Muhammad Rasulullah saw beserta keluarga, sahabat, dan orang-orang yang mengikuti jejaknya yang selalu istiqomah dijalan-Nya hingga akhir zaman.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku yang merupakan sumber inspirasi dan senantiasa memberikan cinta, kasih sayang, dukungan, bimbingan, nasehat serta do'a yang tiada hentinya kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa banyak sekali keterbatasan kemampuan sebagai seorang peneliti yang masih pemula, yang tidak akan berhasil menyelesaikan skripsi ini tanpa bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang membantu. Karena itu pada kesempatan ini izinkan penulis menghaturkan segenap ucapan terimakasih yang tiada batas kepada:

1. Kedua orang tuaku (Agusnan dan Zuriana) yang tiada henti memberikan dukungan materil, semangat dan do'a yang tulus
2. Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Sirozi, Ph.D selaku rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
3. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
4. Ibu Titin Hartini, S.E, M.Si selaku prodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang sekaligus Pembimbing Akademik penulis
5. Ibu Mismiwati, S.E, M.Si selaku Sekretaris Prodi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
6. Ibu Nilawati, S.Ag,M.HUM selaku pembimbing I penulis yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing serta memberi arahan, semangat dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini;
7. Ibu Erdah Litriani, SE., M.ec.Dev selaku pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing serta memberi arahan, semangat dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini;
8. Segenap dosen Prodi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang yang telah banyak berperan aktif dalam menyumbangkan ilmu, wawasan, dan pengetahuan kepada penulis;
9. Sahabat-sahabat seperjuanganku yang tidak bisa disebutkan satu-persatu serta teman Ekonomi Islam (EKI 7 ) lainnya terima kasih atas semangat dan

kerja samanya, yang telah memberikan bantuan, informasi, motivasi, dan doa selama proses pembuatan skripsi ini Semoga Allah SWT membalas budi baik semua dengan pahala dan berkah tiada tara. Dalam penulisan ini tentu masih banyak kekurangan di sana sini. Kritik dan saran membangun dari rekan-rekan pembaca sekalian sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tulisan selanjutnya.

Akhirnya penulis berharap, semoga serpihan kecil ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan bernilai ibadah di sisi Allah Swt. Aamiin...

*Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatu.*

Palembang, 04 September 2018  
Penulis

**SENI ATI PUTRIANI**  
**NIM 14190310**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS.....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori.....	11
1. Pengertian MOTIVASI KERJA.....	11
2. GAYA KEPEMIMPINAN .....	12
3. KEPUASAN KERJA.....	18
4. Keputusan Pembelian.....	26
B. Penelitian Terdahulu .....	32
C. Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	36
D. Kerangka Pemikiran.....	38
E. Pengembangan Hipotesis .....	39
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN</b>	
A. <i>Setting</i> Penelitian .....	42
B. Desain Penelitian .....	42

C. Sumber Data dan Jenis Data .....	43
D. Populasi dan Sampel .....	43
E. Variabel-Variabel Penelitian .....	46
F. Instrumen Penelitian .....	48
G. Teknik Analisis Data .....	49

#### **BAB IV HASIL ANALISIS PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	58
1. Sejarah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam .....	58
2. Visi dan Misi .....	59
B. Karakteristik Responden .....	60
C. Analisis Data.....	64
1. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	64
a. Uji Validitas .....	65
b. Uji Reliabilitass .....	67
2. Uji Asumsi Klasik.....	68
a. Uji Normalitas .....	68
c. Uji Multikolinieritas .....	72
d. Uji Heterokedastisitas .....	73
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	75
4. Uji Hipotesis .....	77
b. Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	78
c. Uji Simultan (Uji F) .....	79
d. Uji Parsial (Uji T) .....	80
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	83

#### **BAB V SIMPULAN**

A. Kesimpulan .....	88
B. Saran .....	89

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Research Motivasi Kerja.....	5
Tabel 1. 2 Research Gaya Kepemimpinan.....	6
Tabel 1.3 Research Kepuasan Kerja .....	6
Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu .....	35
Tabel 3.5 Defenisi Operasional Variabel .....	42
Tabel 3.6 Skala Likert .....	44
Tabel 4.7 Penguuran Skala Likert.....	58
Tabeel 4.8 Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia .....	60
Tabbel 4.9 Karakteristik Reponden Berdasarkan Pendidikan.....	61
Tabel 4.10 Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.11 Karakteristik Reponden Berdasarkan Lama Bekrja.....	62
Tabel 4.12 Hasil Validitas Motivasi Kerja.....	63
Tabel 4.13 Hasil Validitas Gaya Kepemimpinan.....	64
Tabel 4.14 Hasil Validitas Kepuasan Kerja .....	65
Tabel 4.15 Hasil Validitas Kinerja Karyawann .....	66
Tabel 4.16 Hasil Reliabilitas Motivasi Kerja.....	67
Tabel 4.17 Hasil Reliabilitas Gaya Kepemimpinan.....	67
Tabel 4.18 Hasil Reliabilitas Kepuasan Kerja .....	68
Tabel 4.19 Hasil Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	68

Tabel 4.20 Hasil Normalitas .....	69
Tabel 4.21 Hasil Normalitas Kolmogrov .....	70
Tabel 4.22 Hasil Multikolinearitas.....	71
Tabel 4.23 Hasil Heteroskedastisitas .....	72
Tabel 4.24 Hasil Determinasi R <sup>2</sup> .....	73
Tabel 4.25 Hasil Uji F-Test Simultan .....	74
Tabel 4.26 Hasil Uji T-Test Parsial.....	74
Tabel 4.27 Hasil Analisis Regresi.....	76

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar	Halaman
Gambar 1.1 Karangka Konseptual .....	37
Gamabr 4.2 Struktur Organisasi.....	59
Gambar 4.20 Hasil Uji P-PplotNormalitas .....	69
Gambar 4.23 Hasil Heteroskedastisitas.....	72



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB—LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158/1987 dan No. 0543 b/U/1987 tertanggal 22 Januari 1988.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama Latin	Huruf	Keterangan
ا	Alief	-	tidak dilambangkan
ب	Ba>'	B	-
ت	Ta>'	T	-
ث	S a>'	S	s dengan titik di atas
ج	Ji>m	J	-
ح	H{a>'	H{	h dengan titik di bawah
خ	Kha>'	Kh	-
د	Da>	D	-
ذ	Z a>	Z	z dengan titik di atas
ر	Ra>'	R	-
ز	Za>'	Z	-
س	Si>n	S	-
ش	Syi>n	Sy	-
ص	S{a>d	S{	s dengan titik di bawah
ض	D{a>d	D{	d dengan titik dibawah
ط	T{a>'	T{	t dengan titik di bawah
ظ	Z{a>'	Z{	z dengan titik di bawah
ع	`Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	-
ف	Fa>'	F	-
ق	Qa>f	Q	-
ك	Ka>f	K	-
ل	La>m	L	-

م	Mi>m	M	-
ن	Nu>n	N	-
و	Wa>wu	W	-
ه	Ha>’	H	-
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya>’	Y	-

### B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap (tasydid) ditulis rangkap

Contoh:

مقدم : muqaddimah

تندملا ةرونملا : al- madī nah al- munawwarah

### C. Ta>` Marbûthah *di akhir kata*

1. Bila dimatikan (ta` marbûthah sukun) ditulis h kecuali untuk kata-kata Arab yang sudah terserap menjadi bahasa Indonesia

بِعِبَادَةٍ : ditulis *bi ‘ibâdah*.

2. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain (ta` marbûthah sambung) ditulis t

بِعِبَادَةِ رَبِّهِ : ditulis *bi ‘ibâdat<sub>t</sub> rabbih*.

### D. Huruf Vokal

#### 1. Vokal Tunggal

a. Fathah (---) =a

b. Kasrah (---) =i

c. Dhammah(---) =u

#### 2. Vokal Rangkap

a. (اي) = ay

b. (ي --) = îy

c. (او) = aw

d. (و --) = ûw

#### 3. Vokal Panjang

- a. (ا---)= a>
- b. (ي---)= i>
- c. (و---)= u>

### **E. Kata Sandang**

Penulisan *al qamariyyah* dan *al syamsiyyah* menggunakan *al-*:

1. *Al qamarîyah* contohnya: ”الحمْد“ ditulis *al-ĥamd*
2. *Al syamsîyah* contohnya: ”النمل“ ditulis *al-naml*

### **F. Huruf Besar**

Penulisan huruf besar disesuaikan dengan EYD

### **G. Kata dalam Rangkaian Frase dan Kalimat**

1. Ditulis kata per kata, atau
2. Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dalam rangkaian tersebut

### **H. Daftar Singkatan**

H	= Hijriyah
M	= Masehi
hal.	= halaman
Swt.	= <i>subĥânahu wa ta'âlâ</i>
saw.	= <i>sall Allâh 'alaih wa sallam</i>
QS	= al-Qur`ân Surat
HR	= Hadis Riwayat
terj.	= terjemah

### **I. Lain-lain**

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata *ijmak*, *nas*, dll), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut.

## ABSTRAK

Kinerja merupakan sebuah keluaran dari tenaga dan pikiran yang difokuskan pada sesuatu hal sehingga dapat menghasilkan sesuatu. Kinerja dapat dikategorikan sebagai sebuah hasil atau tingkatan keberhasilan dibandingkan dengan standar atau batas yang telah diberikan dan disepakati sebelumnya. Tujuan utama dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh positif antara variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen yaitu motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) sektor keramasan Palembang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini penelitian kuantitatif. Pengambilan data menggunakan metode sampel non probability sampling dengan teknik sampling kuota yaitu sebanyak 41 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner (angket). Adapun instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, uji determinasi ( $R^2$ ), uji F simultan, uji T parsial dan analisis regresi linear.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $6.470 > 4.17$ ) dengan nilai  $sig$   $0.01 < 0,05$  dan secara parsial nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $4.562 > 1.685$ ) dengan taraf  $sig$   $0.00 < 0,05$  variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) sektor keramasan Palembang.

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

## BAB 1 PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kinerja merupakan sebuah keluaran dari tenaga dan pikiran yang difokuskan pada sesuatu hal sehingga dapat menghasilkan sesuatu. Kinerja dapat dikategorikan sebagai sebuah hasil atau tingkatan keberhasilan dibandingkan dengan standar atau batas yang telah diberikan dan desepakati sebelumnya. Kinerja juga dapat merepresentasikan sebuah kualitas kompetensi yang dimiliki oleh seseorang di dalam sebuah organisasi. Mangkunegara (1995) mengungkapkan bahwa kinerja adalah sebuah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>1</sup>

Hasil kerja yang diperoleh lembaga dan organisasi baik lembaga tersebut bersifat *Profit Oriented* dan *Non Profit Oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu tertentu. *Amstron* dan *Baron* menegaskan bahwa hasil kerja karyawan dilihat dari pekerjaan yang dilakukan, untuk mempunyai hubungan antara karyawan satu dengan yang lain yang kuat dengan tujuan strategi dan inginkan Perusahaan atau lembaga. Lembaga yang memberikan kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi yang telah memadai.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Fahmi Irham, *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*, Alvabeta, Cv 2015, Hlm2

<sup>2</sup> ibid. hal2

Perusahaan badan usaha milik negara (BUMN) memiliki tenaga kerja atau kinerja karyawan yang berprestasi untuk membangun perusahaannya salah satu BUMN di Indonesia yaitu PT. PLN (Persero).

PT. PLN (Persero) merupakan badan usaha milik negara yang bertugas menangani dalam semua aspek ketenagalistrikan di Indonesia. Perusahaan PT. PLN (Persero) yang memberikan pelayanan kepada publik, dimana perusahaan diharapkan mampu dalam memberikan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat. Melakukan pelayanan yang baik terhadap masyarakat perusahaan harus bertujuan untuk meningkatkan atau mendorong karyawan dalam bekerja agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. dan dapat melayani keinginan konsumen secara efektif dan efisien. karyawan agar bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.<sup>3</sup>

Lembaga atau organisasi perusahaan pada dasarnya memiliki manajemen yang dapat mengatur lembaga atau organisasi perusahaan tertentu. upaya yang dilakukan untuk mengatur, mengelola perusahaan agar dapat dilihat dari nilai sumber daya manusia (SDM). dalam mencapai tujuan perusahaan dapat mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan yang mengaturnya yaitu manajemen sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia (SDM) dapat dikategorikan atas enam tipe sumber daya manusia salah satunya *Man* (Manusia), manusia merupakan aset yang paling

---

<sup>3</sup>Negara Erlangga Dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN APJ Malang)", *Jurnal administrasi bisnis (JAB)*, Vol. 11 No. 1 Juni 2014, *Administrasi bisnis. Studentjournal. Ub. Ac. Id, Hlm 3.*

berharga harus dimiliki oleh lembaga atau perusahaan dan memperhatikan tenaga kerja karyawan. Keberhasilan dalam perusahaan bisnis yang sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan dan pendayagunaan sumber daya manusia ini merupakan sebagai tugas manajer yang harus memiliki teknik-teknik yang digunakan untuk prestasi kerja dan Kepuasan Kerja dengan cara memberi motivasi atau dorongan untuk bekerja kepada pekerja. Motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap individu ataupun kelompok kerja agar bisa melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan dalam perusahaan.<sup>4</sup>

Motivasi kerja merupakan mengarahkan seseorang untuk bisa melakukan kegiatan yang harus dilakukan dalam memenuhi kebutuhan oleh sebab itu motivasi kerja dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan yang mampu untuk mendorong prestasi kerja karyawan dengan tujuan yang baru untuk perusahaan yang harus terpenuhi. Dengan demikian melakukan hal yang sama antara karyawan sebagai pekerja dengan perusahaan sedangkan kinerja harus diwujudkan oleh kelompok atau semua pekerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan demikian meningkatnya motivasi kerja secara individu, maupun kelompok kinerja akan meningkat.<sup>5</sup>

Perusahaan memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektivitas yang optimal dalam kinerja karyawan.<sup>6</sup> Kepemimpinan meliputi proses yang mempengaruhi dalam menentukan tujuan perusahaan dengan cara memberikan dorongan untuk mempengaruhi karyawan dalam memperbaiki

---

<sup>4</sup>*Ibid*: Hlm 281

<sup>5</sup>.Prof. Dr. Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers 2014 Hlm 321

<sup>6</sup> Robins Stephen P dan Timothy A.Judge, *Prilaku Organisasi Organization Behavior*, Salembah Empat, Hlm249

kelompok dalam perusahaan.<sup>7</sup> Suatu pendapat yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses psikologis dalam menerima tanggung jawab, tugas diri sendiri dan nasib orang lain.

Gaya kepemimpinan menurut *Hersey & Blanchard* pola-pola perilaku yang konsisten dalam melakukan suatu pekerjaan. pola-pola yang timbul dalam diri seseorang pada saat waktu mereka memulai memberikan tanggapan tentang pekerjaan dengan cara yang sama dalam kondisi yang sama. pola itu membentuk suatu kebiasaan atau tindakan yang dapat di perkirakan bagi mereka yang bekerja dengan pemimpin itu.<sup>8</sup> terdapat kepuasan kerja tersendiri dalam memberi dorongan dengan hasil kerja yang dilakukan.

Kepuasan kerja yang mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer terhadap para pekerja. hal itu untuk manajer harus bisa memahami apa yang harus dilakukan agar mendapatkan kepuasan kerja terhadap hasil kerja karyawan. didalam Al-quran telah menjelaskan bahwa kewajiban untuk bekerja dan mencapai suatu tujuan atau kepuasan dalam melakukan pekerjaan itu dapat dijelaskan dalam al-quran suat at-taubah dalam ayat 105 (Qs. At-Taubah [9]:105) yang berbunyi:



<sup>7</sup> Prof. Dr.Zainal Veithzal Riva,Dkk, *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014, Hlm2

<sup>8</sup>Pasolong Harbani, *Kepemimpinan Birokrasi*,Alfabeta,Cv 2010,Hlm37





Artinya katakanlah “bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya ikut serta pada orang-orang mukmin dan akan melihat pekerjaan yang dilakukan sedangkan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) dia yang maha mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. Sikap seseorang pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang telah dihasilkan dalam menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan hasil yang dilakuka.<sup>9</sup>

Dalam melihat fenomena tersebut penulis melihat sebuah organisasi bisnis milik pemerintah badan usaha milik negara (BUMN) besar diindonesia yaitu PT.PLN (persero) sektor keramasan palembang. Secara umum PT.PLN (persero) menjadi objek penelitian karena BUMN mempunyai tingkat kemajuan dan keberhasilan yang signifikan beberapa terakhir pembangkit listrik dan gas sektor keramasan dalam rangka meningkatkan efektifitas dan produktifitas pengelolaan tenaga listrik dikawasan sumatra selatan PT.PLN (persero).mencapai tujuan yang spesifik, serta hasil kerja dan sikap yang diinginkan karyawan terhadap perusahaan dalam menyikapi hasil pekerjaan tersebut.

Meningkatkan potensi serta prestasi karyawan dapat dilakukan Berdasarkan hasil peneliitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari tiga variabel independent yaitu Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

---

<sup>9</sup> *Ibid* Hlm 413

**Research Gap Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil	Penelitian
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	Rangga Mahardika Dkk
	Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	Sindi Kestari

Sumber : Dikumpulkan Dari Berbagai Sumber

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang diteliti oleh Rengga Mahardika Dkk menunjukkan berpengaruh positif dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil Sindi Lestari menunjukkan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 1.2  
Research Gap Gaya Kepemimpinan  
Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil	Penelitian
Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	Berpengaruh positif secara simultan	Titin s.
	Berpengaruh positif secara parsial	Regina aditya reza

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Tabel 1.2 diatas menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang diteliti oleh Titin S. Menunjukkan berpengaruh positif secara simultan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil Regina Aditya Reza menunjukkan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1.3  
Research Gap Kepuasan Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan**

	Hasil	Penelitian
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berpengaruh Signifikan positif	Ayu Desi Indrawati
	Tidak berpengaruh positif	Putuh Yudha Astria Putri

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Ayu desi idrayani menunjukkan berpengaruh Signifikan positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Yudah astria putri menunjukkan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disini penulis akan melakukan penelitian yang berjudul tentang **PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) SEKTOR KERAMASAN PALEMBANG.**

## **B. Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (persero) sektor keramasan?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) sektor keramasan palembang?
- c. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) sektor keramasan palembang?
- d. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) sektor keramasan palembang?

### **C. Tujuan**

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) sektor keramasan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) sektor keramasan Palembang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) sektor keramasan Palembang.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (persero) sektor keramasan Palembang.

### **D. Manfaat**

#### 1. Bagi Akademisi

##### a. Mahasiswa

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa melakukan penelitian selanjutnya.

##### b. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu kontribusi peneliti selama menjadi mahasiswa uin raden fatah Palembang.

##### c. Peneliti

Untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama dibangku perkuliahan dan menambah wawasan mengenai apa yang telah diteliti dan untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program studi yang sedang telah ditempuh.

## 2. Bagi Praktisi

### a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini sebagai salah satu bentuk terima kasih peneliti dan penelitian ini diharapkan dapat menjadi pelajaran bagi peneliti mengenai pengembangan perusahaan terutama dalam memberikan motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja di perusahaan PT. PLN persero setempat peneliti melakukan objek penelitian.

### b. Bagi Karyawan

Peneliti berharap dengan adanya penelitian mengenai motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja mampu menjadi gambaran sebagai karyawan dapat meningkatkan semangat dalam melakukan pekerjaan yang lebih semangat lagi.

## **E. Batasan Masalah**

Dalam batasan masalah ini peneliti hanya melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam bagian sdm dan umum di PT. PLN (persero) sektor keramasan Palembang.

## **F. Sistematika Tulisan**

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis melakukan penyusunan sistematika penulisan demikian antara lain sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Pada BAB ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah,, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Pada BAB ini landasan teori uraian dari teori-teori yang akan digunakan sebagai dasar untuk mendukung penelitian dari masalah yang akan dibahas, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada BAB ini berisi deskripsi mengenai objek penelitian dalam hal ini mencakup gambaran umum sejarah singkat PT. PLN (persero), visi, misi, sturuktur organisasi, dan lain-lain.

### **BAB IV : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

Pada BAB ini akan diuraikan mengenai data dan pembahasan berisi deskripsi objek penelitian, pengumpulan data, sampel yang digunakan, deskripsi variabel penelitian, analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan.

**BAB V : PENUTUP**

Pada BAB ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian keterbatasan dan saran yang diharapkan adanya manfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi yang membaca.

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### A. Tinjauan Pustaka

##### 1. Motivasi Kerja

###### a. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere*, yang berarti bergerak.<sup>10</sup> sedangkan dari bahasa lain motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. dengan demikian mendorong seseorang dari suatu keahlian yang dilakukannya dalam keadaan yang mengerakkan atau mendorong terhadap suatu hal kearah yang lebih baik dengan tujuan yang diinginkan berlangsung secara sadar. motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan mengarahkan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur<sup>11</sup>.

Motivasi merupakan bagian dari tugas seorang manajer untuk mempengaruhi atau mengarahkan orang lain (karyawan) dalam suatu tujuan perusahaan.<sup>12</sup>terdapat banyak pengertian motivasi diantaranya yaitu menurut *frech* dan *reven* sebagaimana yang dikutip *stoner*, *freeman* dan *gilbert* motivasi merupakan suatu yang mengarahkan seseorang untuk memelihara perilaku tertentu dan hubungan kerja yang baik.<sup>13</sup> *stephen p.robins*

---

<sup>10</sup> Noor Juliansyah, *Penelitian Ilmu Manajemen*, Prenada Group 2013, Hlm228.

<sup>11</sup> Ibid.227.

<sup>12</sup> Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga 2012, Hlm 312

<sup>13</sup> Sule Erin Krisnawati dan Saefullah Kurniawan, *Pengantar Manajemen*, Prenada Media 2005, Hlm 235.



menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan sebagai intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu mencapai tujuan. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus.

*Jerald greenberg* dan *robert a. Baron* berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*). dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan cara untuk mengarahkan dorongan proses perilaku manusia terhadap pencapaian tujuan sedangkan elemen-elemen yang terkandung didalamnya meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dengan adanya tujuan.<sup>14</sup> motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen, memotivasi berbeda-beda diantara orang-orang tergantung dari banyak faktor-faktor seperti kewajiban, ambisi, pendidikan dan umur. pemikiran-pemikiran positif dan ketaatan dalam menjalankan kegiatan, yang dinyatakan, dalam faktor-faktor tersebut.<sup>15</sup>

*Newstrom* mendefinisikan motivasi kerja yaitu kumpulan kelompok pendorong yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: yang berasal baik dari dalam maupun dari luar individu dan dapat menimbulkan perilaku seorang pekerja juga dapat menentukan dari bentuk, tujuan, intensitas, dan lamanya bekerja. Ada tiga kunci elemen dalam memotivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> .Sule Erin Krisnawati & Saefullah Kurniawan, OP.Cit 322

<sup>15</sup> . Handoko Hani, *Manajemen, Yogyakarta, April 1986, Hlm 168*

<sup>16</sup> . Noor Juliansyah, Op.Cit 228

## b. Teori-Teori Motivasi

### 1. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori *hierarki* teori ini sudah banyak digunakan yang menjelaskan tentang kebutuhan yang dikemukakan oleh *abraham maslow*, pertama kali bisa dikatakan teori inilah yang populer bila dibanding dengan teori-teori motivasi lainnya. teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang harus dipenuhi baik kepentingannya secara individu maupun kelompok.<sup>17</sup>

Berdasarkan hal tersebut, *maslow* membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima indikator atau tingkatan, sehingga teori ini disebut sebagai “*the five hierarchy*” *need*.

Adapun lima indikator kebutuhan tersebut antara lain:

#### 1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis kebutuhan yang harus terpenuhi dalam kehidupan manusia pada dasarnya. Kebutuhan fisiologis ini sering disebut juga sebagai kebutuhan dalam tingkatan pertama (*the first need*), dalam perusahaan sangat membutuhkan kebutuhan ini antara lain, kebutuhan makan, minum tempat tinggal, dan istirahat.

#### 2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman dalam sebuah perusahaan, rasa aman yang harus dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya

---

<sup>17</sup> Ibid.178.

misalkan adanya rasa aman dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan adanya jaminan asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun.

### 3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial yang harus dimiliki oleh setiap manusia yang ingin untuk hidup berkelompok. Kebutuhan ini salah satu tujuan perusahaan agar menciptakan hubungan kerja dengan baik antar sesama karyawan dengan perusahaan.

### 4. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan harga diri faktor yang sangat penting yang dibutuhkan dalam kehidupan terutama dalam lingkungan kerja. salah satunya faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, prestasi dan menjaga image, karena merasa harga dirinya sudah meningkat dari sebelumnya.

### 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan aktualisasi kebutuhan yang mendorong atau mengarahkan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian, potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.<sup>18</sup>

## 2. Teori Dua Faktor

Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh *Fredrick Herzberg*. Menjelaskan bahwa para karyawan baru, cenderung untuk memusatkan

---

<sup>18</sup>.Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Erlangga 2012.Hlm,317.

perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan utama mereka, terutama keamanan. *Herzberg* membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang antara lain faktor kepuasan dan ketidakpuasan.

Faktor Kepuasan Kerja (*satisfaction*), faktor-faktor pendorong bagi prestasi dan semangat kerja, antara lain:

1. prestasi (*achievement*) yang dihasilkan oleh karyawan dalam pekerjaan yang dilakukan dengan baik.
2. pengakuan (*recognition*) sangat dibutuhkan tanggung jawab oleh karyawan dalam bekerja dan hasil pekerjaan yang dilakukan.
3. pekerjaan itu sendiri (*work it self*) hasil kerja yang dilakukan harus memenuhi standar yang telah ditetapkan.
4. tanggung jawab (*responsibility*) merupakan tanggung jawab dari karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan hasil yang diperoleh.
5. kemajuan (*advancement*). prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan mendapatkan kemajuan dalam melakukan pekerjaannya.<sup>19</sup>

Sedangkan faktor ketidakpuasan faktor-faktor tersebut antara lain:

1. kebijakan dan administrasi Perusahaan (*company policy and administration*) yaitu kebijakan yang diterapkan ADM perusahaan

---

<sup>19</sup> Ibid. 322

yang mengacu kepada hasil kerja yang dilakukan mengalami kesalahan dalam bekerja.

2. pengawasan (*supervision*) pengawasan yang dilakukan oleh supervisor yang sangat teliti.
3. penggajian (*salary*) pemberian slip gaji atau intensif yang diberikan oleh Perusahaan terkadang ada kendala.
4. hubungan kerja (*interpersonal relation*) hubungan kerja antar karyawan terjadi adanya kesalahan pemahaman dalam melakukan pekerjaan.
5. kondisi kerja (*working condition*) yang sudah baik sehingga karyawan nyaman dalam menjalankan pekerjaan
6. keamanan kerja (*job security*) sangat dipentingkan dalam Perusahaan untuk keselamatan pekerja.

### 3. Teori X dan Y

Teori X dan Y Douglas McGregor, menyatakan bahwa pada dasarnya teori X dan Y terdapat adanya perbedaan antara positif dan negatif yang simbolkan X dan Y. McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seseorang manajer mengenai sifat karyawan berdasarkan pengelompokkan dan asumsi-asumsi tertentu.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga 2012, Hlm 317-321

### c. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor–faktor tersebut terdiri atas faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari karyawan.<sup>21</sup>

#### 1. Faktor internal

##### a. Keinginan untuk hidup

Kebutuhan untuk dapat hidup pada dasarnya untuk melangsungkan kehidupan dengan cara memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap, dan kondisi pekerjaan yang aman dan nyaman.

##### b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki keinginan yang mendesak harus terpenuhi jika suatu benda dapat mendorong seseorang untuk melakukannya dengan cara bekerja. Bahwa keinginan yang keras untuk mendapatkannya harus dengan bekerja keras. hal tersebut dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

##### c. Keinginan untuk mendapat penghargaan

Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, seseorang harus bekerja keras mendapatkannya karena dalam kehidupan tidak ada yang intan.

##### d. Keinginan untuk dapat memperoleh pengakuan

Untuk memperoleh pengakuan dalam perusahaan harus dengan prestasi yang diberikan dan hubungan dalam kerja yang harmonis,

---

<sup>21</sup> Noor Juliansyah, Op.Cit, 229.

kompak, kepemimpinan yang adil dan bijaksana dalam Perusahaan tempat bekerja akan dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk dapat berkuasa

Untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. -orang yang ingin benar-benar mau bekerja, sehingga dia mendapatkan perstasi kerja dia pantas dijadikan penguasa dalam unit lembaga atau kerja.<sup>22</sup>

2. Faktor eksternal

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan keseluruhannya telah disiapkan oleh Perusahaan sarana prasarana dalam kerja karyawan agar melakukan pekerjaan dengan rasa nyaman. Karena itu Perusahaan yang mempunyai kerativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan yang utama bagi karyawan agar bisa memenuhi kebutuhan diri sendiri beserta keluarganya yang menckupi dalam kehidupan. Dengan adanya kompensasi yang telah diberikan Perusahaan mendorong semangat yang kerja tinggi.

c. Supervisi yang baik

Surpervisi dalam suatu pekerjaan seseorang yang memberikan pengarahan atau membimbing kerja terhadap karyawan agar dapat

---

<sup>22</sup> Ibid..234

melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi mempengaruhi, mendorong karyawan agar bekerja dengan baik untuk Perusahaan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Perusahaan memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik itu jaminan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab

Kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari. dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercayai, diberi tanggung jawab, serta wewenang untuk melakukan kewajiban.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja dengan baik.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana.2009, Hlm 116



## 2. Gaya Kepemimpinan

### a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Saefullah mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar dengan perasaan yang ikhlas mengikuti dirinya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. pengertian gaya kepemimpinan *davis* dan *newstrom* menyatakan bahwa pola atau tindakan pimpinan dalam memimpin.<sup>24</sup> definisi kepemimpinan mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan, untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. kepemimpinan yaitu proses untuk mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. kepemimpinan suatu proses memberi arti pada kerjasama yang dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan.<sup>25</sup>

Gaya merupakan kebiasaan atau cara yang dilakukan dan melekat pada diri seseorang dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya, *stoner* mengatakan bahwa gaya kepemimpinan (*leadership style*) yaitu sebagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

*Stoner* membagi dua Gaya Kepemimpinan yaitu: (1) Gaya yang berorientasi pada tugas yang mengawasi karyawan secara ketat untuk

---

<sup>24</sup> S Titin, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada SBU Pos Primna Direktorat Operasi PT Pos Indonesia (Persero)*, 26 Januari 2018:45

<sup>25</sup> Trang Sandy Dewi, *Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal EMBA Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 208-210

memastikan tugas yang dilaksanakan dapat memuaskan. (2) Gaya yang berorientasi pada karyawan lebih menekankan pada motivasi ketimbang mengendalikan bawahan. gaya kepemimpinan, merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. *Ermaya* menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan bagaimana cara mengendalikan bawahan untuk melaksanakan sesuatu.

Dari pendapat para ahli tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan suatu cara yang dipergunakan oleh seorang manajer dalam perusahaan agar bisa berkomunikasi, memberikan perintah, mengawasi, mengarahkan, mendorong, serta mempengaruhi dan mengendalikan bawahannya dalam pencapaian tujuan Perusahaan secara efisien dan efektif.<sup>26</sup>

## **b. Beberapa Gaya Kepemimpinan**

### **1. Gaya Kepemimpinan Keating (1986)**

*Keating* membagi dua Gaya Kepemimpinan yaitu:

- (1) kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (*task oriented*)
- (2) kepemimpinan yang berorientasi kepada manusia (*human relationship oriented*). Dalam dua bidang tugas kepemimpinan itu akhir-akhir ini dikembangkan 4 teori (empat) Gaya Kepemimpinan yaitu:

---

<sup>26</sup> Pasolong Harbani. *Kepemimpinan Birokrasi*, Alfabeta 2010, Hlm 37

“kekompakan tinggi kerja rendah”

Kerja tinggi kekompakan tinggi”

“kekompakan rendah kerja rendah”

“kerja tinggi kekompakan rendah”

Sumber: Keeating (1986)

## 2. Gaya Kepemimpinan House (1997)

*House* mengemukakan ada empat Gaya Kepemimpinan yang perilaku pemimpin yaitu:

- (1) kepemimpinan direktif (*directive leadership*) pemimpin memberikan kesempatan untuk mengetahui apa yang menjadi harapan pemimpinnya kepada bawahan. Seperti keputusan, kebijakan, serta komunikasi.
- (2) kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*) pemimpin berkomunikasi dengan bawahannya dan bertanya untuk mendapatkan masukan dan saran dalam mengambil keputusan membuat keputusan dan memecahkan masalah.
- (3) kepemimpinan suportif (*supportive leadership*) yaitu usaha pemimpin untuk menekankan diri dan bersikap ramah serta menyenangkan bawahan. Seperti : perhatian, karismatik dan menyenangkan.
- (4) kepemimpinan berorientasi pada prestasi (*achieve ment oriented leadership*) pemimpin menetapkan tujuan-tujuan yang menantang. Seperti : mengarahkan dan mengawasi dalam bekerja.

### 3. Gaya Kepemimpinan Situasional Hersey Blanchard (1982)

*Hersey & Blanchard* mengatakan bahwa kepemimpinan situasional, tidak ada satu cara terbaik untuk mempengaruhi perilaku orang-orang *Hersey & Blanchard* didasarkan pada saling berhubungan dengan (1) Jumlah petunjuk dan pengarahan yang diberikan oleh Pimpinan. (2) Jumlah dukungan sosioemosional yang diberikan oleh pemimpin (3) Tingkat kematangan atau kesiapan para pengikut yang diajukan dalam melaksanakan tugas khusus, Fungsi dan Tujuan tertentu.

Adapun Gaya Kepemimpinan Situasional dari *Hersey & Blanchard* yaitu sebagai berikut:

1. Gaya Intruksi yaitu cara memberikan intruksi atau arahan kepada bawahan tentang apa, bagaimana, dan dimana harus melakukan sesuatu tugas tertentu dengan ketelitian dan kecepatan dalam bekerja.
2. Gaya Konsultasi mengarahkan bawahan dengan memberikan dukungan serta mengarahkan yang lebih baik untuk memperkuat kemampuan dan antusias.
3. Gaya Partisipasi cara seorang pemimpin dengan karyawan agar saling tukar menukar ide dalam melakukan tugas, dengan peranan pemimpin yang memberikan pengarahan komunikasi yang baik dan fasilitas yang memadai.

4. Gaya Delegasi menurut *Manulang & Marihot* merupakan penunjukan memberikan tugas kewajiban, pemberian wewenang, dan tanggung jawab kepada orang lain.<sup>27</sup>

### 3. Kepuasan Kerja

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja sikap atau ekspresi terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Para ahli memberikan definisi tentang Kepuasan Kerja sebagai berikut Menurut *Steve M.Jex* mengatakan bahwa Kepuasan Kerja sebagai tindakan yang efektif positif seseorang pekerja terhadap pekerjaannya dan situasi pekerjaan, Kepuasan Kerja selalu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya.

*Weihrich Koont* menyatakan bahwa kepuasan mengarah pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai. *Grenberg* dan *Baron* menyatakan Kepuasan Kerja sikap positif dan negatif yang dilakukan secara individual terhadap pekerjaan mereka.

Menurut *Mangkunegara* bahwa Kepuasan Kerja yang mendukung ataupun tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan

---

<sup>27</sup> Pasalog Harabini, *Kepeemimpinan Birokrasi*, Alfabeta, Cv 2010, 38-44

pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya terhadap Perusahaan.<sup>28</sup> *Vecchi* menyatakan kepuasan sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. *Gibson* yang menyatakan Kepuasan Kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka.<sup>29</sup> Defini diatas bahwa Kepuasan Kerja ialah keadaan emosional yang menyenangkan bila mana karyawan memandang pekerjaan mereka.<sup>30</sup>

## **b. Teori Kepuasan Kerja**

### **1. Teori Ketidaksesuaian (*discrepancy theory*),**

Bahwa Seseorang yang merasa terpuaskan bila tidak ada selisih antara situasi yang diinginkan dengan yang sebenarnya yang diterima. Semakin besar kekurangan atau selisih dari pengurangan tersebut, semakin besar ketidakpuasan.

### **2. Teori Keadilan (*Equity Teori*),**

Dikemuka oleh *Zaleznik* kemudian dikembangkan oleh Adams menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidak puas atas suatu keadaan tergantung pada perasaan adil (*equity*) atau tiak adil (*inequity*). Perasaan tidak adil yang dialami oleh seseorang tersebut

---

<sup>28</sup>Sinambela Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta:Pt Bumi Aksa,2017, Hlm 302

<sup>29</sup> Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga 2012, Hlm 413

<sup>30</sup>Sriwidodo&Sugito, *Pengaruh Kepemimpinan,Kepercayaan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*,Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusiavol.2 No.30 Januari2018:37

berpengaruh terhadap prestasi kerjanya karena ketidakpuasan yang diperoleh.

### 3. Teori Dua Faktor (*two factor theory*).

Herzberg karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori.<sup>31</sup>

#### 1. Teori keseimbangan (*equity theory*)

*Adams* menyatakan bahwa dalam organisasi harus ada keseimbangan. Puas atau ketidaknya karyawan merupakan hasil dari perbandingan yang mereka lakukan antara input-income darinya dengan perbandingan input-income pegawai lain.

#### 2. Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfilment theory*)

Teori ini bahwa kepuasan karyawan tergantung pada terpenuhinya ada atau tidaknya kebutuhan pegawai. Dengan adanya kebutuhan tersebut pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya.<sup>32</sup>

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut *As'ad*, bahwa faktor-faktor Kepuasan Kerja sebagai berikut:

#### 1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.

---

<sup>31</sup> Ibid.329

<sup>32</sup> Ibid,305

2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan kebebasan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju.<sup>33</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja yaitu:

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 intraksi 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 lain-lain.
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.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Ibid, 308

<sup>34</sup> Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana; 2009, Hlm 77



#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan seorang karyawan adalah :

- (1) isi pekerjaan seperti mengorganisasikan pekerjaan dan hubungan pekerjaan.
- (2) organisasi dan manajemen misalkan adanya kerjasama dan tujuan.
- (3) kesempatan untuk maju misalkan adanya promosi jabatan dan prestasi.
- (4) intensif seperti gaji dan keuntungan dan finansial lainnya.
- (5) rekan kerja
- (6) kondisi pekerjaan seperti kenyamanan dan keamanan.<sup>35</sup>

### **4. Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari bahasa Inggris, *performance* atau *job performance* sebagaimana dikemukakan ahli dalam berbagai literatur manajemen Sumber Daya Manusia *Hodgetts* dan *Kuratto* menegaskan bahwa kinerja berkaitan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup>Zainal Viethzal Rivai, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta; Rajawali Pers, 2014, Hlm 623

<sup>36</sup>Buno B. Hamza & Lamatenggo Nina, *Teori Kinerja Dan Pengukuran*, PT Bumi Astra, 2014, Hlm 117

Telah dijelaskan dalam al-quran Apabila seorang pekerja atau karyawan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh rasa tanggung jawab dan penuh amanah maka Qur'an dalam surat (Qs-Araf : 10 )



Artinya : Sesungguhnya Kami telah menempatkan atau menjadikan untuk kamu sekalian di muka bumi dan Kami sediakan bagimu di muka bumi itu sebagai lapangan mengusahakan kehidupan (sumber/bekerja) penghidupan. Tapi amat sedikit sekali diantara kamu yang bersyukur. (Qs Al-Araf:10).

Mangkunegara mengatakan pengertian Kinerja yaitu Hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang harus dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut *Darma* Kinerja Karyawan sesuatu yang dapat dikerjakan baik dalam bentuk produk ataupun jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok.<sup>37</sup>

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, menurut Mangkunegara ialah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor Motivasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja seseorang pegawai: keterampilan, ketetapan perstasi, terhadap peran atau tugas, faktor

<sup>37</sup> Kusuma & Almusadieg *Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.11 no.1, 03 Februari 2018, Al 3

kelompok, faktor organisasi, dan faktor lingkungan kerja seperti Gaya Kepemimpinan atasan, keamanan tempat kerja, dan iklim organisasi.<sup>38</sup>

### **b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

*Armstrong dan Baron* yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Personal, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. Faktor Leadership, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Faktor Team ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. Faktor Sistem ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Faktor Contextual/Situational, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.<sup>39</sup>

### **c. Indikator Kinerja**

Indikator Kinerja *performance indicator* kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*) Tujuh indikator kinerja dua diantaranya mempunyai peran sangat penting yaitu Tujuan dan Motif.

---

<sup>38</sup> Ibid,132

<sup>39</sup> Ibid,A1 84

### 1. Tujuan

Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif yang dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai misalkan mengerjakan target dan potensi.

### 2. Standar

Merupakan suatu ukuran apakah suatu tujuan yang diinginkan dapat tercapai misalkan efisiensi karyawan dan pengawasan.

### 3. Umpan balik

Merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan dengan evaluasi terhadap kinerja misalkan keanekaragaman keterampilan dan otonomi

### 4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses misalkan status, situasi mewujudkannya

### 5. Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang melakukan sesuatu misalkan kondisi pekerjaan dan lingkungan kerja.

### 6. Peluang

Merupakan pekerja perlu mendapatkan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu misalkan

#### D. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh sindi lestari dan alini gilang “pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah telkom jawa barat utara (witel bekasi)” hasil; pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (x) terdiri dari kebutuhan perstasi (x1), kebutuhan afliasi (x2), dan kebutuhan kekuasaan (x3) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>40</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh titin s “pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada SBU POS prima direktoratopersai pt pos indonesia (persero)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pt prima berimplikasi positif terhadap kinerja pegawai yang meliputi dimensi hasil pekerjaan dan perilaku kerja.<sup>41</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh khairiyah & nur sayma annisa “pengaruh kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT nutricia indonesia sejahtera” hasil penelitian ini uji kepuasan kerja gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan

---

<sup>40</sup>.Lestari & Gilang (2014),*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jawa Barat (Witel Bekasi)*, *Jurnal Manajemen Dan Organisasi* Vol.V,No.3 Februari 2018

<sup>41</sup>.Titin S (2010), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sbu Pos Prima Di Rektorat Pt Pos Indonesia (Persero)*,*Jurnal Manajemen* Vol.9 No.2 Februari 2018

berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan uji parsial hanya kepuasan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>42</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Susanti Aries & Baskoro Wahyudi Sigit ” pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Semarang”. Hasil penelitian ini walaupun tidak signifikan, motivasi kerja dari karyawan PT. PLN persero APD Semarang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>43</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Soegihartono ” pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi komitmen (di PT. Alam Kayu Sakti Semarang)” menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>44</sup> penelitian yang dilakukan oleh Rina Kusmawati “ pengaruh kepemimpinan kepercayaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” pada pt. Bank BPR Surakarta berpengaruh positif dan signifikan.<sup>45</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Selamet Riyadi “ pengaruh kompensasi finansial gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada

---

<sup>42</sup>.Khairiyah & Annisa (2013),*Pengaruh Kepuasan Kerja Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nutricia Indonesia Sejahtera*, Jurnal Proceeding Pesat, Vol 5 Issn: 1858-2559,Februari 2018

<sup>43</sup>.Susanti & Baskoro (2012),*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt Pln Persero Semarang*, J@Ti Undip, Vol.Vii No.2, Februari 2018.

<sup>44</sup>.Soegihartono (2012),*Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komittmen Di Pt Alam Kayu Sakti Semarang*, Jurnal Proceeding Pesat, Vol.5 Issn 1858-2559 Februari 2018

<sup>45</sup>.Rina Kusmawati (2006), *Pengaruh Kepemimpinan Kepercayaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol .2 No.1 Februari 2018

perusahaan manufaktur di Jawa Timur” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>46</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Kiki Cahaya Setiawan “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksanaan di divisi operasi PT. Pusri Palembang” menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksanaan di divisi operasi PT.PUSRI Palembang.<sup>47</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Sandy Trang “Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja organisasi” hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,447 yang artinya gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Budaya organisasi signifikan artinya budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup>.Selamat Riyadi (2011), *Pengaruh Kepuasan Finansial, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur*, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.13 No.1, Februari 2018.

<sup>47</sup>.Kiki Cahaya Setiawan(2015), *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksanaan Di Divisi Operasi Pt Pusri Palembang*, *Pisikis-Jurnal Psikologi Islami*, Vol.1 No.2 Februari 2018

<sup>48</sup> .Dwi sandy trang (2013), *Gaya Kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*, *jurnal emba*, vol.1 no.3 februari 2018.

**Tabel 2.4**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Hasil
1.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jawa Barat Utara (Witel Bekasi)	Hasil; Pengajian Hipotesis Dapat Disimpulkan Bahwa Variabel Motivasi (X) Terdiri Darikebutuhan Perstasi (X1), Kebutuhan Afliasi (X2), Dan Kebutuhan Kekuasaan (X3) Secara Simultan Danparsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil; Pengajian Hipotesis Dapat Disimpulkan Bahwa Variabel Motivasi (X) Terdiri Dari Kebutuhan Perstasi (X1), Kebutuhan Afliasi (X2), Dan Kebutuhan Kekuasaan (X3) Secara Simultan Dan Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Pengaruh Gaya Kepemimnpan Terhadap Kinerja Pegawai Pada SBU POS PRIMA Direktorat Operasi PT Pos Indonesia (Persero)	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai SBU POS PRIMA Berimplikasi Positif Terhadap Kinerja Pegawai Yang Meliputi Dimensi Hasil Pekerjaan Dan Prilaku Kerja



3. Pengaruh Kepuasan Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nutricia Indonesia Sejahterah Hasil Penelitian Ini Uji Kepuasan Kerja Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Keraj Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Sedangkan Uji Persial Hanya Variabel Kepuasan Kerja Yang Memberikan Pengaruhi Terhadap Kinnerja Karyawan
4. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT PLN Persero Semarang Hasil Penelitian Walaupun Tidak Signifikan Motivasi Kerja Dari Karyawan PT PLN Persero APD Semarang Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan
5. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Karja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen PT Alam Kayu Sakti Semarang Hasil Penelitian Menyimpulkan Bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan
6. Pengaruh Kepemimpinan Kepercayaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Pasar Surakarta Hasil Penelitian Yang Dilakukan Oleh Peneliti Mengenai Pengaruh Kepemimpinan Kepercayaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT BPR Bank Pasar Surakarta Diperoleh Pengaruh Positif Dsn Signifikan
7. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimppinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Kompensasi Pinansial Tidak Mempengaruhi Motivasi Kerja Maupun Kinerja Karyawan Sedangkan Gaya Kepemimpinan Sesara Signifikan Mempengaruhi Motivasi Kerja Maupun Kinerja Karyawan Dan Motivasi Secara Signignifikan Mempengaruhi Kinerja

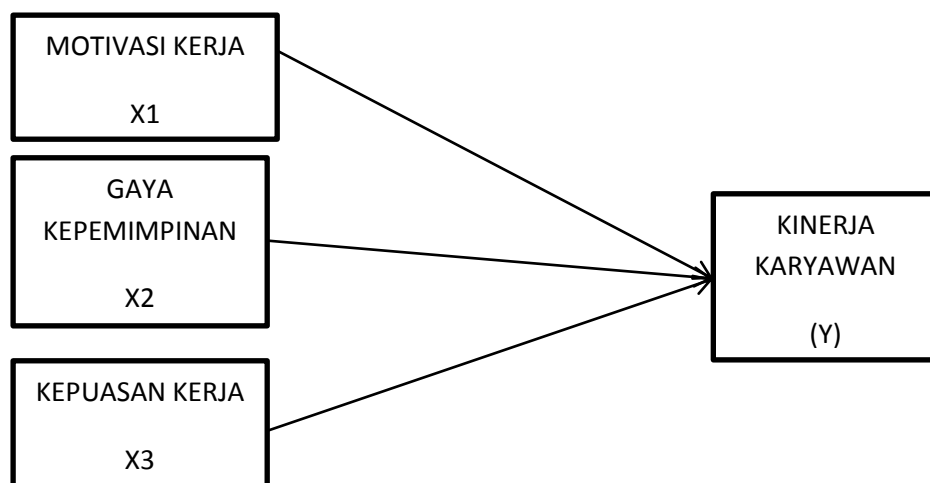
8. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksanaan Di Divisi Operasi PT Pusri Palembang Menunjukkan Bahwa Motivasi Kerja Berpengaruhh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksanaan Di Divisi Operasi PT Pusri Palembang
9. Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hasil Penelitian Menunjukkan Gaya Kepemimpinan Memiliki Tingkat Signifkansi Sebesar 0.447 Yang Artinya Gaya Kepimimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Namun Tidak Signifikan. Budaya Organisasi Signifikan Artinya Budaya Organisasi Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Secara Simultan Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Orgaisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: berbagai sumber yang dikembangkan dalam Penelitian ini

### E. Karangka Pemikiran

Karangka pemikiran dapat disebut dan dijelaskan bahwa melalui variabel independent terhadap variabel dependent pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan secara sistematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:

**Gambar 1.1**  
**Karangka Pemikiran**



Sumber: konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini 2018.

## F. Hipotesis

Hipotesis merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya atau dengan kata lain merupakan hasil dugaan sementara atas pertanyaan Penelitian yang digunakan oleh peneliti.<sup>49</sup> dalam uji statistik terdapat juga dua macam hipotesis yaitu hipotesis kerja ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) untuk mengetahui apakah penelitian berpengaruh signifikan atau tidak teknik uji statistik yang digunakan yaitu statistik deskriptif ( yang berkerja dengan antara data populasi dan sampel).<sup>50</sup> mendefinisikan hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pernyataan penelitian.<sup>51</sup>

$H_a$  : adanya hubungan anantara motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_0$  : tidak adanya hubungan antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

---

<sup>49</sup> Bamabang & Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Rajawali Pers, 2014, Halm 76

<sup>50</sup> Muhajirin & Maya Panorama, *pendekatan praktis metode Penelitian kualitatif dan kuantitatif*, yogyakarta 2017, hlm 110.

<sup>51</sup>.Noor juliansyah, *metodologi Penelitian skripsi, tesis, disertasi dan karya ilmiah, kencana* 2011, hlm 79.

### **BAB III**

#### **MTODE PENELITIAN**

##### **A. Setting Penelitian**

###### **a. Subjek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan atau pegawai yang ada dalam bagian SDM dan Umum diperusahaan PT.PLN (persero) sektor pengendalian listrik keramasan jln. Abikusno corosuyono no. 24 kertapati Palembang 30259.

###### **b. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dalam kawasan PT.PLN (persero) pengendalian pembangkit sektor keramasan Palembang.

###### **c. Waktu Penelitian**

Waktu melakukan penelitian di laksanakan pada 11 juli 2018 s/d 23 juli 2018 di bagian SDM dan Umum.

## B. Desain Penelitian

Kriteria penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang sering digunakan dalam penelitian terapan. Penelitian ini dilakukan pada objek atau subyek terutama dalam pengambilan data serta memerlukan berbagai informasi tentang keadaan perusahaan.<sup>52</sup> yang dilakukan dalam pengumpulan data dan informasi yang diperoleh secara langsung dari perusahaan PT. PLN (persero) sektor keramasan Palembang.

## C. Jenis dan Sumber Data

### a. Jenis Data

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif deskriptif merupakan penelitian untuk menggambarkan mengenai suatu gejala yang dihasilkan dari penelitian biasanya mengenai masalah yang ada. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan cara mengumpulkan data yang berupa kalimat yang akan di ubah menjadi data yang berbentuk angka. data yang berupa angka tersebut kemudian dapat diolah untuk mendapatkan hasil yang akurat dan ilmiah di balik angka-angka tersebut.

### b. Sumber Data

---

<sup>52</sup> Massyuri Dan Zainuddin, *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dan Aplikasih*, PT Replika Aditama, 2011, Hal 52

Sumber data yaitu digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Data primer yaitu suatu karya riset yang asli atau data menta dengan pernyataan yang mewakili suatu opini yang resmi.<sup>53</sup> data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang berupa wawancara dan kuisisioner yang diberikan pada karyawan atau pegawai di PT. PLN (persero) sektor pengendalian pemembangkit listrik keramasan Palembang.

#### **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **a. Populasi**

Populasi merupakan keseluruhan wilayah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas, kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah populasi yang diketahui 70 karyawan atau pegawai yang ada di perusahaan bagian SDM dan Umum PT. PLN (persero) sektor pengendalian pembangkit listrik keramasan sumatra selatan.

##### **b. Sampel**

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>54</sup> Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling yaitu sampel kuota dengan

---

<sup>53</sup> .Maya panorama, *pendekatan praktis metode Penelitian kualitatif dan kuantitatif*, idea peress, 2017, hal 200

<sup>54</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian kuantitatif,, Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta 2014, Hlm 80

sampel metode pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan rumus tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.<sup>55</sup>

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

Dimana (n) adalah jumlah sampel yang ditentukan dan (N) jumlah populasi yang telah diketahui sedangkan (e) tingkat *tolerance* atau tingkat kesalahan.<sup>56</sup> Dengan kriteria sampel :

- a. Berlokasi di perusahaan PT. PLN (Persero) Sektor pengendalian pembangkit listrik Keramasan Palembang sumatra selatan.
- b. Sebagai Kinerja Karyawan atau pegawai yang berada dilokasi.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data menggunakan penelitian observasi berperan serta (*participant observation*). Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bisa dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner (Angket).<sup>57</sup> Dan dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan yang telah ditulis dan diberikan kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa

---

<sup>55</sup> Bambang prasetyo & Lina Miftahul Janna, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Raajawali Pers, 2014, hl 137

<sup>56</sup> Ibid, hlm 137

<sup>57</sup> .Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitataif Dan R&D*, ALFABETA, 2014, Hlm 145.

pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung.<sup>58</sup>

## F. Defenisi Operasional Variabel

**Tabel 3.5**  
**Daftar Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Pengukuran
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi Kerja yaitu dorongan untuk memberikan pada sekelompok pendorng yang mempunyai ciri-ciri baik dari dalam maupun dari luar individu masing-masing agar dapat menimbulkan prilaku pekerjaan dan dapat menimbulkan prilakut menentukan bentuk, tujuan, intensitas, dan lamanya bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan Fisikologis</li> <li>2. Rasa aman</li> <li>3. Kebutuhan sosial</li> <li>4. Kebutuhan harga diri</li> <li>5. Kebutuham aktualisasi diri</li> </ol>	Skala likert
Gaya Kepemimpin (X2)	Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin Perusahaan yang baik dalam menghargai, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan secara efisien dan efektif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan direktif</li> <li>2. Kepemimpinan partisipatif</li> <li>3. Kepemimpinan suportif</li> <li>4. Kepeimppi nan berorientasi</li> </ol>	Skala likert
Kepuasan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja adalah keadaan secara emosional yang menyenangkan dengan dimana karyawan memandang dengan pekerjaan mereka. T hatini handoko Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Isi pekerjaan</li> <li>2. Organisasi dan manajemen</li> <li>3. Kesempata</li> </ol>	Skala likert

<sup>58</sup> .Ibid,hlm142



	yaitu suatu keadaan emosi seseorang yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman dalam bekerja	n untk maju 4. intensif 5. Rekan kerja 6. Kondisi pekerjaan	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja yaitu hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan atau Perusahaan. Kinerja yang baik merupakan langkah baik untuk tujuan Perusahaan bisa terenuhi diupayakan untuk meningkatkan kinerja para karyawan	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat daan sarana 5. Motif 6. Peluang	Skala liker

Sumber: Penelitian Berdasarkan Teori 2018.

### G. Skala Pengukuran

Skala likert

Pengukuran penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang atau fenomena sosial. dalam penelitian ini masalah yang telah ditetapkan secara spesifik oleh penliti, dan disebut sebagai variabel penelitian. yaitu varibel yang akan diukur, melalui indikator variabel.<sup>59</sup>

**Tabel 3.6**  
**Skala Likert**

Keterangan	Kriteria	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Ragu-Ragu	N	3

<sup>59</sup>.Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*,ALFABETA 2014, Hlm 93

Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber: konsep yang dikembangkan dalam Penelitian ini, 2018

## H. Instrument Penelitian

### a. Uji validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data dalam mengukur instrumen yang valid atau tidak valid, sah atau tidak sah dalam penelitian. Hasil uji yang valid jika diukur berkali-kali tetap ada kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.<sup>60</sup>

Uji validitas untuk mengukur item atau butir pertanyaan dengan menggunakan uji *pearson product moment*. Dengan uji statistik melalui program spss 16.0. Sebuah item sebaiknya memiliki (r) dengan skor masing-masing variabel  $\geq 0,260$  item yang punya r hitung  $< 0,260$  akan disingkirkan karena tidak melakukan pengukuran secara bersama dengan skor total.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Alfabeta Bandung, 2014

<sup>61</sup> .Agus Tri Basuki & Nano Praawoto, *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis (Dilengkapi Aplikasih Spss Dan Eviews)*, Rajawali Pers, 2017,Hlm 77

## **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas penelitian ini yang dilakukan dengan menggunakan uji *alpaha cronbach*. Reliabilitas item diuji dengan melihat koefesien alpha *reliabiliti analysis* menggunakan spss 16.0 dan dilihat nilai *alpha cronbach* untuk keseluruhan reliabilitas item dalam variabel, nilai setiap item sebaiknya  $\geq 0.60$  dalam tingkatan reliabel sehingga dapat membuktikan bahwa item tersebut dapat dikatakan reliabel dan sebaliknya jika nilai item  $< 0,60$  maka dikatakan tidak reliabel.<sup>62</sup>

## **I. Teknik Analisis Data**

### **Uji Asumsi Klasik**

Model analisis regresi berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika memenuhi asumsi Normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik, baik uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Penjelasan dari masing-masing sebagai berikut:

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Tetapi untuk memberikan kepastian data yang dimiliki apakah berdistribusi normal atau tidak sebaiknya menggunakan uji statistik normal yang dapat digunakan diantaranya *kolmogrov smirnov* dengan nilai sig

---

<sup>62</sup> Ibid, hlm78

$\geq 5\%$  maka residual menyebar normal dan jika nilai  $\text{sig} \leq 5\%$  maka residual tidak normal. Salah satu cara untuk dapat melihat normalitas yaitu secara visual melalui uji normal p-p plot dengan kriteria uji jika titik-titik tersebar diatas garis diagonal maka residual tersebar secara normal.<sup>63</sup>

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas atau kolinearitas ganda (*multicollinearity*) merupakan terdapat hubungan linear antara perubahan variabel x dalam model regresi berganda, dan hubungan linear antara perubahan variabel x dalam model regresi ganda maka dikatakan kolinearitas. dapat dilihat melalui nilai *varian inflation factor* (VIF)  $< 10$  maka terdapat multikolinearitas antara variabel independent dan sebaliknya jika nilai VIF  $> 10$  maka penelitian mengandung multikolinearitas.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk menguji adanya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan dengan residual pengamatan yang lain heteroskedastisitas.<sup>64</sup> adapun untuk mengetahui model regresi ada atau tidaknya masalah dari syarat-syarat uji asumsi klasik dengan cara mengintegrasikan nilai  $\text{sig} > 0,05$  dengan uji *glejser* dengan program

---

<sup>63</sup> *ibid*, hlm 57

<sup>64</sup> *Ibid*, hlm 63

spss heteroskedastisitas dengan cara melihat *scatterplot* dengan memplotkan nilai prediksi (ZPRED) atau varian x dengan nilai residual (SRESID) atau nilai y. Hasil output spss menunjukkan bahwa titik-titik penyebaran secara acak diatas angka 0 pada sumbu y. <sup>65</sup>

### a. Uji Hipotesis

#### a. Uji Determinasi R Square ( $R^2$ )

*R square* ( $r^2$ ) merupakan alat ukur untuk kecocokan antar variabel independen dan dependent melalui nilai *r square* pada tabel model *summary* atau seberapa besar varian model independen menjelaskan variabel dependent dalam persamaan regresi yaitu: jika nilai *r square* > *r adjusted* maka variabel independent dapat menjelaskan variabel dependent.

#### b. Uji F

Uji F dalam analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui variabel independen secara simultan dalam tabel ANOVA hasil dari output SPSS,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan kriteria nilai sig pengujiannya adalah sebagai berikut:

---

<sup>65</sup> Ibid, hlm173

1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka terima  $H_0$  atau variabel independent secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.
2. Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka tolak  $H_0$  atau variabel independent secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.<sup>66</sup>

### c. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependent secara parsial dilihat dari *output* spss tabel *coefficient* signifikan variabel independent terhadap variabel dependent dapat dilihat dari nilai  $\text{sig} < 0,05$  ditolak  $H_0$  atau variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.<sup>67</sup>

### d. Analisis Regresi Linear

Analisis ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh dua atau lebih variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) apabila dirumuskan dalam rumus linear berganda maka akan diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

---

<sup>66</sup> ,Ibid,hlm52

<sup>67</sup> ibid,hlm53

Dimana:

Y= dependent variabel

a= konstanta

$b_1$ = Koefisien regresi X1,  $b_2$ = Koefisien regresi X2,  $b_3$ =Koefisien regresi X3

e= residual atau error

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **a. Sejarah singkat PT.PLN (Persero) Sektor Keragaman**

Berawal diakhir abad ke-19 perkembangan tenaga listrik di Indonesia mulai ditingkatkan oleh beberapa perusahaan Belanda saat yang bergerak di dalam pabrik gula dan pabrik teh membangkitkan dan mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri. Di antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut diolah oleh Jepang, di awal perang dunia II Belanda menyerah pada pasukan tentara Jepang. Setelah Belanda menyerah proses peralihan kekuasaan kembali terjadi pada akhir perang dunia ke II Belanda menyerah pada sekutu Agustus 1945.

Pada tanggal 27 Oktober 1945, Presiden Republik Indonesia Ir Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas dibawah pimpinan

departemen pekerja umum dan tenaga kerja. Pada tanggal 1 januari 1961 jawata listrik dan gas dirubah menjadi badan pemimpin umum perusahaan listrik negara (BPU-PLN). Pada tanggal 1 januari 1965 BPU-PLN yang bergerak di bidang Ketenagalistrikan dibubarkan, pada saat keadaan yang sama PLN dan PGN diresmikan.

Tahun 1972 peraturan pemerintah no.17 ditetapkan sebagai perusahaan umum ketenagalistrikan dan memegang sebagai pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan (PKUK) serta dengan tugas menyediakan tenaga listrik dalam kepentingan umum. dengan meningkatnya akan kebutuhan energi listrik di wilayah indonesia pembangkit tenaga listrik melakukan pembangunan untuk memenuhi kebutuhan pembangkit listrik negara (PLN). Melakukan pembangunan di sumatra selatan sektor pengendalian pembangkit listrik kerasaman yang terdapat dipalembang sumatra selatan.

Tahun 1962 PT. PLN melakukan pembangunan unit pembangkit listrik tenaga uap (PLTU) di keramasan. dimana pada saat itu kemampuan dari pembangkit listrik tenaga diesel (PLTD) boom baru (dibawah pengelolaan pembangkit listrik negara (PLN) cabang palembang) tidak dapat lagi untuk memenuhi kebutuhan permintaan tenaga listrik untuk para konsumen.

Tahun 1963 dimulai pelaksanaan pembangunan yang berupa penyediaan tempat (tanah), melakukan penimbunan pada rawa-rawa dan penampung berbagai peralatan yang diberi oleh *Yugoslavia*. tahun 1964-



1968 proses kegiatan pembangunan mengalami *Slow Down* karena akibat dari tidak ada ketersediaan dana untuk pembangunan. setelah ditetapkan sebuah proyek pembangkitan listrik tenaga uap (PLTU) keramasan merupakan salah satu bagian dari proyek pembangunan lima tahun (plita) tahap demi tahap yang dilakukan untuk melanjutkan pembangunan sampai tahun 1994.

Tanggal 1 januari 1975 mantan presiden soeharto meresmikan *trial opretion* pembangkit listrik tenaga uap (PLTU) unit I dan unit II keramasan Palembang yang merupakan bagian dari unit kerja perusahaan PT.PLN (persero) pembangkit sumbagsel yang bertugas melaksanakan penyediaan dan pelayanan tenaga listrik disumbagsel, khususnya di kota madya Palembang dengan sistem interkoneksi tersebut belum dapat memenuhi kebutuhan listrik di kota madya Palembang.

Tahun 1997 dibangun pembangkitan listrik tenaga gas (PLTG) unit iii di keramasan dengan kapasitas 14,5 mw. Dalam meningkatkan kebutuhan energi listrik di sumbagsel PT. PLN (persero) pembangkit sumatra bagian selatan sektor pengendalian pembangkitan keramasan mulai membangun sektor pembangkit listrik lainya diwilayah sumbagsel.

Tahun 2002 mendirikan pembangkit listrik tenaga gas (PLTG) unit indralaya yang saat ini dibawah manajemen PT. Indonesia Power Tahun 2005 PT.PLN (Persero) pembangkitan sumatra bagian selatan sektor pengendalian pembangkit keramasan membangun pemaangkit listrik

tenaga gas (PLTG) unit II indralaya yang langsung berada dibawah manajemen sektor keramasan.

Tahun 2006 PT. PLN (Persero) pembangkit sumatra bagian selatan sekitar pengendalian pembangkitan keramasan berencana untuk membangun pembangkit listrik yang menerapkan prinsip siklus kombinasi *Brayton* dan *Rankine* dengan tujuan penggunaan siklus kombinasi ini yaitu untuk dapat memanfaatkan panas buang dari siklus *Bayton* yang dimanfaatkan untuk pemanasan awal pembuatan steam sehingga konsumsi bahan bakar lebih ekonomis dan pada tahun 2008 diresmikan pembangkit listrik tenaga gas dan uap indralaya.

tanggal 22 maret 2011 dilakukan penandatanganan kontrak pembangunan untuk pembangkit listrik tenaga gas dan uap (PLTGU) unit I dan unit II sektor keramasan palembang, dimana PT.PLN (persero) menggandeng *marubeni crop* sebagai kontraktor. hal ini merupakan tujuan untuk menggantikan peran pembangkit listrik tenaga uap (PLTU) unit I dan unit II yang akan berhenti beroperasi sehingga kebutuhan energi listrik di sumatra bagian selatan.

Tahun 2012 PT. PLN (persero) sektor keramasan membangun pembangkit listrik tenaga gas dan uap (PLTGU). tanggal 10 Pebruari 2014 pembangkit listrik tenaga gas dan uap sektor keramasan diresmikan dan beroperasi untuk pertamakalinya. dalam rangka peningkatan efesiensi dan produktivitas pengelolaan tenaga listrik di kawasan sumatra selatan maka dapat DIREKSI PT.PLN (persero) wilayah III dan IV dengan

membentuk unit organisasi pembangkitan sumatra selatan berdasarkan keputusan direksi PT. PLN (Persero) No. 177.K/010./DIR/2004 tanggal 24 agustus 2004.<sup>68</sup>

#### **b. Lokasi Pabrik**

PT. PLN (persero) pembangkit tenaga listrik sumatra bagian selatan sektor pengendalian pembangkit keramasan berlokasi di jalan abikusno cokrosuyoso no.24 kelurahan kemang agung kertapati Palembang. Lokasi ± 6 km dari pusat kota dan berada disebelah selatan sungai musi. Bila di letak PT. PLN (persero) pembangkit sumatra bagian selatan sektor keramasan berada disebelah timur sungai keramasan.

### **B. Visi dan Misi PT. PLN (Persero) Pusat Listrik Keramasan**

#### **a. Visi**

Diskusi sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh berkembang unggul dan serta terpecaya dengan bertumpu pada potensi insani.

#### **b. Misi**

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.

---

<sup>68</sup> *PT.PLN(Persero) Pembangkit Sumbagsel Sektor Pembangkit Pusat Listrik Keramasan.*

2. Menjadikan tenaga listrik menjadi media untuk mendapatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan usaha yang berwawasan lingkungan.

#### **1. Nilai-nilai Perusahaan**

1. Saling percaya
2. Integritas
3. Saling peduli
4. Pembelajar

#### **c. Populasi dan Sampel**

##### **a. populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan kuantitas serta karakteristik tertentu yang diteliti dan diambil kesimpulannya. Adapun jumlah populasi yang digunakan peneliti sebanyak 70 karyawan atau pegawai bagian SDM dan Umum yang ada di PT. PLN (persero) sektor pengendalian pembangkit listrik keramasan sumatra selatan.

##### **b. Sampel**

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>69</sup> teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling yaitu dengan sampel kuota sampling metode pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin* dengan rumus tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

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

Dimana:

n = jumlah sampel yang ditentukan

N = jumlah populasi yang telah diketahui

e = tingkat *tolerance* atau tingkat kesalahan (10%)

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

$$n = \frac{70}{1+70.0,1^2}$$

$$n = \frac{70}{1+70.0,1^2}$$

$$n = \frac{70}{1+0,7}$$

$$n = \frac{70}{1,7} = 41,1764 \text{ (berarti 41 karyawan/pegawai sebagai sampel).}^{70}$$

### C. Skala pengukuran

Pengukuran yang digunakan dalam mengukur pertanyaan hasil dari wawancara dan kuesioner yaitu skala likert yang digunakan untuk mengukur

---

<sup>69</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, ALFABETA 2014, Hlm 80

<sup>70</sup> Nazir, *Pengantar Metode Statistik Catatan Ke Sembilan*, Jakarta: Lembaga Pengembangan dan Penerangan Ekonomi dan Sosial, 1998, Hal 34.

variabel penelitian. yaitu variabel yang akan diukur melalui indikator, dalam satu indikator 3 pertanyaan dan masing-masing diberi skor yang telah ditetapkan oleh peneliti .<sup>71</sup> dapat dilihat dari tabel dibawah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Skala Likert**

No	Keterangan	Kriteria	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Ragu-Ragu	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

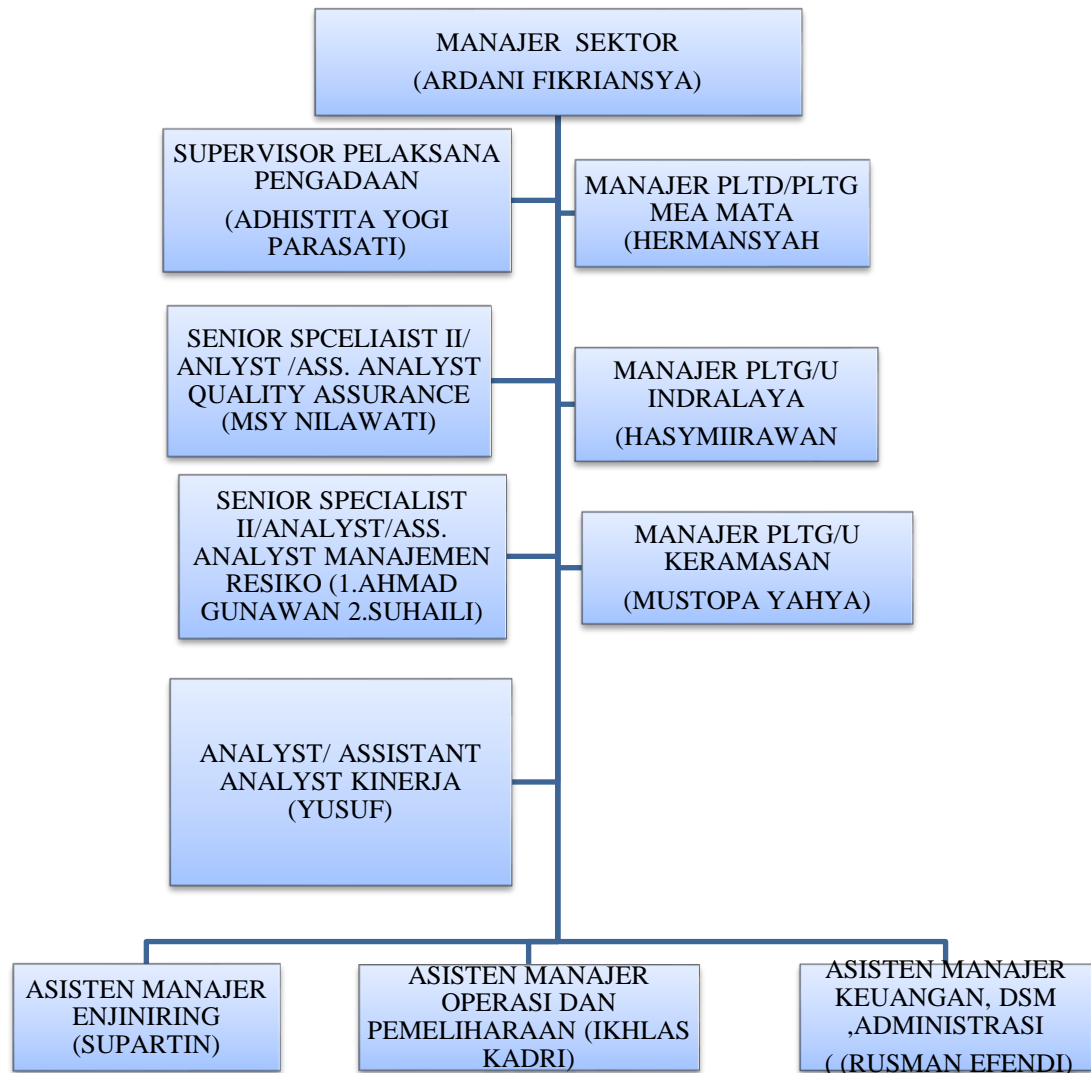
Sumber : Data primer yang diolah.

#### **D. Bagan Susunan Jabatan PT.PLN (Persero) Sektor Pengendalian Keramanan**

**Gambar4.2**  
**Bagan Susunan Jabatan PT.PLN**

---

<sup>71</sup>.Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*,ALFABETA 2014, Hlm



72

### E. Karakteristik Responden

Sebelum melakukan penulisan peneliti terlebih dahulu akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan peneliti sebagai sampel yang

<sup>72</sup> .Lampiran 1. Peraturan Diriksi Pt Pln(Persero), N.O285.P/Dir/2016

diambil dari karyawan PT. PLN (persero) sektor keramasan. didalam Penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 41 responden atau pegawai pertanyaan yang diajukan kepada responden sebanyak variabel motivasi kerja sebanyak 15 pertanyaan, gaya kepemimpinan sebanyak 12 pertanyaan, kepuasan kerja sebanyak 18 pertanyaan dan kinerja karyawan sebanyak 18 pertanyaan total butir pertanyaan 63 (enam puluh tiga) dengan menggunakan metode skala likert. Keseluruhan kuesioner ini diolah menggunakan spss 16.0 karakteristi respondent sebagai berikut:

Adapun karakteristik reponden berdasarkan sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan usia**

No	Usia	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	≤ 25	5	11,2%
2	21-35	19	46,3%
3	35-45	9	21,5%
4	≥ 46	8	19,5%
	<b>JUMLAH</b>	41	100%

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa jumlah responden yang berusia kurang dari usia < 25 tahun sebanyak 5 orang (11%), usia 21-35 tahun sebanyak 19 orang (46,3%), usia 35-45 sebanyak 9 orang (21,5%) dan diatas atau > 46 sebanyak 8 orang (19,5%). Yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan atau pegawai di PT. PLN (persero) sektor keramasan palembang rata-rata ber usia 21-35 tahun.



**Tabel 4.9**  
**Karakteristi Responden Berdasarka Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	SMA (sederajat)	11	26,8%
2	DI	5	12,1%
3	DIII	7	17,0%
4	S1	18	43,9%
	<b>JUMLAH</b>	41	100%

Sumber: Data Perimer yang diolah

Tabel diatas menjelaskan bahwa karakteristik responden yang mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dari tingkatan sma (sederajat) sebanyak 11 orang (26,8%), sebanyak 5 orang (12,1%), diiii sebanyak 7 orang (17,0%), s1 sebanyak 18 orang (43,9%). Menyatakan bahwa dari tingkat pendidikan kinerja karyawan PT. PLN (persero) sektor keramasan dari latar belakang yang pendidikan sarjana s1 lebih banyak.

**Tabel 4.10**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	23 orang	56,0%
2	Perempuan	18 orang	43,9%
	<b>JUMLAH</b>	41	100%

Sumber : data primer yang diolah

Tabel diatas menjelaskan bahwa jumlah karakteristik responden berejenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang (56%), berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang (43%). Hal ini menyatakan bahwa kinerja karyawan PT. PLN (persero) sektor keramasan adalah lebih banyak laki-laki dari pada perempuan.

**Tabel 4.11**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	≤ 10 TAHUN	18	43,9%
2	11-20 TAHUN	13	31,7%
3	21-30 TAHUN	4	9,7%
4	≥30 TAHUN	6	14,6%
	<b>JUMLAH</b>	41	100%

Sumber : Dari data primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa jumlah karakteristik responden yang lama bekerja < 10 tahun sebanyak 18 orang (43,9%), yang lama bekerja 11-20 tahun sebanyak 13 orang (31,7%), yang lama bekerja 21-30 tahun sebanyak 4 orang (9,7%) dan lama bekerja > 30 tahun sebanyak 6 orang (14,6%). Menyatakan bahwa yang bekerja <10 tahun lebih unggul bekerja di perusahaan pt.pln (persero) sektor keramasan Palembang.

## **F. Analisis Data Instrumen Penelitian**

### **a. Uji Validitas Motivasi Kerja**

Uji validitas yaitu item pertanyaan atau pernyataan dapat dilakukan dengan menggunakan program spss 16.0 dengan uji uji t (r) *pearoen produc moment* masing-masing item dalam variabel sebaiknya memiliki uji t (r) dengan skor total 0,260 dinyatakan valid, jika r hitung < 0,260 maka dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

No	Keterangan	Persoon Corelation  (Rhitung)	Correlatian (r)	Hasil
1	X1.1	0,518	0,260	Valid
2	X1. 2	0,527	0,260	Valid
3	X1. 3	0,468	0,260	Valid
4	X1. 4	0,450	0,260	Valid
5	X1. 5	0,539	0,260	Valid
6	X1. 6	0,744	0,260	Valid
7	X1. 7	0,607	0,260	Valid
8	X1. 8	0,771	0,260	Valid
9	X1. 9	0,630	0,260	Valid
10	X1. 10	0,291	0,260	Valid
11	X1. 11	0,546	0,260	Valid
12	X1. 12	0,332	0,260	Valid
13	X1. 13	0,540	0,260	Valid
14	X1. 14	0,599	0,260	Valid
15	X1. 15	0,626	0,260	Valid

Sumber :Dari Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil pengelolaan data variabel motivasi kerja dengan menggunakan spss 16.0 menunjukkan bahwa *paerson corelation* rhitung memiliki nilai  $>$  nilai *correlation* (r) 0,260 ( rhitung  $>$  *correlation* r ) artinya seluruh pertanyaan itu tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan pengukuran instrument tersebut dinyatakan sah dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk selanjutnya.

## b. Variabel Gaya Kepemimpinan

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan**

No	Keterangan	Pearson Correlation (Rhitung)	Correlation (r)	Hasil
1	X2,1	0,793	0,260	Valid
2	X2,2	0,502	0,260	Valid
3	X2,3	0,448	0,260	Valid
4	X2,4	0,469	0,260	Valid
5	X2,5	0,494	0,260	Valid
6	X2,6	0,461	0,260	Valid
7	X2,7	0,306	0,260	Valid
8	X2,8	0,604	0,260	Valid
9	X2,9	0,447	0,260	Valid
10	X2,10	0,586	0,260	Valid
11	X2,11	0,605	0,260	Valid
12	X2,12	0,790	0,260	Valid

Sumber : hasil dari data pengolahan spss16.0

Berdasarkan hasil pengolahan data variabel gaya kepemimpinan dengan menggunakan spss 16.0 menunjukkan bahwa *pearsoon correlation* rhitung memiliki nilai > dari nilai *correlation* (r) 0,260 artinya pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan pengukuran instrumen tersebut menyatakan sah bisa dijelaskan sebagai alat ukur untuk melakukan penelitian selanjutnya.

## c. Variabel Kepuasan Kerja

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

No	Keterangan	Persoon Corelation (Rhitung)	Correlation (r)	Hasil
1	X3.1	0,355	0,260	Valid
2	X3.2	0,314	0,260	Valid
3	X3.3	0,439	0,260	Valid
4	X3.4	0,503	0,260	Valid
5	X3.5	0,597	0,260	Valid
6	X3.6	0,646	0,260	Valid
7	X3.7	0,567	0,260	Valid
8	X3.8	0,782	0,260	Valid
9	X3.9	0,540	0,260	Valid
10	X3.10	0,407	0,260	Valid
11	X3.11	0,667	0,260	Valid
12	X3.12	0,485	0,260	Valid
13	X3.13	0,533	0,260	Valid
14	X3.14	0,520	0,260	Valid
15	X3.15	0,690	0,260	Valid
16	X3.16	0,537	0,260	Valid
17	X3.17	0,536	0,260	Valid
18	X3.18	0,790	0,260	Valid

Sumber:hasil dari data pengelolaan spss16.0

Hasil pengolahan data variabel kepuasan kerja dengan menggunakan spss 16.0 menunjukkan bahwa nilai *pearson corelation* memiliki nilai rhitung > nilai *correlation* (r) 0,260 artinya pertanyaan tersebut bersifat valid. seluruh pernyataan pengukuran instrumen tersebut

dinyatakan sah dan bisa digunakan sebagai alat ukur untuk pengukuran variabel selanjutnya.

#### d. Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Keterangan	Persoon Corelation (Rhitung)	Correlation (r)	Hasil
1	Y.1	0,521	0,260	Valid
2	Y.2	0,388	0,260	Valid
3	Y.3	0,547	0,260	Valid
4	Y.4	0,394	0,260	Valid
5	Y.5	0,481	0,260	Valid
6	Y.6	0,540	0,260	Valid
7	Y.7	0,447	0,260	Valid
8	Y.8	0,463	0,260	Valid
9	Y.9	0,349	0,260	Valid
10	Y.10	0,504	0,260	Valid
11	Y.11	0,597	0,260	Valid
12	Y.12	0,472	0,260	Valid
13	Y.13	0,347	0,260	Valid
14	Y.14	0,555	0,260	Valid
15	Y.15	0,652	0,260	Valid
16	Y.16	0,432	0,260	Valid
17	Y.17	0,438	0,260	Valid
18	Y.18	0,594	0,260	Valid

Sumber: Hasil dari data pengelolaan SPSS16.0

Tabel diatas hasil pengelolaan data variabel dependen kinerja karyawan dengan menggunakan spss 16.0 menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* hitung > *correlation* ( $r$ ) 0,260 artinya pertanyaan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan pengukuran instrumen tersebut dinyatakan sah dan bisa dijelaskan sebagai alat ukur untuk menganalisis selanjutnya

#### a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *alpha cranbach*, reliabilitas item diuji dengan melihat *coefesien alpah* dengan melakukan *reliability analysis* dengan program spss 16.0 nilai tiap item > 0,60 dapat dikatakan reliabilitas konsistensi internal. Item < 0,60 dikatakan tidak reliabel. Uji reliabilitas sebagai berikut:

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Cranbach's Alpha	Minimal Cranbach's Alpha	Hasil
1	Motivasi Kerja	0.832	0,60	Realibilitas
2	Gaya Kepemimpinan	0.788	0,60	Realibilitas
3	Kepuasan Kerja	0.852	0,60	Realibilitas
4	Kinerja Karyawan	0.815	0,60	Realibilitas

Berdasarkan hasil diatas bahwa variabel motivasi kerja nilai *cranbach's alpha* 0,832 > nilai *cranbach's alpha* 0,60 maka hasil dapat dinyatakan pengujian reliabilitas dinyatakan reliabel, variabel gaya kepemimpinan bahwa nilai *cranbach's alpha* 0,788 > nilai *cranbach's alpha* 0,60 dinyatakan hasil pengujian reliabilitas dinyatakan reliabel, variabel kepuasan kerja nilai *cranbach's alpha* 0,852 > dari nilai *cranbach's alpha* 0,60 dengan hasil pengujian reliabilitas dinyatakan reliabel dan variabel kinerja karyawan bahwa nilai *cranbach's alpha* 0,815 > nilai *cranbach's alpha* 0,60 maka hasil pengujian reliabilitas dinyatakan reliabel.

## **G. Teknik Analisis Data**

### **Asumsi klasik**

Uji asumsi klasik dapat digunakan untuk mengetahui hasil dari uji yang digunakan ada atau tidaknya normalitas, multikolinearitas, dan heterosdisitas pada model regresi. Berdasarkan hasil uji klasik dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan untuk memberikan kepastian data yang memiliki berdistribusi normal atau tidak melalui pengujian statistik dengan program spss 16.0 dapat digunakan diantaranya kolmogorov smirnov dengan nilai



sig > 0,05 (5%) dikatakan berdistribusi normal. Salah satu cara untuk melihat output normalitas secara visual melalui uji normalitas p-p plot jika hasil uji titik-titik menyebar diatas garis diagonal maka residual menyebar normal.

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Normalitas**

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	,083	41	,200*	,981	41	,715

a. Lilliefors Significance Correction

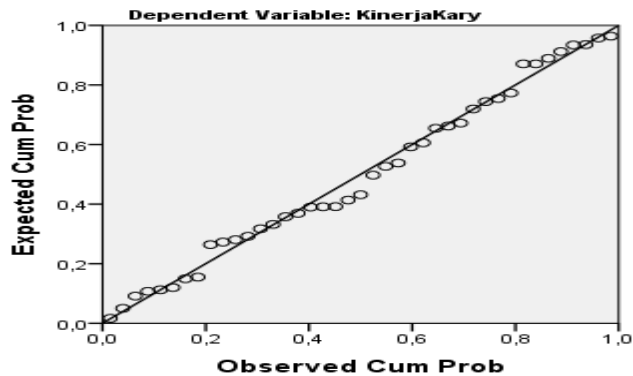
\*. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Data Yng Diolah

Berdasarkan test normality dapat dilihat dari nilai sig

Jika nilai sig lebih > 5% maka dapat disimpulkan bahwa normalitas berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai sig < 5% maka dikatakan bahwa tidak normalitas. Dari hasil test normality bahwa nilai statistik 0,083 atau nilai sig 0,20 (20%) > 5%, sehingga dapat disimpulkan residual menyebar normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Dari Pengelolaan Data Spss16.0

Dilihat dari grafik normal *p-plot of regression standard residual* bahwa titik-titik penyebaran mengikuti sesuai dengan garis diagonal hasil uji normalitas dapat dikatakan berdistribusi normal.

#### b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui adanya hubungan linear antara perubahan variabel  $x$  dalam model regresi berganda, yaitu uji  $t$  maka dikatakan multikolinearitas. Dengan kriteria dapat dilihat melalui nilai *variance inflation factor* (VIF), kriterianya  $VIF < 10$  dikatakan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independent. Dan sebaliknya jika nilai  $VIF > 10$  secara keseluruhan dapat dikatakan asumsi model tersebut dapat mengandung multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara perubahan variabel  $x$  terhadap model regresi dari tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.22**  
Hsil Uji Multikolonearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	57,584	12,623		4,562	,000		
Motivasi	-,736	,205	-,580	-3,585	,001	,678	1,474
GayaKepem	,482	,229	,282	2,105	,042	,988	1,012
KepuasanKerja	,409	,152	,437	2,693	,011	,673	1,485

a. Dependent Variable: KinerjaKary

Sumber : hasil pengelolaan data spss

Hasil tabel diatas dapat dilihat model asumsi regresi linear melalui nilai vif motivasi kerja sebesar  $1,474 > \text{vif } 10$  maka terdapat multikolinearitas antar variabel independent. Dan nilai variabel gaya kepemimpinan sebesar  $\text{vif } 1.012 > \text{vif } 10$  dikatakan variabel independnet terhadap dependent mengandung multikolinearitas. Serta nilai variabel kepuasan kerja nilai vif sebesar  $1,485 > \text{vif } 10$  dikatakan bahwa terdapat hubungan multikolinearitas variabel independent terhadap dependent.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk menguji model regresi linear ketidaksamaan varian dari residual satu dengan resedual pengamatan yang lain. dengan cara untuk

mengetahui model regresi ada atau tidaknya masalah dari syarat-syarat asumsi klasik dengan cara mengintegrasikan nilai  $\text{sig} > 0,05$  dengan uji *glejser* dengan program spss. Adapun dengan cara melihat *scatterplot* dengan memplotkan nilai prediksi (ZPRED) atau varian X dengan nilai residual (SRESID) atau nilai Y. hasil output spss menunjukkan titik penyebaran secara acak diatas angka 0 pada sumbu y .<sup>73</sup> sebagai berikut:

**Tabel 4.23**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

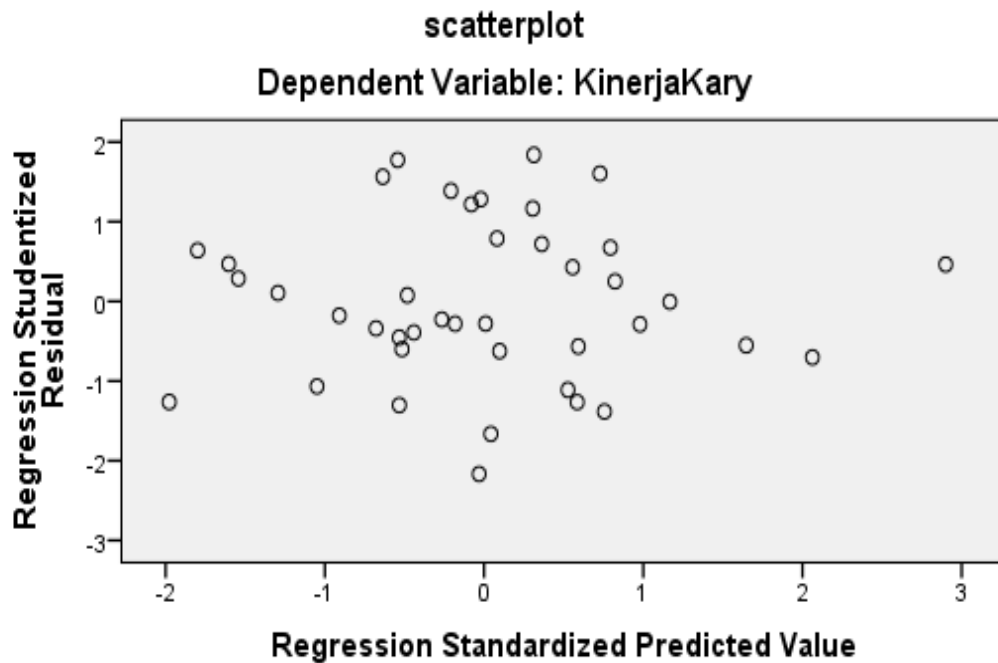
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,967	7,206		,828	,413
	Motivasi	,006	,117	,011	,053	,958
	GayaKep	-,024	,131	-,030	-,184	,855
	KepuasanKerj	,006	,087	,014	,071	,944

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : hasil data spss yang diolah

Berdasarkan tabel diatas hasil spss dari uji *glejser* jika nilai sig antar variabel indenpenden *absolute*  $> 0,05$  tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. nilai motivasi  $0,958 > 0,05$ , gaya kepemimpinan  $0,855 > 0,05$ , dan kepuasan kerja  $0,944 > 0,05$  dapat disimpulkan untuk model regresi dari variabel independen terhadap variabel dependen tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

<sup>73</sup> Ibid, hlm173



Sumber : hasil pengelolaan data spss

Hasil uji output spss diatas bahwa dapat disimpulkan dilihat dari titik-titik penyebaran tidak membentuk suatu pola. Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.

## G. Pengujian Hipotes

### a. Hasil Uji Determinasi / R Square ( $R^2$ )

*R Square* ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur kecocokan antara variabel indenpenden dan dependen melalui uji program spss 16.0 dapat dilihat dari nilai r square pada tabel model summary dalam persamaan regresi yaitu: jika nilai r square  $>$  r adjusted maka variabel independent dapat dijelaskan oleh variabel dependent.

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji R<sup>2</sup>**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.587 <sup>a</sup>	.344	.291	7.44411	1.355

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerj, GayaKep, Motivasi

b. Dependent Variable: KinerjaKary

Sumber : hasil pengolahan data spss

Tabel diatas terlihat bahwa nilai R *square* 0,344 > R *Adjusted square* 0,291 artinya variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen terdapat kecocokan antar variabel indenpenden terhadap dependen.

#### **b. Hasil Uji F**

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dalam uji regresi linier berganda dengan uji statistik menggunakan program spss 16.0 output uji F dilihat dari  $F_{hitung} > F_{tabel}$  kriteria nilai sig > 0,05 terima Ho atau variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependne dan jika nilai sig < 0,05 maka tolak Ho atau variabel indenpenden secara simultan berpengaruh signifikan terrhadap variabel dependen.

**Tabel 4.125**  
**Hasil Uji F-Test**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1075,652	3	358,551	6,470	,001 <sup>a</sup>
Residual	2050,348	37	55,415		
Total	3126,000	40			

- a. Predictors: (Constant), KepuasanKerj, GayaKep, Motivasi  
 b. Dependent Variable: KinerjaKary

Sumber :hasil dari pengelolaan spss

Tabel diatas dengan bahwa nilai Fhitung 6,470 > Ftabel 4.10 dengan sig 0,01 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa hasil uji F secara simultan berpengaruh signifikan positif sesuai dengan kriteria dapat disebutkan bahwa tolak ho atau variabel independent berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependent.

### c. Uji Parsial T

Uji parsil T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial atau individu dapat dilihat dari tabel *coefficients* dengan Thiung > Ttabel dan nilai sig < 0,05 maka tolak Ho dan dapat dikatakan variabel independen berpengaruh signifikan positif terhadap variabel dependent.

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji T Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	57.584	12.623		4.562	.000
Motivasi	-.736	.205	-.580	-3.585	.001
Gayakep	.482	.229	.282	2.105	.042
Kepuasankerj	.409	.152	.437	2.693	.011

A. Dependent Variable: KinerjaKary

Sumber: Hasil Pengelolaan Data SPSS

Berdasarkan hasil tabel diatas bahwa nilai Thitung 4.562 > Ttabel 1,685 nilai sig 0,000 < 0,05 dikatakan bahwa masing-masing variabel independen motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara parsial

berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan pt.pln (persero) sektor keramasan Palembang sebagai berikut :

Diketahui jumlah sampel (n) 41 dan jumlah variabel bebas (k) 3 maka diperoleh taraf  $\alpha = 5\%$  (0,05)  $df = k - 1$  yang menunjukkan bahwa nilai ttabel 1,685 dapat di ketahui masing-masing berpengaruh sebagai berikut:

- a) Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (persero) sektor keramasan.

Dari tabel tersebut bahwa *coefficients* diperoleh nilai  $T_{hitung} = -3,585$  dan  $T_{tabel} = 1,685$  artinya  $T_{hitung} < T_{tabel}$  ( $-3,585 < 1,685$ ), nilai sig  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menyatakan bahwa secara persial  $H_1$  ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- b) Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (persero) sektor keramasan.

Bahwa nilai *coefficients* diperoleh nilai  $T_{hitung} = 2,105$  dan  $T_{tabel} = 1,685$  artinya  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2,105 > 1,683$ ), nilai sig  $0,042 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menyatakan bahwa secara persial  $H_2$  ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.



- c) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (persero) sektor keramasan.

Bahwa nilai *coefficients* diperoleh dari nilai Thitung 2,693 dan Ttabel 1,685 artinya  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2,693 > 1,685$ ), nilai sig  $0,011 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menyatakan bahwa secara persial  $H_3$  ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### d. Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linier diperoleh Koefesien regresi masing-masing variabel dengan bantuan perhitungan program spss 16.0 diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut :

**Tabel 4.27**  
**Hasil analisis regresi linier**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	57.584	12.623		4.562	.000
Motivasi	-.736	.205	-.580	-3.585	.001
Gayakep	.482	.229	.282	2.105	.042
Kepuasankerj	.409	.152	.437	2.693	.011

A. Dependent Variable: Kinerjakary

Sumber : data hasil pengolahan spss 16.0

Output perhitungan dari SPSS 16.0 data diatas maka persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 57,584 - 0,736 X_1 + 0,482 X_2 + 0,409 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = constan

$b_1$  = Koefesien X1  $b_2$  = Koefesien X2  $b_3$  = koefisien x3

e = error

Persamaan hasil analisis regresi berganda di atas adalah sebagai berikut:

Bahwa nilai *constant* 57,584 yang berarti menyatakan bahwa variabel independen motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja yaitu nol (0), maka variabel dependent kinerja karyawan (y) bernilai 57,584 jika variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 1% maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 1%.

Dengan nilai koefisien 0,736 menjelaskan motivasi kerja bahwa setiap peningkatan 1% motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka kinerja karyawan akan ikut terjadi meningkat 0,736 sesuai dengan asumsi variabel lain sebagai *constant*.

Nilai koefisien sebesar 0,482 menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan setia peningkatan 1% terhadap kinerja karyawan maka kinerja karyawan akan ikut terjadi kenaikan 0,482 sesuai dengan asumsi variabel lain sebagai *constant*.

Nilai koefisien kepuasan kerja 0,409 menjelaskan bahwa setiap peningkatan 1% kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka kinerja karyawan akan ikut terjadi kenaikan 0,409 sesuai dengan asumsi variabel lain sebagai *constant*

## **H. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (persero) sektor keramasan Palembang.**

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan koefisien uji t (r) sebesar 0,344 atau 34,4% uji t menunjukkan bahwa nilai thitung -3,585 dan ttabel 1,685 serta nilai sig 0,001 taraf signifikan 5% (0,05) yang berarti thitung > ttabel (-3,585 > 1,685) dan sig 0,001 < 0,05.

Berdasarkan hasil uji penelitian ini mendukung hasil penelitian kiki cahaya setiawan mengatakan pengujian statistik dengan uji t menunjukkan bahwa nilai thitung 11,257 > ttabel 1,970. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat penolakan  $H_0$  dan  $H_a$  diterima yang terhadap kinerja karyawan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa dari hasil analisis regresi linier menggunakan uji t penelitian secara parsial dalam. Penelitian ini variabel independen motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (persero) sektor keramasan Palembang, Karena nilai thitung lebih

besar dari ttabel dan tarap signifikannya kurang dri 0,05 dapat dinyatakan berpengaruh positif.

**b. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (persero) sektor palembang.**

Penelitian menyatakan bahwa terdapat hasil yang berpengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) sektor keramasan palembang dengan nilai koefisien uji t (r) sebesar 0,344 atau 34,4% uji t menunjukkan bahwa nilai thitung 2,105 dan ttabel 1,685 serta nilia sig 0,042 taraf signifikan 5% (0,05) yang berarti thitung > tabel (2,105 > 1,685) dan sig 0,042 < 0,05.

Berdasarkan hasil uji penelitian ini mendukung hasil penelitian dwi sandy trang mengatakan pengujian statistik dengan menunjukkan bahwa nilai koefisien 0,764 dengan nilai sig 0,04 < tingkat sig 0,05. hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat penolakan Ho dan Ha diterima yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis analisis regresi linier diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian uji t secara parsial menyatakan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (persero) sektor keramasan palembang, Karena nilai thitung lebih besar

dari ttabel dan tarap signifikannya kurang dri 0,05 dapat dinyatakan berpengaruh positif.

**c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (persero) sektor keramasan Palembang.**

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) sektor keramasan Palembang dengan nilai koefisien uji t (r) sebesar 0,344 atau 34,4 % uji t menunjukkan bahwa nilai thitung 2,693 dan ttabel 1,685 serta nilai sig 0,011 taraf signifikan 5% (0,05) yang berarti thitung > ttabel ( $2,693 > 1,685$ ) dan sig  $0,011 < 0,05$ .

Berdasarkan hasil uji penelitian ini mendukung hasil penelitian khairiyah yang mengatakan pengujian statistik dengan menunjukkan bahwa nilai koefisien 0,764 dengan nilai sig  $0,00 < \text{tingkat sig } 0,05$ . Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat penolakan  $h_0$  dan  $h_a$  diterima yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis regresi linier diatas dapat disimpulkan bahwa variabel independen kepuasan kerja terhadap variabel dependen keinerja karyawan bahwa berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) sektor keramasan Palembang, Karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dan tarap signifikannya kurang dri 0,05 dapat dinyatakan berpengaruh positif.

**d. Pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja di pt.pln (persero) sektor keramasan Palembang.**

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) sektor keramasan Palembang dengan nilai koefisien uji t (r) sebesar 0,344 atau 34,4 % uji f menunjukkan bahwa nilai fhitung 6,470 dan ftabel 4,10 serta nilai sig 0,01 taraf signifikan 5% (0,05) yang berarti fhitung > ftabel (6,470 > 4,10 ) dan sig 0,01 < 0,05.

Berdasarkan hasil uji penelitian ini mendukung hasil penelitian Nur Syaima Annisa bahwa kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai koefisien sebesar 5,091 dengan nilai sig 0,00 < 0,05 yang berarti memberikan pengaruh bernilai positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis regresi linier yang dilakukan di atas dapat diketahui bahwa hasil penelitian ini variabel independen terhadap variabel dependen. Secara simultan dan parsial dengan perhitungan menggunakan uji asumsi klasik uji F dan uji T dinyatakan bahwa motivasi kerja ( $x_1$ ), gaya kepemimpinan ( $x_2$ ) dan kepuasan kerja ( $x_3$ ) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (y) di PT. PLN (persero) sektor keramasan Palembang, karena sesuai dengan kriteria yang telah dijelaskan

diatas bahwa nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  maka dapat dikatakan berpengaruh positif signifikan dengan nilai sig kurang dari 0,05 Ha diterima.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan yang diambil berdasarkan fenomena, rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif dari motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (persero) sektor keramasan Palembang. Terdapat motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dan meningkatnya kinerja karyawan pada perusahaan maka meningkat juga manajemen operasional dalam perusahaan. penelitian yang telah dilakukan sebelumnya adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja secara parsial yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan mengartikan bahwa dengan adanya dorongan perusahaan yang baik untuk karyawan maka kinerja karyawan atau pegawai pt.pln (persero ) sektor keramasan Palembang semakin membaik juga.
2. Gaya kepemimpinan yang berpengaruh positif signifikan yang artinya kinerja karyawan dengan perusahaan berhubungan semakin kuatnya dengan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik maka baik pula kinerja karyawan pt. Pln (persero) sektor keramasan Palembang.
3. Kepuasan kerja yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan mengartikan bahwa perusahaan memberikan kepuasan kerja itu



sangat baik terhadap hasil kinerja karyawan yang telah dilakukan untuk perusahaan di PT. PLN (persero) sektor keramasan Palembang..

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diatas penulis memberikan saran mungkin dapat berguna bagi manajemen perusahaan bumh sebagai pertimbangan atau masukan untuk mengatasi kekurangan dan kelemahan dalam kegiatan operasionalnya dan bagi pengembangan ilmu yaitu :

1. Saran operasional Bagi pemecahan masalah
  - a. Perusahaan disarankan melakukan efisiensi pada motivasi kerja, gaya kepemimpinan serta kepuasan kerja dan menekankan sebisa mungkin dengan dorongan atau mengarahkan serta pola perilaku dan hasil kerja. Untuk karyawan atau pegawai dalam bekerja dengan lebih bersemangat untuk mencapai prestasi kerja agar perusahaan dapat lebih meningkat dan masyarakat dapat menerima dengan baik
  - b. Perusahaan juga disarankan agar memperhatikan kinerja karyawan yang dihasilkan karena manajemen operasinya juga mempengaruhi semangat kerja pegawai bagi Perusahaan.
  - c. Untuk mneghindari adanya kesenjangan sosial antar karywan dalam meningkatkan prestasi kerja perusahaan perlu melakukan dengan adanya promosi jabatan agar mudah dapat meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja untuk perusahaan.
2. Saran bagi peneeliti selanjutnya

Bagi peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian yang sama mengenai penelitian motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diteliti lebih lanjut agar dapat informasi lebih lengkap. Penulis menyarankan bahwa peneliti selanjutnya untuk mengkaji dan menambahkan yang lebih khusus dan luas dalam memilih variabel.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi irham, *manajemen kinerja teori dan aplikasi*, alfabeta, cv 2015.
- Negara erlangga dkk, “*pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja (studi padakaryawan pt.pln apjmalang)*”, *jurnal administrasi bisnis (jab)*, vol.11no.12014,.
- Prof. Dr. Wibowo, *manajemen kinerja*, jakarta: rajawali pers 2014.
- Robins stephen p dan timothy a.judgge, *prilaku organnisasi organozation behavior*, salembah empat.
- Prof. Dr.zainal veithzal riva,dkk, *kepemimpinan dan prilaku organisasi*, jakarta: rajawali pers, 2014.
- Pasolong harbani, *kepemimpinan birokrasi*,alfabeta,cv 2010.
- Noor juliansyah, *penelitian ilmu manajemen*, prenada group 2013.
- Bangun wilson, *manajemen sumber daya manusia*, erlangga 2012.
- Sule erin krisnawati dan saefullah kurniawan, *pengantar manajemen*, prenada media 2005.
- Handoko hani, *manajemen*,yogyakarta,1986.
- Sutrisno edy, *manajemen sumber daya manusia*,kencana.2009.
- S titin, *pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada sbu pos primna direktorat operasi pt pos indonesia (persero)*, jurnal manajemen vol.9 no.02.2010
- Veitzhal rivai,zainal,dkk. *Kepemimpinan dan prilaku oranisasi*, jakarta:rajawali pers.2014

- Trang sandy dewi, *gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*, jurnal emba vol.1 no.3,2013.
- Pasolong harbani. *Kepemimpinan birokrasi*, alfabeta 2010.
- Sinambela lijan poltak, *manajemen sumber daya manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, jakarta:pt bumi aksa, 2017.
- Bangun wilson, *manajemen sumber daya manusia*,penerbit erlangga, 2012.
- Sriwidodo&sugito, *pengaruh kepemimpinan,kepercayaan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*,jurnal manajemen sumberdaya manusiavol.2 no.30,2018.
- Sutrisno edy, *manaajemen sumber daya manusia*, kencana; 2009.
- Zainal viethzal rivai,dkk, *manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*, jakarta; rajawali pers,2014.
- Buno b. Hamza & lamatenggo nina, *teori kinerja dan pengukuran*, pt bumi astra,2014.
- Kusuma & almusadieq *pengaruh motivasi terhadapkinerja keryawan*, jurnal *administrasi bisnis (jab)*,vol.11,no.1,2018.
- Lestari & gilang (2014), *pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilaya telkom jawa barat (witel bekasi)*, jurnal manajemen dan organisasi vol.v,no.3.,2018.
- Khairiyah & annisa, *pengaruh kepuasan kerja gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt nutricia indonesia sejahtera*, jurnal proceeding pesat, vol 5,2013

- Susanti & baskoro, *pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan pt pln persero semarang*, j@ti undip, vol.vii no.2,2012
- Soegihartono *pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi komittmen di pt alam kayu sakti semarang*, jurnal proceeding pesat, vol.5,2012.
- Rina kusmawati, *pengaruh kepemimpinan kepercayaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*, jurnal manajemen sumber daya manusia, vol .2 no.1,2006
- Selamat riyadi, *pengaruh kepuasan finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di jawa timur*,jurnal manajemen dan kewirausahaan, vol.13 no.1, 2011
- Kiki cahaya setiawan, *pengaruh motivasi kerja terhadap kkinerja karyawan leve pelaksanaan di divisi operasi pt pusri Palembang*, psikis-jurnal psikologi islami, vol.1 no.2,2015.
- Dwi sandy trang, *gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*, jurnal emba, vol.1 no.3,2013.
- Noor juliansyah,*metodologi penelitian skripsi,tesis,disertasi dan karya ilmiah*, kencana, 2011.
- Sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*, alfabeta 2014.
- Novi rizkiyani,"*pengaruh relationshi merketing tahaployalitas nasabah dengan kepuasan sebagai variabel intervening*", skripsi (semarang fakultas ekonomi universitas negeri semarang, 2013.

Suryani dan hendrayadi, *metode riset kuantitatif*, jakarta prenadamedia group  
2015.

# LAMPIRAN



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

**LEMBAR KONSULTASI**

Nama : Seni Ati Piutriani  
 NIM : 14190310  
 Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah  
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Sektor Kramasan Palembang  
 Pembimbing I : Nilawati, S.Ag., M.Hum

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
1	16 Mei 2018	proposal, preface	
2	17 Mei 2018	Ara pengantar bab I	
3	18 Mei 2018	Ara Bab I bab I, II, III	
4	23 Juni 2018	Revisi bab I, II	
5	29 Juni 2018	Revisi bab I, II	
6	3 Juli 2018	ada Skripsi siap cetak	
	24 Juli 2018	Revisi Proposal	





**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
**UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

**LEMBAR KONSULTASI**

Nama : Seni Ati Putriani  
 NIM : 14190310  
 Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah  
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Sektor Kramasan Palembang  
 Pembimbing II : Erdah Litriani, SE, M.Ec.Dev

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
1.	16 Mei 2018	Acc Proposal, Lampir bab 2,3	<i>[Signature]</i>
2.	23 Mei 2018	Revisi Bab I. Research Gap Revisi Bab II. Instrumen Penelitian Revisi Bab III. Definisi Operasional - Materi Pengujian.	<i>[Signature]</i>
3.	26 Juni 2018	Acc Keperimbangan Acc Penelitian	<i>[Signature]</i>
4.	18 Juli 2018	Revisi bab IV	<i>[Signature]</i>
5.	8 Agustus 2018	Revisi Bab IV	<i>[Signature]</i>
6.	28 Agustus 2018	Revisi bab IV & V	<i>[Signature]</i>
7.	30 Agustus 2018	Acc bab IV & V Siap uji	<i>[Signature]</i>

**SURAT PERNYATAAN**  
**TELAH MENYELESAIKAN SELURUH PERKULIAHAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SENI ARI PUTRI ANI

NIM : 14190310

Mata Kuliah : Ekonomi Bisnis dan UKM

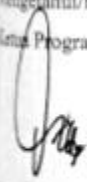
Program : Ekonomi Syariah


Semester : IX (Genap)

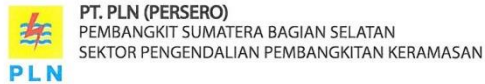
Mengatakan dengan ini sebenarnya bahwa saya telah menyelesaikan seluruh mata kuliah yang ditentukan oleh fakultas, baik mata kuliah dengan beban SKS maupun non SKS dan saya tidak sedang mengikuti perkuliahan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan penuh rasa tanggung jawab apabila pernyataan ini tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui/menyetujui  
Ketua Program Studi

  
Hartini Hartini, SE, M.Si  
NIP. 197509222007102001

Palembang.....  
Mahasiswa ybs  
METERAI TEMPEL  
KAFS/AF 197043302  
  
SENI ARI PUTRI ANI  
NIM 14190310



Jl. Abikusno Cokrosuyoso No. 24 Kertapati Palembang 30259

T (0711) 510955 - 512066

F (0711) 513292

E skrm.kitsbs@pln.co.id

Nomor : 0324 /STH.00.01/SKRM/2018  
 Surat sdr.No : 04/VI/2018  
 Lampiran : ada  
 Perihal : Surat Permohonan Izin Penelitian

31 Mei 2018

Kepada Yth : DEKAN  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
 ( RADEN FATAH PALEMBANG)  
 Jln. Prof.H.Zainal Abidin Fikri  
 PALEMBANG-

Menindaklanjuti surat Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang No. 04/VI/2018 tanggal 24 Mei 2018 perihal Izin Penelitian Data mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Palembang jurusan Ekonomi Syariah, bahwa pada prinsipnya kami dapat mengizinkan pengambilan Data mahasiswa atas nama :

NO.	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL PENELITIAN
1.	Seni Ati Putriani	14190310	Ekonomi Syariah	Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Pegawai

Untuk melaksanakan Izin Penelitian Data mahasiswa Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang di PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan Sektor Pengendalian Keramasan dari tanggal: ~~04 Juni 2018~~ s/d ~~29 Juni~~ <sup>11 Juli</sup> ~~di Bagian SDM & Umum~~ <sup>25 Juli</sup> :

Ketentuan – ketentuan yang harus diperhatikan mahasiswa adalah sebagai berikut :

1. PLN tidak menanggung biaya dan fasilitas selama mahasiswa pengambilan Data.
2. PLN tidak memungut biaya apapun terhadap mahasiswa yang melaksanakan Pengambilan Data.
3. Selama melaksanakan pengambilan data mahasiswa harus memenuhi semua peraturan yang berlaku di PT PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan Keramasan.
4. Kecelakaan akibat kelalaian mahasiswa diluar tanggung jawab PT PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan Keramasan.
5. Jangka waktu pengambilan Data selama **bulan Juni 2018**.
6. Data yang diperoleh tidak untuk di ekspos.
7. Laporan hasil pengambilan Data harus dikonsultasikan dan ditanda tangani oleh pembimbing dan harus sudah selesai selambat-lambatnya dalam waktu satu minggu setelah pengambilan Data.
8. Laporan hasil pengambilan data agar dikirim satu berkas ke Kantor PT PLN (Persero) Pengendalian Pembangkitan Keramasan.
9. Setiap mahasiswa yang melaksanakan pengambilan data harus menggunakan peralatan keamanan yang telah disiapkan oleh PT PLN (Persero) Sektor Pengendalian Pembangkitan Keramasan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Model No.1001

## Daftar Nama Pegawai PT.PLN (Persero) Pengendalian Keramasan Palembang

No	Nama	Posisi	Unit Lingkungan Dalkit Keramasan
1	Ada Salim	Junior Oprator Alat Bantu	PLTG/U KERAMASAN
2	Amrina Purnama Sari	Junior Officer Sekreteriat Umum Dan Kepegawaian	PLTG/U KERAMASAN
3	Andri Dromiko	Junior Operator Room	PLTG/U KERAMASAN
4	Anggi Roma Doni	Junior Operator Alat Bantu	PLTG/U KERAMASAN
5	Anton Hermanto	Asisten Enggineer Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan	PLTG/U KERAMASAN
6	Ardi Azhari	Junior Operator Alat Bantu	PLTG/U KERAMASAN
7	Ari Andrian	Junior Operator Alat Bantu	PLTG/U KERAMASAN
8	Basuki Rahmat	Asisten Enggineer Pemeliharaan Alat Bantu	PLTG/U KERAMASAN
9	Beni Supriyadi	Junior Operator Water Teratment Plant	PLTG/U KERAMASAN
10	Chairul	Supervisor Seksi Operasi Shift C	PLTG/U KERAMASAN
11	Dedi Wahyudi	Junior Operator Control Room	PLTG/U KERAMASAN
12	Deka Darma Saputra	Junior Operator Alat Bantu	PLTG/U KERAMASAN
13	Djamlus	Assistant Engineer Lingkungan & Keselamatan Ketenagalistrikan	PLTG/U KERAMASAN
14	Doso Kartopo	Assistant Engineer Pemeliharaan Listrik	PLTG/U KERAMASAN
15	Edi Darmansya	Supervisor Seksi Operasi Shift B	PLTG/U KERAMASAN
16	Egi Wiliantara	Junior Operator Turbin	PLTG/U KERAMASAN
17	Endang Widjaya	Asistant Snalyst Kimia	PLTG/U KERAMASAN
18	Erwanto Saputra	Junior Operator Alat Bantu	PLTG/U KERAMASAN
19	Hari Firmansyah	Junior Operator Control Room	PLTG/U KERAMASAN
20	Helmizal	Assistant Engineer Pemeliharaan Kontrol & Instrument	PLTG/U KERAMASAN
21	Herawan Patoni	Assistant Engineer Pemeliharaan Mesin Dan Alat Bantu	PLTG/U KERAMASAN
22	Herry Saaputra	Supervisor Lingkungan Dan K2 Dan Adminitrasi	PLTG/U KERAMASAN
23	Januar Rizki Auliya	Junior Engineer Pemeliharaan Lisstrik	PLTG/U KERAMASAN
24	Joko Trianto	Supervisor Opersi Dan Pemeliharaan	PLTG/U KERAMASAN
25	Juliansyah.P	Junior Operator Control Room	PLTG/U KERAMASAN
26	M.Alif Akbar Baeaf	Junior Operator Control Room	PLTG/U KERAMASAN
27	Maya Ulfa	Assistan Analyst Analisa Kimia	PLTG/U KERAMASAN
28	Msy Nilawati	Assistant Analyst Qualiti Assurance	PLTG/U KERAMASAN
29	Muhamad Mukhlas	Supervisor Seksi Pemeliharaan	PLTG/U KERAMASAN
30	Muhammad Embeirio	Junior Operator Alat Bantu	PLTG/U KERAMASAN
31	Muhammad Aldo Syahputra	Junior Operator Alat Bantu	PLTG/U KERAMASAN
32	Muhammad Diyatulla	Junior Operator Water Teratment Plant	PLTG/U KERAMASAN

33	Muhammad Najib	Junior Engineer Pemeliharaan Alat Bantu	PLTG/U KERAMASAN
34	Muhammad Ramadhan Adi Pratama	Junior Operator Control Room	PLTG/U KERAMASAN
35	Muhammad Yamin	Junior Operator Control Room	PLTG/U KERAMASAN
36	Mustopa Yahya	Manajaer Pltg/U Keramasan	PLTG/U KERAMASAN
37	Nakasi Nakino	Junior Operator Turbin	PLTG/U KERAMASAN
38	Nyimas Rodiah	Junior Officer Lingkungan & Keselamatan Ketenagalistrikan	PLTG/U KERAMASAN
39	Priyanto	Supervisor Seksi Operasi Shift D	PLTG/U KERAMASAN
40	Rachmad Sahadat	Supervisor Sekso Operasi Shift A	PLTG/U KERAMASAN
41	Rexi Kinanta Perdana	Junior Engineer Pemeliharaan Control &Instrument	PLTG/U KERAMASAN
42	Rendi Dwi Satria	Junior Officer Sekretariat Umum Dan Kepegawaan	PLTG/U KERAMASAN

Sumber data : data primer yang diolah

**BIODATA**

Nama : Seni Ati Putriani

Nim : 14190310

Fak/Jur : Ekonomi Dan Bisnis Islam (EKI)

Angkatan : 2014

Tempat Tanggal Lahir : Ds. Tanjung Raman 05 Juli 1996

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Desa Tanjung Raman Kecamatan Pendopo Kabupaten Empat Lawang.

Anak : Ke-5 Dari 5 Bersaudara

Nama Ayah : Muhammad Delamas Lekat R.

Nama Ibu : Baisya

Riwayat Pendidikan :

SD Negeri 09 Pendopo Lintang Tahun 2002-2008.

SMP N 2 Nanjungan Pendopo Lintang 2008-2012.

SMA N 1 Pendopo Barat 2012-2014.

2014-2018 Melanjutkan Pendidikan di Kampus Tercinta UIN Raden Fatah  
Pelembang.

Dengan hormat

Seni Ati Putriani

**Lampiran 1**  
**Kuesioner Penelitian**

**KUESIONER**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN**  
**KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN**  
**(PERSERO) SEKTOR KRAMASAN PALEMBANG**

Kepada Yth:  
Bapak/Ibu/Saudara/I Responden  
Di Tempat

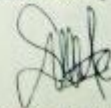
Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Seni Ati Putriani mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Saya saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Sektor Kramasan Palembang”**.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan skripsi. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang Anda berikan dijamin kerahasiaannya.

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan banyak terimakasih, semoga bantuan dan amal baik Bapak/Ibu/Saudara/i sekalian mendapat imbalan dari Allah SWT. Aamiin.

Hormat saya,



Seni ati putriani

**Identitas Responden**

- Nama :
- Usia :
- Pendidikan Terakhir :
- Jenis Kelamin :
- Status :
- Unit Kerja :
- Lama Bekerja :
- Jabatan :
- Asal Daerah :

Petunjuk pengisian:

1. Mohon kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pernyataan yang telah Disediakan
2. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia
3. Terdapat 5(lima) alternatif pengisian jawaban, yaitu:
  - STS = Sangat Tidak Setuju
  - TS = Tidak Setuju
  - N = Antara Setuju dan Tidak (Netral/ragu-ragu)
  - S = Setuju
  - SS = Sangat Setuju



**DAFTAR PERTANYAAN**

**DAFTAR PERTANYAAN VARIABEL MOTIVASI KERJA (√)**

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa membutuhkan ini Perlindungan, Pakaian, Perumahan dan Kebutuhan Ragawi Lainnya	1	2	3	4	5
2.	Saya merasa kebutuhan dasar seperti Gaji, Transportasi, Kesehatan, Tanggung Jawab perusahaan terhadap setiap karyawan sudah terpenuhi dengan baik					
3.	Saya merasa Gaji yang saya terima dari perusahaan ini sangat cukup memenuhi kebutuhan hidup dan keluarga					
4.	Saya merasa membutuhkan keselamatan dan tanggung jawab dari perusahaan (antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. Seperti perlindungan dari bahaya ancaman dan perampasan ataupun dari pemecatan pekerjaan					
5.	Saya merasa yakin bahwa perusahaan dapat menjamin keamanan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan					
6.	Saya merasa mendapatkan keaamanan yang lebih dalam memnuhi kebutuhan yang diberikan oleh perusahaan					
7.	Saya merasa membutuhkan kebutuhan sosial mencakup rasa memiliki, kasih sayang, diterima dengan baik dan kekeluargaan					
8.	Saya merasa hubungan kekeluargaan di dalam perusahaan ini sangat terasa					
9.	Saya membutuhkan masukan, kritik, dan					

saran dalam memperbaiki hasil kerja saya						
10.	Saya merasa membutuhkan penghargaan rasa hormat internal seperti dan prestasi, dan faktor eksternal status, perhatian, dan pengakuan					
11.	Perusahaan melalui Atasan saya memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan dalam meningkatkan kemampuan ketrampilan					
12.	Lingkungan kerja baik dan menyenangkan					
13.	Saya merasa kebutuhan ini untuk mempergunakan potensi dan pengembangan diri semaksimal mungkin Kreativitas, ekspresi diri dan melakukan apa yang paling cocok dalam menyelesaikan pekerjaan					
14.	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					
15.	Hubungan kerja antara sesama karyawan sangat baik dan tidak kaku					

	զոյա՛ն ԲԵՂԵՂԻՍՅԱՆ					
15՝	ՉճԻՆ ԶԵՂԻՆ ԲԵՂԵՂԻՍ ՍԵՐԵՂԻՍ ԻՍԻՍՏԵՍ					
	ԿՈՒՅԻԿ ԼՅՈՒՆ ԻՇԻՅՈՒ ԲՅՈՒ ԶԵՂԻՆ ԿՅԼՅՄՆՍ					
11՝	ՎԻՅՆՍ ՉՅԼՆ ԶԵՂԻՆ ՉԵՐՅԻ ՍԵՆՏԵՂԵՅԻԿՆՍ					
	ԿՍՄՍԻՆԻՍՍՆԻՍ ՉԵՂԻ ԼՅՈՒՆ ԲԻՅՅ-ԲԻՅՅ ՉՅԻՅ					
10՝	ԿՈՒՅԻՅԻՍ ՉՅԻՍՆ ՍԵՆՏԵՂԵՅԻԿՆՍ ՎԻՅՆՍ ՉՅԼՆ ՍԵՆՏԵՂԵՅԻ ԲԵՂԵՂԻՍ ԳՆԻՍ					
	ԻՇԻՅՈՒ ՉԵՂԻՍ ԲԵՂԵՂԻՍՅԱՆ					
ձ՝	ԶԵՂԻՆ ՍԵՐԵՂԻ ԶՈՒՅԻ ԻՇԻՍՆ ԿՅՅՅՅԻՅՐ ԼՅՈՒՆ ՉՅԼՆ ՍԵՐԵՂԻՍ ՎԻՅՆՍ ՉՅԼՆ ՉԻՍՍԻՅԻ ԲԵՂԵՂԻՍ					
	ՉԻ ԻՇԻՅՈՒՍ					
8՝	ԲՅՈՒ ԿՅԼՅՄՆՍ ԼՅՈՒՆ ՍԵՆՏԵՂԵՅԻ ԳԻՍՍՍ ԼՅՈՒՆ ՎԻՅՆՍ ՉՅԼՆ ՍԵՐԵՂԻՍ ԶՅՆՅԻՂԻ ԼՅՈՒՆ ԻՇԻՅՈՒ					
	ՉԻՇԵՂԻՍ ԲԵՂԵՂԻՍ					
Ճ՝	ՎԻՅՆՍ ՉՅԼՆ ԲԵՂԻՂԻ ԻՇԻՅՈՒՆ ԲՅԻ-ԲՅԻ ԼՅՈՒՆ					
	ԲԵՂԵՂԻՅԻՅԻՂԻ ՉՅԻՍՆ ՍԵՆՏԵՂԵՅԻՂԻ ԿԵՐՈՒՅՆՍ					
Ը՝	ՎԻՅՆՍ ՉՅԼՆ ՍԵՆՏԵՂԵՅԻ ԲԵՂԵՂԻՍ ՍՈՒՅԻ					
	ԿԵՐԵՍԻՆԻՍՍՆՍ ՎԻՅՆՍ ՉՅԼՆ ԼՅՈՒՆ ԻՇԻՅՈՒ					
Չ՝	ՉՅԼՆ ՍԵՐԵՂԻՍ ԶՅՆՅԻ ԶԵՆՍՆ ԉԵՂԻՍ ԸՅԼՆ					
	ԶԵՆՍ ՉՅՆ ՍԵՆՏԵՂԻՍ					
Կ՝	ՎԻՅՆՍ ՉՅԼՆ ԶԵՂԻՆ ՍԵՆՏԵՂԻՍ ՉՅԼՆ ՍԵՐԵՂԻՍ					
	ԿՅԼՅՄՍՆԻՍ					
Յ՝	ՎԻՅՆՍ ՉՅԼՆ ԲԵՂԻՅԻՅԻ ԻՍՍՅՐ ԻՇԻՅՈՒՆ					
	ՉՅԻՍՆ ՍԵՆՏԵՂԵՅԻԿՆՍ ԲԵՂԵՂԻՍՅԱՆ					
	ՉՅԼՆ ԶԵՂԻՆ ՍԵՐԵՂԻՍ ԶԵՆՍՆ ԵՂ ԻՂԻՍՍ					
Տ՝	ՉԵՐԵՂԻՍ ՍԵՆՏԵՂԻՍ ԶԵՆՍՆ ԲԵՂԵՂԻՍՅԱՆ ՎԻՅՆՍ					
	ՉԻՍՍԻՅԻՍ					
Ի՝	ԲՅԻՅՈՒՍ ԲԵՂԵՂԻՍՅԱՆ ԼՅՈՒՆ ԶԵՐԵՂԻ ԵՐՅ ԼՅՈՒՆ ՎԻՅՆՍ ՉՅԼՆ ՍԵՆՏԵՂԵՅԻՍ ԿԵՐԵՂԻՍ ԲԵՂԵՂԻՍ					
		1	3	3	4	2
		212	12	4	2	22
№	ԲԵՂԵՂԻՍՅԱՆ	ԴԻՍԿՐԻՍ				

ԾԱՆՏԱՆ ԲԵՂԵՂԻՍՅԱՆ ԱՆՅԻՆՅԵՂ ԸՎԱՆ ԿԵՐԵՄԻՆԻՅԱՆԻ (Վ)

**Daftar Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja(√)**

No	Pertanyaan	Jawabab				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Atasan saya memberikan tugas harus selesai tepat waktu					
2.	Saya merasa diberi kesempatan untuk bisa menjadi orang yang diperlukan dalam perusahaan					
3	Perusahaan memberi kesempatan untuk orang lain agar bisa melakukan kerja dalam penyelesaian pekerjaannya Sendiri					
4.	Peraturan dalam prusahaan ni sangatla baik					
5.	Saya merasa Kemampuan supervisor dalam mengambil keputusan sangat bagus					
6.	Dengan organisasi dari perusahaan yang menuntut harus mempunyai rasa tanggung jawab saya merasa senang					
7.	Kesempatan promosi yang diberikan oleh prusahaan kedapa saya					
8.	Perusahaan memberikan Kesempatan untuk meningkatkan dan mengembangkan karir saya.					
9.	Saya meras senang bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab.					
10.	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya (THR) kepada setiap karyawan PT.PLN					
11.	Atasan saya sering memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi					
12.	Saya merasa diberi kesempatan untuk bisa meminta orang lain melakukan pekerjaannya					
13.	Saya setuju dengan dilakukannya ada promosi jabatan yang dipromossikan untuk semua					

	pegawai					
14.	Saya merasa intensif dan kompensasi yang sudah adil					
15.	Saya merasa tidak ada kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
16.	Adanya perjanjian dengan perusahaan dalam menetapkan aturan pemberhentian (PHK)					
17.	Wewenang yang diberikan dalam mengambil keputusan harus tepat					
18.	Saya merasa dalam menyelesaikan tugas harus bertanggung jawab					

## Daftar pertanyaan variabel kinerja karyawan(√)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		Sts	Ts	N	S	Ss
		1	2	3	4	5
1	Hasil kerja saya sesuai dengan target kerja yang ditetapkan					
2	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah Saya rencanakan					
3	Saya selalu menetapkan target dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Waktu yang di berikan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan saya					
5	Saya merasa mempunyai kemampuan yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan					
6	Saya merasa dengan lebih keras dengan emegang standar propesional yang tinggi					
7	Saya bersedia bekerja lebih keras untuk meningkatkan perusahaan					
8	Saya merasa perusahaan memberikan banyak hal untuk karyawan					
9	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa lzin					
10	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan kemampuan					
11	Hasil kerja saya sesuai dengan hasil yang telah ditetapkan oleh prusahaan					
12	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan Manajer saya bekerja tidak semata-mata untuk mengejar kedudukan tertinggi					
13.	Saya biasa lembur agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.					
14.	Saya merasa peraturan-peraturan perusahaan					

	tidak memberatkan karyawan					
15	Saya selalu tepat waktu dalam penyelesaian Pekerjaan					
16	Saya menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu yang telah ditetapkan					
17	Promosi jabatan oleh perusahaan merasa dilakukan secara objektif					
18	Memiliki kesempatan untuk belajar mengembangkan dan meningkatkan karir karyawan					

	A	A	A	A	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	IMLHI
1	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	52
2	3	1	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	40
3	5	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	48
4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	5	3	2	4	2		51
5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	60
6	4	3	3	2	2	4	2	4	2	4	5	3	4	5	5	52
7	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	59
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	57
9	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	4	4	2	46
10	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	52
11	4	3	5	4	5	5	5	3	3	5	3	3	5	4		62
12	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4		58
13	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	2	57
14	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	55
15	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	58
16	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	57
17	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	57
18	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	51
19	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	53
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	53
21	5	5	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	57
22	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	59
23	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	5	2	55
24	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	54
25	5	2	5	4	2	5	4	5	2	3	5	4	3	3	4	56
26	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	52
27	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	61
28	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	62
29	4	2	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	50
30	4	3	3	4	3	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	35
31	5	3	4	2	2	4	3	2	2	4	2	3	2	2	3	43
32	4	2	4	4	2	4	3	2	2	4	2	4	1	3	2	43
33	5	3	3	4	4	5	4	4	5	3	4	2	4	4	4	58
34	3	2	4	3	4	4	4	5	3	5	5	2	5	1	2	52
35	4	3	3	2	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	52
36	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	46
37	3	1	3	3	4	3	4	2	3	2	4	3	2	3	1	41
38	5	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	46
39	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	2	3	44
40	2	1	3	1	3	2	3	3	2	4	3	2	2	2	3	36
41	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	5	4	3	3	1	47





No	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Jumlah
1	5	2	3	2	2	3	2	1	4	4	5	5	4	3	2	4	4	4	59	
2	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	79	
3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	73	
4	5	4	3	2	2	4	2	4	2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	70	
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	74	
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	5	70	
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	3	72	
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	5	5	71	
9	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	82	
10	3	3	3	5	3	3	4	2	2	3	4	2	4	1	2	4	3	1	52	
11	2	2	2	4	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3	4	2	51	
12	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	2	2	4	3	3	2	58	
13	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	59	
14	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	4	62	
15	2	2	2	1	3	4	3	3	3	2	1	4	2	4	1	3	3	2	45	
16	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	1	3	2	5	1	3	60	
17	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	58	
18	2	2	3	2	3	2	2	4	3	3	4	1	4	3	4	1	3	2	48	
19	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	57	
20	4	4	3	4	3	2	3	2	4	3	1	4	3	3	1	3	2	3	52	
21	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	61	
22	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2	3	4	1	3	4	4	4	3	59	
23	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	5	4	5	4	3	2	3	58	
24	4	4	5	3	3	3	4	3	5	4	4	3	3	2	2	3	2	1	58	
25	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	5	4	5	4	5	4	5	63	
26	3	4	4	3	2	4	2	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	67	
27	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	70	
28	4	4	5	4	3	1	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	72	
29	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	3	5	4	5	4	5	4	5	69	
30	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	70	
31	2	2	3	4	4	4	3	2	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	62	
32	2	2	2	2	3	2	3	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	61	
33	2	2	2	3	4	3	4	3	3	1	4	5	4	5	4	5	4	3	61	
34	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	73	
35	5	5	5	4	4	4	3	3	2	1	2	2	3	3	3	4	3	2	58	
36	4	2	4	4	3	1	4	3	4	2	4	4	4	4	3	1	4	3	58	
37	4	2	3	2	2	3	2	1	4	4	5	5	4	3	2	4	4	4	59	
38	5	2	3	2	2	3	2	1	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	79	
39	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	73	
40	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	70	
41	5	4	3	2	2	4	2	4	2	5	5	4	4	5	5	5	4	3	74	
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	74	

No	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Jmlh3
1	2	3	5	4	4	4	3	3	2	1	2	2	3	3	3	4	3	2	53
2	3	3	4	4	3	1	4	3	4	2	4	4	4	4	3	1	4	3	58
3	3	2	3	2	2	3	2	1	4	4	5	5	4	3	2	4	4	4	57
4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	79
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	72
6	3	4	3	2	2	4	2	4	2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	68
7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	72
8	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	71
9	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	81
10	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	5	5	68
11	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	3	4	68
12	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	3	5	72
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	4	5	2	4	3	5	66
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	3	2	5	70
15	3	2	5	3	3	4	3	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	62
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	3	5	70
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	75
18	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	3	4	3	67
19	3	3	3	3	4	5	3	5	3	3	5	2	5	4	5	3	4	5	68
20	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	1	2	1	4	3	56
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	5	5	70
22	3	2	3	4	1	4	5	5	5	1	5	5	3	3	5	5	3	3	65
23	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	5	2	5	3	5	66
24	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	5	67
25	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	2	3	78
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	5	71
27	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	3	4	77
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	85
29	4	3	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	74
30	5	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	5	3	2	63
31	5	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	5	2	2	3	2	4	3	56
32	3	2	3	3	2	3	3	1	2	4	2	3	1	3	2	1	2	1	41
33	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	5	5	4	3	69
34	5	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	5	3	5	71
35	5	4	3	4	4	3	2	2	4	2	3	3	2	3	1	2	3	2	52
36	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	4	3	4	2	2	3	2	3	54
37	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	49
38	5	3	4	4	3	2	2	3	4	3	4	5	4	4	4	2	3	2	61

39	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	2	3	2	4	2	2	3	4	53
40	4	2	3	2	5	5	4	4	3	4	5	2	3	2	4	4	4	3	63
41	5	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	1	3	2	4	3	3	2	57

OUTPUT MOTIVASI KERJA XI.

Correlations

	VAR 00001	VA R00 002	VA R00 003	VA R00 004	VA R00 005	VA R00 006	VA R00 007	VA R00 008	VAR 00009	VA R00 010	VA R00 011	VA R00 012	VA R00 013	VA R00 014	VA R00 015	(sumbahi)
XI.1 Pearson Correlation	1	.736**	.278	.268	-.003	.292	.030	.245	.423**	.116	-.036	-.437**	.075	.275	.257	.518**
Sig. (2-tailed)		.000	.078	.090	.985	.064	.851	.123	.006	.469	.822	.004	.640	.081	.105	.001
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
XI.2 Pearson Correlation	.736**	1	.307	.197	.195	.117	.020	.277	.546**	.101	.021	.250	.214	.277	.232	.527**
Sig. (2-tailed)	.000		.051	.217	.222	.467	.902	.079	.000	.532	.895	.115	.179	.079	.145	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
XI.3 Pearson Correlation	.278	.307	1	.257	.169	.440**	.331**	.272	.091	.116	.137	.159	.032	.206	.241	.468**
Sig. (2-tailed)	.078	.051		.105	.290	.004	.034	.085	.573	.471	.394	.320	.843	.197	.129	.002
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
XI.4 Pearson Correlation	.268	.197	.257	1	.271	.358**	.262	.174	.366*	.111	.169	.156	.183	.222	.038	.450**
Sig. (2-tailed)	.090	.217	.105		.087	.021	.098	.275	.019	.490	.291	.330	.253	.164	.813	.003
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
XI.5 Pearson Correlation	-.003	.195	.169	.271	1	.330*	.428**	.453**	.535**	.060	-.404**	-.105	.213	.358**	.184	.539**
Sig. (2-tailed)	.985	.222	.290	.087		.035	.005	.003	.000	.709	.009	.513	.180	.022	.249	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
XI.6 Pearson Correlation	.292	.117	.440**	.358**	.330*	1	.585**	.630**	.260	.164	.463**	.201	.381*	.373**	.525**	.744**
Sig. (2-tailed)	.064	.467	.004	.021	.035		.000	.000	.100	.306	.002	.207	.014	.016	.000	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
XI.7 Pearson Correlation	.030	-.020	.331**	.262	.428**	.585**	1	.427**	.345*	.228	.345*	.156	.332**	.280	.292	.607**



OUTPUT KEPUASAN KERJA X3  
Correlations

	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP11	KP12	KP13	KP14	KP15	KP16	KP17	KP18	Jumlah
X3.1 Pearson Correlation	1	.511**	.132	.367**	.128	.180	.137	.111	.236	.198	.155	.129	.047	-.039	.233	.139	-.007	.018	355
X3.1 Sig. (2-tailed)		.001	.409	.018	.426	.260	.392	.488	.138	.214	.334	.423	.773	.807	.143	.385	.964	.910	0.023
X3.1 N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.2 Pearson Correlation	.511**	1	.285	.261	.176	.121	.082	.163	.026	.182	.030	.164	-.105	.029	-.042	.193	-.016	.235	314
X3.2 Sig. (2-tailed)	.001		.071	.100	.270	.450	.610	.309	.871	.254	.851	.305	.512	.857	.792	.227	.921	.138	0.045
X3.2 N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.3 Pearson Correlation	.132	.285	1	.459**	.442**	.288	.334**	.197	.111	.017	.078	.334**	.187	.188	.166	.170	-.030	.247	439
X3.3 Sig. (2-tailed)	.409	.071		.003	.004	.067	.033	.216	.490	.914	.630	.033	.243	.240	.299	.287	.852	.120	0.004
X3.3 N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.4 Pearson Correlation	.367**	.261	.459**	1	.387**	.197	.439**	.388**	.478**	-.050	.173	.165	.284	.298	.269	.093	-.117	.169	503
X3.4 Sig. (2-tailed)	.018	.100	.003		.012	.218	.004	.012	.002	.755	.280	.303	.072	.058	.089	.563	.466	.290	0.001
X3.4 N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.5 Pearson Correlation	.128	.176	.442**	.387**	1	.470**	.298	.386**	.247	.414**	.318**	.016	.190	.327**	.300	.130	.122	.438**	597
X3.5 Sig. (2-tailed)	.426	.270	.004	.012		.002	.059	.013	.120	.007	.042	.921	.235	.037	.057	.416	.449	.004	0.000
X3.5 N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.6 Pearson Correlation	.180	.121	.288	.197	.470**	1	.469**	.555**	.109	.286	.383**	.191	.263	.147	.476**	.453**	.224	.408**	646
X3.6 Sig. (2-tailed)	.260	.450	.067	.218	.002		.002	.000	.497	.070	.013	.232	.096	.360	.002	.003	.159	.008	0.000
X3.6 N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.7 Pearson Correlation	.137	.082	.334**	.439**	.298	.469**	1	.570**	.368**	.077	.196	.404**	.117	.222	.378**	.228	.074	.306	567
X3.7 Sig. (2-tailed)	.392	.610	.033	.004	.059	.002		.000	.018	.631	.220	.009	.467	.164	.015	.151	.648	.052	0.000
X3.7 N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.8 Pearson Correlation	.111	.163	.197	.388**	.386**	.555**	.570**	1	.562**	.083	.485**	.200	.401**	.396**	.664**	.455**	.325**	.573**	782

X2.8	Pearson Correlation	.751**	.337*	-.003	-.026	.152	-.003	.116	.1	.325*	.247	.586**	.412**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000	.031	.983	.870	.341	.984	.469		.038	.119	.000	.008	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.9	Pearson Correlation	.300	.142	.037	.283	.020	.252	.219	.325*	.1	.043	.213	.418**	.447**
	Sig. (2-tailed)	.057	.376	.818	.073	.900	.112	.168	.038		.787	.182	.007	.003
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.10	Pearson Correlation	.406**	.344*	.205	.347*	.381*	.127	.056	.247	.043	.1	.238	.416**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.008	.028	.199	.026	.014	.429	.730	.119	.787		.133	.007	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.11	Pearson Correlation	.728**	.264	.160	.009	.126	.154	.013	.586**	.213	.238	.1	.360*	.605**
	Sig. (2-tailed)	.000	.096	.317	.954	.434	.338	.934	.000	.182	.133		.021	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.12	Pearson Correlation	.644**	.293	.273	.441**	.328*	.262	.272	.412**	.418**	.416**	.360*	.1	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000	.063	.084	.004	.036	.099	.085	.008	.007	.007	.021		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Jumlah	Pearson Correlation	.793**	.502**	.448**	.469**	.494**	.461**	.306	.604**	.447**	.586**	.605**	.790**	.1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.002	.001	.002	.052	.000	.003	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	12



OUTPUT KEPUASAN KERJA X3  
Correlations

	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9	KP10	KP11	KP12	KP13	KP14	KP15	KP16	KP17	KP18	Jumlah
X3.1 Pearson Correlation	1	.511**	.132	.367**	.128	.180	.137	.111	.236	.198	.155	.129	.047	-.039	.233	.139	-.007	.018	355
X3.1 Sig. (2-tailed)		.001	.409	.018	.426	.260	.392	.488	.138	.214	.334	.423	.773	.807	.143	.385	.964	.910	0.023
X3.1 N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.2 Pearson Correlation	.511**	1	.285	.261	.176	.121	.082	.163	.026	.182	.030	.164	-.105	.029	-.042	.193	-.016	.235	314
X3.2 Sig. (2-tailed)	.001		.071	.100	.270	.450	.610	.309	.871	.254	.851	.305	.512	.857	.792	.227	.921	.138	0.045
X3.2 N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.3 Pearson Correlation	.132	.285	1	.459**	.442**	.288	.334**	.197	.111	.017	.078	-.334**	.187	.188	.166	.170	-.030	.247	439
X3.3 Sig. (2-tailed)	.409	.071		.003	.004	.067	.033	.216	.490	.914	.630	.033	.243	.240	.299	.287	.852	.120	0.004
X3.3 N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.4 Pearson Correlation	.367**	.261	.459**	1	.387**	.197	.439**	.388**	.478**	-.050	.173	.165	.284	.298	.269	.093	-.117	.169	503
X3.4 Sig. (2-tailed)	.018	.100	.003		.012	.218	.004	.012	.002	.755	.280	.303	.072	.058	.089	.563	.466	.290	0.001
X3.4 N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.5 Pearson Correlation	.128	.176	.442**	.387**	1	.470**	.298	.386**	.247	.414**	.318**	-.016	.190	.327**	.300	.130	.122	.438**	597
X3.5 Sig. (2-tailed)	.426	.270	.004	.012		.002	.059	.013	.120	.007	.042	.921	.235	.037	.057	.416	.449	.004	0.000
X3.5 N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.6 Pearson Correlation	.180	.121	.288	.197	.470**	1	.469**	.555**	.109	.286	.383**	.191	.263	.147	.476**	.453**	.224	.408**	646
X3.6 Sig. (2-tailed)	.260	.450	.067	.218	.002		.002	.000	.497	.070	.013	.232	.096	.360	.002	.003	.159	.008	0.000
X3.6 N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.7 Pearson Correlation	.137	.082	.334**	.439**	.298	.469**	1	.570**	.368**	.077	.196	.404**	.117	.222	.378**	.228	.074	.306	567
X3.7 Sig. (2-tailed)	.392	.610	.033	.004	.059	.002		.000	.018	.631	.220	.009	.467	.164	.015	.151	.648	.052	0.000
X3.7 N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.8 Pearson Correlation	.111	.163	.197	.388**	.386**	.555**	.570**	1	.562**	.083	.485**	.200	.401**	.396**	.664**	.455**	.325**	.573**	782



X3.P17	Pearson Correlation	-.007	-.016	-.030	-.117	-.122	-.224	.074	.325*	.267	.144	.283	.081	.204	-.069	.240	.090	.1	.414**	.336*
	Sig. (2-tailed)	.964	.921	.852	.466	.449	.159	.648	.038	.092	.368	.073	.615	.201	.667	.130	.576	.1	.007	.032
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X3.P18	Pearson Correlation	.018	.235	.247	.169	.438**	.408**	.306	.573**	.355**	.229	.473**	.303	.370**	.349**	.329**	.396**	.414**	.1	.703**
	Sig. (2-tailed)	.910	.138	.120	.290	.004	.008	.052	.000	.023	.151	.002	.054	.017	.025	.036	.010	.007	.1	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Jumlah 3	Pearson Correlation	.355**	.314**	.439**	.503**	.597**	.646**	.567**	.782**	.540**	.407**	.667**	.485**	.533**	.520**	.690**	.537**	.336**	.703**	.1
	Sig. (2-tailed)	.023	.045	.004	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.032	.000	.1
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Relabel x3.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	18







## BASIL UJI NORMALITY SIG

## Tests of Normality

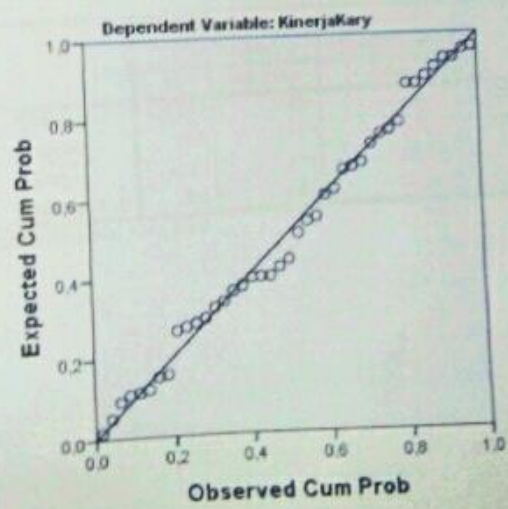
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.083	41	.200 <sup>*</sup>	.981	41	.715

a. Lilliefors Significance Correction

- This is a lower bound of the true significance.

## P-P PLOT NNORMALI

## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**MULTIKOLINEARITAS**

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

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
			B	Std. Error		Beta	1
1 (Constant)	37.584				.000		
2							
Model	B	Std. Error	Beta	1	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	37.584	12.621			.000		
Motivasi	-.716	.201	-.380	.011	.001	.878	1.129
Kepercayaan	.482	.229	.282	.042	.042	.988	1.012
KepuasanKerj	.409	.152	.437	.011	.011	.971	1.035

a. Dependent Variable: KinerjaKary

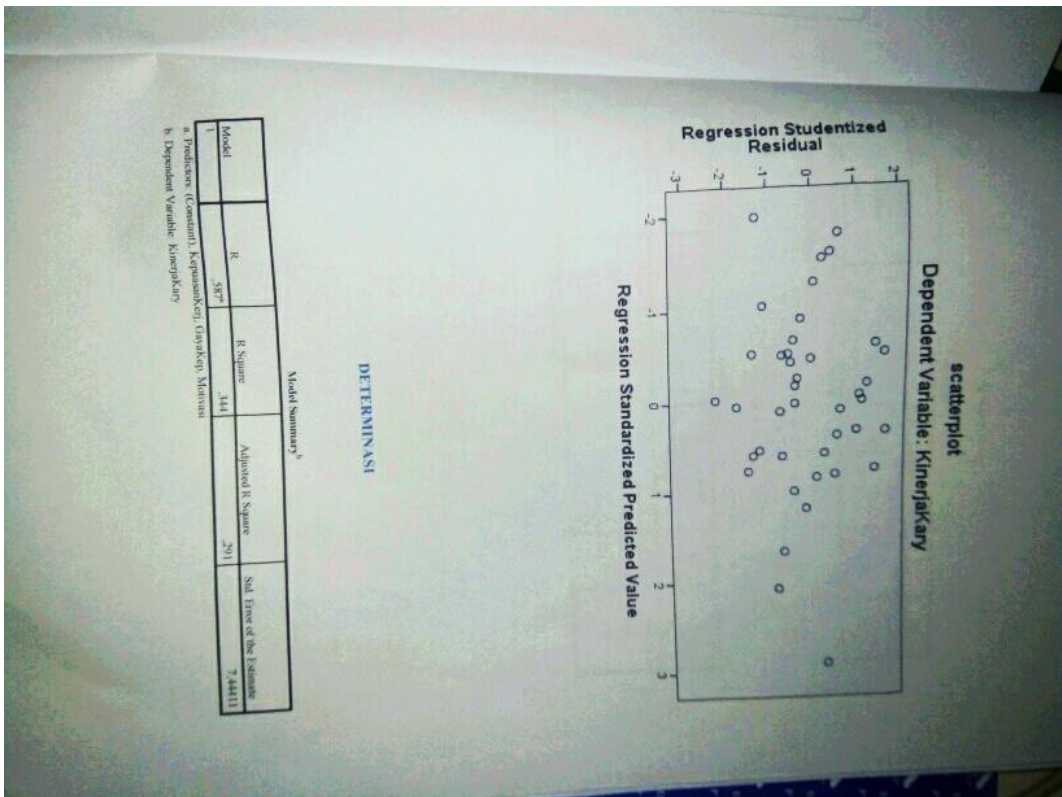
**HETEROSKEDASTISITAS**

**UJI GLEJSER**

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

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Standardized Coefficients		1	Sig.
			B	Std. Error		
1 (Constant)	5.967	7.206			.828	.413
Motivasi	.006	.117	.011	.033	.958	.855
Kepercayaan	-.024	.131	-.030	.154	.971	.844
KepuasanKerj	.006	.087	.014	.071	.971	.844

a. Dependent Variable: Y105\_R125





L.I.T.P

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Regression	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Residual	1075,692	3	358,561	6,670	,001 <sup>b</sup>
	Total	2090,348	37	55,415		
		3126,000	40			

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerj, GayaKerj, Motivasi  
 b. Dependent Variable: KinerjaKerj

L.I.T.P

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	57,584	12,623		4,562	,000
	Motivasi	-,736	,205	-,580	-3,585	,001
	GayaKerj	,482	,229	,382	2,105	,042
	KepuasanKerj	,409	,152	,437	2,693	,011

A. Dependent Variable: KinerjaKerj











