PENGARUH LEADERSHIP BEHAVIOR PERUSAHAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUDI BERLIAN MOTOR HAJIMENA LAMPUNG SELATAN

SKRIPSI

Oleh

DEWI ISROTUL HIKMA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS LAMPUNG
2017

ABSTRAK

PENGARUH *LEADERSHIP BEHAVIO*R PERUSAHAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUDI BERLIAN MOTOR HAJIMENA LAMPUNG SELATAN

OLEH
DEWI ISROTUL HIKMA

Aspek gaya kepemimpinan yang dilakukan PT Budi Berlian Motor juga masih ditemukan kurangnya kesempatan bawahan untuk memberikan saran dan pendapat, kurangnya kerjasama dalam menyelesaikan masalah yang muncul, kurangnya keharmonisan dan kebersamaan antar staf karena masih cenderung fokus pada tugas masing-masing. Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat dari banyaknya jumlah absensi dan jumlah karyawan yang keluar dan masuk yang terjadi di perusahaan tersebut tingkat absensi tertinggi yaitu terjadi pada bulan Desember sebesar 2,25 persen dan terendah pada bulan Januari yaitu sebesar 1,03 persen. tingkat rata-rata absensi yang terjadi selama tahun 2015 sebesar 1,47 persen. Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh perilaku pimpinan perusahaan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Berlian Motor Hajimena Lampung Selatan

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory*. Variabel dalam penelitian adalah adalah *leadership behavior* (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Sampel penelitian adalah responden PT Budi Berlian Motor Hajimena Lampung Selatan sebanyak 135 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan survey dan kuisioner. Data selanjutnya dianalisis secara menggunakan uji Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan: terdapat pengaruh positif perilaku pimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Berlian Motor Hajimena Lampung Selatan t hitung (6,843) < t tabel (1,645). Kepuasan kerja t hitung (5,349) < t tabel (1,645). Terdapat Pengaruh positif perilaku pimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Berlian Motor Hajimena Lampung Selatan F hitung (34,148) > F tabel (3,00). Saran Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi institusi terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut perilaku pimpinan perusahaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja sehingga kinerja akan menjadi lebih baik, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum dijankan dengan baik, organisasi perlu memperbaiki lingkungn kerja.

Kata Kunci: Prilaku Pimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF THE LEADERSHIP OF OWNERSHIP OF THE COMPANY AND THE SATISFACTION OF EMPLOYEES ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON PT BUDI BERLIAN MOTOR HAJIMENA SOUTH LAMPUNG

BY
DEWI ISROTUL HIKMA

Aspects of leadership style conducted by PT Budi Berlian Motor also found lack of subordinate opportunities to provide suggestions and opinions, lack of cooperation in resolving problems that arise, lack of harmony and togetherness among staff because it still tends to focus on each task. Satisfaction and dissatisfaction perceived by employees can be seen from the number of absenteeism and the number of outgoing and incoming employees that occurred in the company the highest absentee rate that occurred in December of 2.25 persen and the lowest in January at 1.03 persen. The average attendance rate occurring during 2015 was 1.47 persen. Research Objective is to know influence of behavior of company leadership and job satisfaction together to employee performance at PT Budi Berlian Motor Hajimena South Lampung.

Type of research used in this research is explanatory research. The variables in this research are leadership behavior (X1), job satisfaction (X2) and employee performance (Y). The sample of this research is respondent of PT Budi Berlian Motor Hajimena South Lampung with 135 respondents. Data was collected by survey and questionnaire. The data were then analyzed using multiple linear regression test.

The results of this study showed: There is a positive influence of leadership behavior on employee performance at PT Budi Berlian Motor Hajimena Lampung Selatan t count (6,843) <t table (1,645). job satisfaction on employee performance at PT Budi Berlian Motor Hajimena south Lampung so t count (5,349) <t table (1,645). leadership behavior and job satisfaction together to employee performance at PT Budi Berlian Motor Hajimena south Lampung F count (34,148)> F table (3,00). Suggestion This research is expected to be an input for institution especially related to matters concerning behavior of company leadership and job satisfaction to performance so that performance will be better, result of research indicate that work environment have not dijanan well, organization need to improve work environment.

Keywords: Leadership Behavior, Job Satisfaction, Employee Performance

PENGARUH *LEADERSHIP BEHAVIOUR* PERUSAHAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP- KINERJA KARYAWAN PADA PT BUDI BERLIAN MOTOR HAJIMENA LAMPUNG SELATAN

Oleh

DEWI ISROTUL HIKMA

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017

Judul Skripsi	:	**PENGARUH LEADERSHIP BEHAVIOUR PERUSAHAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUDI BERLIAN MOTOR HAJIMENA LAMPUNG SELATAN**
Nama Mahasiswa	:	DEWI ISROTUL HIKMA
NPM	:	1341011021
Jurusan	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI
Komisi Pembimbing

Roesnelly Roesdi, S.E., M.Si.	**Dina safitri, S.E.,MintnIBus.**
NIP 19690223 199306 2011	**NIP 19741015 200812 2001**

2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si
NIP 19620822 198703 2 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Roesnelly Roesdi, S.E., M.Si. .....

Sekretaris : Dina safitri, S.E.,MintnIBus. .....

Penguji Utama : Habibullah Jimad, S.E., M.Si. .....

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.

NIP 19610904 198703 1 011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 19 juni 2017

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: DewiisrotulHikma
NPM	: 1311011021
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Jurusan	: Manajemen
Judul Skripsi	: pengaruh leadership behavior perusahaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. budi berlian motor hajimena, Lampung selatan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Hasil Penelitian / Skripsi serta Sumber Informasi / Data adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Semua sumber data dan informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan di dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir Hasil Penelitian / Skripsi ini
2. Menyerahkan sepenuhnya hasil penelitian saya dalam bentuk *hard copy* dan *soft copy* skripsi untuk di publikasikan ke media cetak ataupun elektronika kepada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Tidak akan menuntut / meminta ganti rugi dalam bentuk apapun atas segala sesuatu yang dilakukan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung terhadap hasil penelitian / skripsi ini.
4. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat ataupenjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Lampung.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 05 juni 2017

Yang membuat pernyataan

Dewi Isrotul Hikma

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kalianda, 25oktober 1995 sebagai anak kedua dari empat bersaudara pasangan dari bapak indra cahaya dan ibu siti maimunah.

Penulis menyelesaikan pendidikan Taman Kanak – kanak (TK) di TK Darma Wanita PTPN VII bulok pada tahun 2001,kemudianiamelanjutkankesekolahdasardanmenyelsaikan Sekolah Dasar (SD) di SDN 1 bulok pada tahun 2007, lalu ia melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 1 Kalianda dan lulus pada tahun2010 dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 1 Kalianda pada tahun 2013.

Tahun 2013, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur paralel.

MOTTO

"Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang boleh direbut oleh manusia ialah menundukan diri sendiri." (Ibu Kartini)

Allahumma Yassir Walaa Tu'assir.
(HR. Ibnu Hibban)

”Allah meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat” (Al – Mujaadalah Ayat 11)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah.....

Kupersembahkan sebuah karya kecil ini dengan penuh rasa syukur

kepada setiap orang yang berharga di kehidupanku

atas segala dukungan yang telah diberikan selama ini serta doa yang tiada henti.

Ayah dan Ibu

kaka perempuanku

Adik-adikku

Seluruh keluarga

Sahabat – sahabat terbaik

Teman – teman

Serta almamater tercinta

SANWACANA

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

PujiSyukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Tidak lupa Shalawat serta Salam senantiasa kita hanturkan pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan Syafaatnya di Yaumil Akhir Kelak.

Skripsi yang berjudul**"PENGARUH *LEADERSHIP BEHAVIOUR* PERUSAHAAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUDI BERLIAN MOTOR HAJIMENA LAMPUNG SELATAN"** ini diajukan untuk melengkapi tugas akhir penulis dalam menyelesaikan program strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan pihak – pihak yang mendukung karena keterbatasan penulis. Oleh karenaitu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tulus kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Hasriadi Mat Akin, M.P. selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si. dan Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

4. Ibu Zainnur M Rusdi, SE., M.SC. selaku Pembimbing Akademik, terimakasih telah membimbing dan memberikan motivasi penulis selama masa perkuliahan sampai selesai.
5. Ibu Roesnelly Roesdi, S.E.,M.Si. dan Ibu Dina safitri, S.E.,MIntnIBus selaku pembimbing dan pendamping skripsi, terimakasih atas kesabaran member bimbingan dan arahan untuk kesempurnaan penulisan skripsi ini.
6. Bapak Habibullah Jimad, S.E., M.Si. selaku pembahas I, Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku pembahas II dan Mirwan Karim, S.E., M.Si. selaku pembahas III, terimakasih atas komentar dan saran yang telah diberikan untuk hasil penulisan skripsi yang lebih baik.
7. Bapak dan Ibu Dosen sertas eluruh staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis, terimakasih atas segala ilmu, terimakasih atas pengalaman dan fasilitas yang penulis terima selama masa perkuliahan.
8. Bapak H.indra Cahaya dan ibu Siti maimunah, ayah dan ibu tercinta yang senan tiasa mencurahkan kasih sayang, doa dan dukungan kepada saya sampai detik ini. Semoga Allah SWT membalas semua pengorbananmu.
9. Kakak ku masayulaila yang selalu memberikan semangat dan masukan agar selalu sabar dan bersemangat.
10. Adikku M. Jefri Imanullah dan Abdul Aziz yang selalu memberikan semangat dan keceriaan di masa – masa sulit dan keluarga besarku, yang mengajarkan kepadaku arti ketabahan, kesabaran dan ketegaran menghadapi hidup.
11. Teman - teman MANAJEMEN 2013 FEB UNILA, terimakasih atas kebersamaannya dalam propti, makrab dan kegiatan lainnya.Hingga bantuan selama aku menyusun skripsi ini
12. Teman-teman Konsentrasi MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA yang selalu memberikan pengetahuan, pengalaman dan semangat belajar.
13. Teman – teman yang selalu memberikan kebahagiaan dan mengisi hari - hariku dengan canda tawa, senantiasa memberikan dorongan semangat dan bantuan dalam menjalani perkuliahan serta penyelesaian skripsi ini
14. Shalilla dhini dan Indah inta sari, terimakasih atas pengalaman dan bantuan di seminar proposaldan seminar hasil hingga sukses dan berjalan

lancar. Terimakasih juga kepada teman – teman yang bersedia hadir dan membantu menyukseskan seminar proposal dan seminar hasil saya.

15. Terimakasih kepada Muhammad Bagus Prakasa yang telah membantu dalam berdiskusi, memecahkan kesulitan-kesulitan, memberi masukan, dan memberikan semangat dalam penyelsian skripsi ini
16. Synta devinda, Tisya mona, Betris tri lestari, Adieta Tiara dan pihak - pihak lain yang tidak dapat disebutkan satuper satu, terimakasih atas bantuan dan semangat yang diberikan dalam penyelesaian skripsi ini.
17. Teman – teman dan kakak tingkat yang satu bimbingan, (Indah Intan sari, kak Dian, Akbariza dan et al)terimakasih atas semangatdan kebersamaannya dalam bimbingan skripsi.

Karya kecil ini masih jauh dari sempurna karena penulis hanyalah manusia biasa yang mempunyai kelemahan.Semoga Allah SWT mengampuni segala kelalaian hamba-Nya ini.Atas semua kebaikan dan bantuan yang telah penulis terima semoga Allah membalas dengan yang lebih baik.

Wassalamu'alaikum wa rahmatullahi wa barakatuh

Bandar Lampung, Juni 2017

Penulis

Dewi Isrotul Hikma

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI
DAFTAR TABEL
DAFTAR GAMBAR

I. PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Perumusan Masalah 7
1.3 Tujuan Penelitian 7
1.4 Kegunaan Penelitian 8

II. TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Perilaku Pemimpin 9
2.1.1 Pengertian Pemimpin 9
2.1.2 Sifat Pemimpin 12
2.1.3 Kriteria Kepemimpinan 13
2.1.4 Tipe-Tipe Kepemimpinan 13
2.1.5 Pendekatan Kepemimpinan 14
2.1.6 Perilaku Pemimpin 16
2.2 Kepuasan Kerja 17
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja 17
2.2.2 Indikator Kepuasan kerja 18
2.2.3 Efek-Efek Kepuasan kerja 20
2.2.4 Dimensi Kepuasan Kerja 21
2.3 Kinerja 22
2.3.1 Pengertian Kinerja 22
2.3.2 Penilaian Kinerja 23
2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja 25
2.3.4 Kriteria Ukuran Kinerja 26
2.3.5 Indikator penilaian kinerja 29
2.3.6 Klasifikasi Ukuran Kinerja 30
2.4 Kerangka Pikir 32
2.5 Hipotesis 32

III. METODE PENELITIAN
3.1 Identifikasi Variabel penelitian 34
3.2 Ruang lingkup Penelitian 35
3.3 Jenis Dan Sumber Data 35

3.4 Metode Pengumpulan Data 35
3.4.1 Penelitian Lapangan 35
3.4.2 Penelitian Kepustakaan 36
3.5 Populasi dan Sampel 37
3.6 Definisi Operasional 37
3.7 Analisis Data 38
3.7.1 Deskripsi Hasil Survei 38
3.7.2 Analisis Data Kuantitatif 38
3.8 Metode Analisis Data 38
3.9 Pengujian Hipotesis 39

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Gambaran Umum Responden 41
4.2 Analisis Data Kualitatif 42
4.2.1 Analisis Deskripsi Pernyataan Responden 42
1. Analisis Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Perilaku Pimpinan 42
2. Analisis Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kepuasan Kerja 44
3. Analisis Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kinerja 45
4.2.2 Uji Hipotesis 50
1. Uji Hipotesis 1 50
a. Uji t (Parsial) 51
b. Koefisien Determinasi 52
4.2.3 Uji Hipotesis 2 53
a. Model Regresi Berganda 53
b. Uji t (Parsial) 54
c. Uji F (simultan) 54
d. Koefisien Determinasi 55
e. Pembahasan Hasil Penelitian 56

V. KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan 61
5.2 Saran 62

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 TINGKAT ABSENSI KARYAWAN PADA PT BUDI BERLIAN MOTOR TAHUN 2016 4

TABEL 1.2 JUMLAH KARYAWAN BERDASARKAN JABATAN ATAU BAGIAN PADA PT BUDI BERLIAN MOTOR TAHUN 2016 5

TABEL 1.3.VOLUME DAN REALISASI PENJUALAN PRODUK MOBIL MITSUBISHI PADA PT BUDI BERLIAN MOTOR LAMPUNG TAHUN 2016 6

TABEL 3.1 DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL 37

TABEL 4.1. DEMOGRAFI RESPONDEN 41

TABEL 4.1 HASIL JAWABAN RESPONDEN TENTANG *INITIATING STRUCTURE* 42

TABEL 4.2 DISTRIBUSI FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN TENTANG *CONSIDERATION* *43*

TABEL 4.3 HASIL JAWABAN RESPONDEN TENTANG KOMPENSASI 44

TABEL 4.4 HASIL JAWABAN RESPONDEN TENTANG DUKUNGAN ATASAN..... 45

TABEL 4.5. HASIL JAWABAN RESPONDEN TENTANG LINGKUNGAN KERJA..... 46

TABEL 4.6 HASIL JAWABAN RESPONDEN TENTANG KEAMANAN KERJA 47

TABEL 4.7. HASIL JAWABAN RESPONDEN TENTANG KINERJA TUGAS 48

TABEL 4.8. HASIL JAWABAN RESPONDEN TENTANG KINERJA KONTEKSTUAL..... 49

TABEL 4.9. HASIL JAWABAN RESPONDEN TENTANG PERILAKU KERJA KONTRAPRODUKTIF..... 49

TABEL 4.10. *COEFFICIENTS* ANALISIS REGRESI SEDERHANA 50

TABEL 4.11. *COEFFICIENTS* ANALISIS REGRESI SEDERHANA 51

TABEL 4.12. *MODEL SUMMARY* ANALISIS REGRESI SEDERHANA ... 52

TABEL 4.13. *MODEL SUMMARY* ANALISIS REGRESI SEDERHANA ... 53

TABEL 4.14 *COEFFICIENTS* ANALISIS REGRESI BERGANDA 53

TABEL 4.15 *ANOVA* ANALISIS UJI SIMULTAN 54

TABEL 4.16. *MODEL SUMMARY* ANALISIS REGRESI BERGANDA 55

TABEL 4.17 PERBANDINGAN MODEL ANALISIS REGRESI SEDERHANA DAN REGRESI BERGANDA 56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Pikir Penelitian..... 32

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting sebagai motor penggerak dari seluruh sarana dan prasarana yang tersedia untuk menghasilkan barang dan jasa. Kuantitas dan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan sangat tergantung pada kuantitas dan kualitas sumber daya manusia tersebut. Sumber daya manusia sebagai faktor penunjang keberhasilan dan mesin penggerak dalam sebuah organisasi. Organisasi memiliki sumber daya manusia yang baik, maka dapat dipastikan bahwa organisasi tersebut mampu untuk bersaing dan berkembang dengan baik (Yuniarsih dan Suwatno, 2008:1).

PT Budi Berlian Motor adalah jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang Mitsubishi yang merupakan perusahaan dealer resmi otomotif untuk merek Mitsubishi untuk wilayah pemasaran Lampung. Budi Berlian Motor adalah main dealer Mitsubishi terbesar di Indonesia, yang menguasai antara 70-80 persen dari total penjualan Mitsubishi, sumberdaya manusia yang ada di PT Budi Berlian Motor terdistribusi pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan Atau Bagian pada PT Budi Berlian Motor Tahun 2016

No.	Jabatan	Jumlah (Orang)
1.	*Pimpinan *(yang diteliti)*	1
2.	*Wakil Pimpinan*	1
3.	*Bag. Keuangan*	3
4.	*Bag. Administrasi*	3
5.	*Bag.Gudang*	5
6.	*Staf-staf lainnya* - *Accounting* - *Adm Sales* - *Adm Spare Part* - *Adm Kredit* - *Adm Body Repair* - *Adm Service* - *Sales Counter* - *Costomer Service* - *Final Ceker* - *Prepart training* - *Kolektor* - *Training Head*	 5 5 3 5 5 3 4 2 5 3 10 8
7.	*Sales*	39
8.	*Mekanik*	15
9.	*Bag. Keamanan*	9
10.	*Office Boy*	2
Jumlah		**135**

Sumber: PT Budi Berlian Motor, 2017.

Pada Tabel 1 jumlah karyawan yang cukup besar pada PT Budi Berlian Motor dengan banyaknya jumlah karyawan tersebut, perusahaan berharap bisa memberdayakan. Kebijakan dan peraturan yang berlaku pada PT Budi Berlian Motor sebagai upaya untuk membangun kepuasan kerja karyawan salah satunya dilakukan dengan memberikan penghargaan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial, yang dapat menimbulkan perilaku.

Perilaku menurut Teori Lewin, merupakan hasil interaksi antar diri orang dengan lingkungan. Perilaku adalah suatu kegiatan atau aktivitas organisasi atau makhluk hidup yang bersangkutan. Perilaku kepemimpinan dapat dipahami sebagai perilaku atau keperibadian (*personality*) seorang pemimpin yang diwujudkan dalam aktivitas kepemimpinannya dalam kaitan antara tugas

dan hubungan dengan bawahan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Maron dan Supriyatno, 2008).

Syafaruddin dan Asrul (2007:231), perilaku pemimpin memiliki pengaruh atas kinerja dan kepuasan kerja anggota bahwa kinerja dan kepuasan anggota adalah hasil dari ragam gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Hubungan timbal balik perilaku pimpinan dengan perilaku bawahan. Perilaku bawahan berpengaruh terhadap perilaku pimpinan dan perilaku pimpinan mempengaruhi perilaku bawahan. Perilaku ini dipengaruhi oleh situasi yang terjadi dari kebutuhan pengikut, struktur tugas, kekuatan kedudukan, kepercayaan bawahan pada pemimpin, dan kesediaan kelompok. Pengaruh tersabut akan melahirkan hasil atau yang efektif meliputi produtivitas, kualitas, efisiensi, keputusan, pengembangan dan kelangsungan hidup.

Aspek gaya kepemimpinan yang dilakukan PT Budi Berlian Motor juga masih ditemukan kurangnya kesempatan bawahan untuk memberikan saran dan pendapat, kurangnya kerjasama dalam menyelesaikan masalah yang muncul, kurangnya keharmonisan dan kebersamaan antar staf karena masih cenderung fokus pada tugas masing-masing. Keadaan ini tentunya menjadi permasalahan tersendiri apalagi tugas-tugas sebagian karyawan mengharuskan adanya kerjasama antar tim.

Pemimpin mempunyai tugas yang berat karena ia bertanggungjawab terhadap maju mundurnya organisasi dan harus mempunyai kemampuan untuk mengerahkan dan mengarahkan orang-orang yang tergabung dalam organisasi, disamping itu seorang pemimpin adalah pelaksana dan pengelola fungsi

manajemen secara keseluruhan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi yang relevan yang dapat menciptakan kepusan kerja bagi karyawan.

Kepuasan kerja *(job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Iriyanto (2011:75) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, faktor atasan yang mampu menghargai pekerjaan bawahannya, rekan kerja, promosi kerja dan pemberian gaji atau upah.

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang mutlak dilakukan sebagai tolok ukur untuk mengetahui kinerja yang dicapai setiap karyawan, apakah masuk dalam kategori baik, cukup, atau kurang. Dengan adanya kepuasan kerja bagi karyawan berarti para karyawan telah berhasil mendorong diri mereka untuk giat bekerja, dengan syarat proses penilaian jujur, adil, dan obyektif yang dinilai jelas serta harus ada tindak lanjutnya (Hasibuan, 2006:98).

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Menurut Robbins (2005:230) kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang karyawan terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan.

Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh dari perusahaan. Ketidak puasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri (Siagian, 2008:49).

Penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya adalah perhitungan rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang sensitive (Hasibuan, 2006:86). Tindak lanjut penilaian kepusan kerja akan memungkinkan karyawan mendapat promosi mutasi, demosi, pelatihan dan pengembangan lebih lanjut,atau balas jasanya dinaikan. Kepuasan kerja ini penting bagi karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat dari banyaknya jumlah absensi dan jumlah karyawan yang keluar dan masuk yang terjadi di perusahaan tersebut. Semakin tinggi jumlah karyawan yang keluar diperusahaan, maka tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja rendah, karena karyawan merasa tidak cocok bekerja di perusahaan. Selain *turn over* karyawan, tingkat absensi juga dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perusahaan, hal tersebut dapat terlihat dari jumlah absensi, sebagaimana tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan pada PT Budi Berlian Motor Tahun 2016

Bulan	Hari Kerja Efektif (HK)	Jumlah Karyawan (JK)	Total Hari Kerja (THK)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (persen)
Januari	25	135	3375	35	1,03
Februari	24	135	3240	38	1,17
Maret	23	135	3105	32	1,03
April	26	135	3510	48	1,36
Mei	25	135	3375	45	1,33
Juni	25	135	3375	49	1,45
Juli	26	135	3510	40	1,13
Agustus	24	135	3240	41	1,26
September	26	135	3510	55	1,56
Oktober	23	135	3105	65	2,09
November	24	135	3240	68	2,09
Desember	23	135	3105	70	2,25
Jumlah					17,75
Rata-rata					1,47

Sumber : PT Budi Berlian Motor Bandar Lampung 2016

Tingkat absensi karyawan pada PT Budi Berlian Motor di Bandar Lampung 2016 mengalami kenaikan dari bulan ke bulan di mana tingkat absensi tertinggi yaitu terjadi pada bulan Desember sebesar 2,25 persen dan terendah pada bulan Januari yaitu sebesar 1,03 persen . tingkat rata-rata absensi yang terjadi selama tahun 2015 sebesar 1,47 persen . Tingkat ini termasuk tinggi karena standar absensi yang dapat di tolerir oleh perusahaan adalah sebesar 0,5 persen . Adapun penyebab ketidakhadiran karyawan termasuk didalamnya adalah karena sakit, izin dan alpa. Adanya tingkat absensi yang tinggi pada karyawan berarti tingkat kedisiplinan kerja karyawan masih sangat rendah sehingga dapat menyebabkan rendahnya produktivitas kinerja karyawan.

Efek yang diharapkan dari kepuasan kerja yang dimaksud oleh peneliti adalah kinerja karyawan yang diukur dari beberapa unsur yaitu kinerja Tugas berkaitan dengan perilaku karyawan yang ditunjukan dengan penyelesain kerja yang sesuai dengan rencana, tepat waktu, dan juga optimal.

Kinerja Kontektual berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tujuan yang akan dicapai, profesionalitas karyawan di tempat kerja. Perilaku kerja produktif perilaku kerja yang ditunjukan dengan produktifitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik dengan waktu dan usaha yang efisien. Kinerja karyawan dapat dinilai dari tingkat pencapaian target penjualan yang terdistribusi pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3. Target dan Realisasi Penjualan Produk Mobil Mitsubishi pada PT Budi Berlian Motor Lampung Tahun 2016

Tahun			
	Target (unit)	Realisasi (Unit)	Tingkat Pencapaian Target (persen)
2011	201	179	89,0
2012	246	208	84,6
2013	257	243	94,6
2014	265	121	45,7
2015	275	182	66,2
2016	285	198	69,4

Sumber : PT Budi Berlian Motor, 2017

Berdasarkan tabel di atas target penjualan mobil dari Tahun 2011-2016 belum sepenuhnya tercapai. Sepanjang Tahun 2013 pencapaian target berkisar antara 69,4 persen -94,6 persen akan tetapi pencapaian target mengalami penurunan pada Tahun 2016 tingkat pencapaian target hanya mencapai 69,4 persen . Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk menulis dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh perilaku pimpinan perusahaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Berlian Motor Hajimena Lampung Selatan”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah perilaku pimpinan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Berlian Motor Hajimena Lampung Selatan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Berlian Motor Hajimena Lampung Selatan?
3. Apakah perilaku pimpinan perusahaan dan motivasi pimpinan perusahaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Berlian Motor Hajimena Lampung Selatan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari pada penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui Pengaruh perilaku pimpinan perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Berlian Motor Hajimena Lampung Selatan
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Berlian Motor Hajimena Lampung Selatan
3. Mengetahui pengaruh perilaku pimpinan perusahaan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Berlian Motor Hajimena Lampung Selatan.

1.4. Kegunaan Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. **Secara teoritis**

   Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan perilaku pimpinan perusahaan, kepuasan kerja dan kinerja.

2. **Bagi organisasi**

   Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi institusi terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut perilaku pimpinan perusahaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja

3. **Peneliti selanjutnya**

   Penelitian ini berguna bagi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

II. TINJAUAN PUSTAKA, RANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Perilaku Pimpinan

2.1.1 Pengertian Pimpinan

Perkataan pemimpin atau *leader* memiliki berbagai pengertian. Pemimpin merupakan dampak interaktif dari faktor individu atau pribadi dengan faktor situasi. Pimpinan merupakan suatu figur yang diteladani oleh para bawahan, anggota atau orang lain, dalam pencapain suatu tujuan. Oleh karena itu seorang pemimpin harus berperilaku yang baik, jujur, mengayomi dan peka terhadap kebutuhan lingkungan serta bergerak dalam satu lingkup teori perilaku pemimpin terapan.

Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen, bagaimanapun baiknya perencanaan organisasi itu tidak akan mencapai tujuan yang efektif dan efesien bila tidak dipimpin oleh pemimpin yang berkualitas. Pemimpin keperawatan yang berkualitas sangat ditentukan oleh pemahaman keterampilan tentang kepemimpinan (Ali, 2010:72).

Menurut Safaria (2004:43) kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya. Proses kepemimpinan juga melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan pengikut untuk mancapai tujuan yang diinginkan bersama, dengan demikian, baik pemimpin ataupun pengikut mengambil

tanggung jawab (*personalresponsibility*) pribadi untuk mancapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2006:617), menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi yang relevan menampilkan kepemimpinan tidak mengharuskan seseorang berada pada posisi pemimpin formal.

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, peroleh dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam hak ini, yaitu (1) kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, (2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya, (3) adanya kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang berbeda-beda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya dengan berbagai cara (Rivai dan Mulyadi, 2011:416).

Hal senada juga dikemukakan oleh Nurkolis (2011: 179) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan adalah mengarahkan dan mempegaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan terhadap para anggota kelompok. Definisi ini mengandung tiga implikasi penting, yaitu (1) kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, (2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya, (3) adanya kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang berbeda-beda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya dengan berbagai cara (Nurkolis, 2003:182).

Perilaku menurut teori Lewin, merupakan hasil interaksi antar diri orang dengan lingkungan, dari segi aspek biologis perilaku adalah suatu kegiatan atau aktivitas organisasi atau makhluk hidup yang bersangkutan. Menurut Notoatmodjo (2010:138), seorang ahli psikologi mengatakan bahwa perilaku merupakan respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus. Maka perilaku manusia dapat dikelompokan menjadi perilaku tertutup dan perilaku terbuka. Menurut Robbins (2010), mengemukakan bahwa teori perilaku yaitu teori kepemimpinan yang mengidentifikasi perilaku yang membedakan antara efektif dan tidak afektif seorang pemimpin. Perilaku kepemimpinan dapat dipahami sebagai perilaku atau keperibadian seorang pemimpin yang diwujudkan dalam aktivitas kepemimpinannya dalam kaitan

antara ugas dan hubungan dengan bawahan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Maron dan Supriyatno, 2008:311).

Menurut Gibson, et al (1997) dalam Syafaruddin dan Asrul (2007:231), perilaku pemimpin memiliki pengaruh atas kinerja dan kepuasan kerja anggota bahwa kinerja dan kepuasan anggota adalah hasil dari ragam gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Hubungan timbal balik perilaku pimpinan dengan perilaku bawahan. Perilaku bawahan berpengaruh terhadap perilaku pimpinan dan perilaku pimpinan mempengaruhi perilaku bawahan. Perilaku ini dipengaruhi oleh situasi yang terjadi dari kebutuhan pengikut, struktur tugas, kekuatan kedudukan, kepercayaan bawahan pada pemimpin, dan kesediaan kelompok. Pengaruh tersebut akan melahirkan hasil atau yang efektif meliputi produtivitas, kualitas, efisiensi, keputusan, pengembangan dan kelangsungan hidup.

2.1.2 Sifat Pemimpin

Menurut Kartono (2005:210), dalam buku pemimpin dan kepemimpinan, teori *Ordway Tead* dalam tulisannya mengemukakan memiliki sepuluh sifat pemimpin, yaitu (1) energi jasmaniah dan mental (2) kesadaran akan tujuan dan arah (3) antusiasme , semagat, kegairahan, kegembiraan yang besar), (4) keramahan dan kecintaan (5) integritas, keutuhan, kejujuran, ketulusa hati), (6) penguasaan teknis, (7) ketegasan dalam mengambil keputusan (8) kecerdasan, (9) keterampilan manager, (10) kepercayaan.

2.1.3 Kriteria Kepemimpinan

Kriteria kepemimpinan secara singkat dapat ditemukan bahwa pemimpin yang efektif adalah yang jujur, takwa, integritas, vitalitas fisik dan mental, kecerdasan, kearifan, bertanggung jawab, kompeten, memahami kebutuhan pengikutnya, keterampilan interpersonal, kebutuhan untuk berprestasi, mampu motivasi dan memberi semangat, mampu memecahkan masalah, meyakinkan, memiliki kapasitas untuk menang, memiliki kapasitas untuk mengelolamemutuskan-menentukan prioritas, mampu memegang kepercayaan, memiliki pengaruh, mampu beradaptasi atau memiliki fleksibilitas (Rivai dan Mulyadi, 2011).

2.1.4 Tipe-Tipe Kepemimpinan

Menurut Siagian (2007:27) mengemukakan, ada beberapa tipe kepemimpinan antara lain :

1) Tipe Otokratik.

   Tipe kepemimpinan ini berdasarkan dari pada kekuasaan dan pelaksanaan yang harus dipatuhi. Setiap perintah dan kebijakan yang ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya, tipe ini senantiasa ingin berkuasa mutlak dan tunggal.

2) Tipe Paternalistik.

   Tipe yang berwujud keinginan agar pemimpin mau berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk. Pemimpin dengan tipe ini menganggap bahwa bawahannya sebagai orang yang belum dewasa dan

jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan sendiri.

3) Tipe Karismatik.

Yaitu tipe yang memiliki daya tarik dan bawahannya sangat dikagumi oleh banyak pengikutnya.

4) Tipe Laissez Faire.

Yaitu tipe pemimpin yang berpandangan bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya ka rena para anggota organisasi terdiri dari orang–orang yang sudah dewasa dan bert anggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya.

5) Tipe Demokratis.

Yaitu tipe kepemimpinan yang memberikan bimbingan yang efisien kepada bawahannya dan terd apat koordinasi. Pekerjaan dari semua bawahannya dan mempunyai kerja sama yang baik.

Dari tipe-tipe di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang pemimpin haruslah sebagai bapak yang kharismatik yang bersifat melindungi, layak dijadikan sebagai tempat bertanya untuk memperoleh petunjuk, memberikan bimbingan yang efisien kepada bawahannya serta mengkoordi nasikan segala sesuatu dengan baik.

2.1.5 Pendekatan Kepemimpinan

a. Pendekatan Sifat (*Trait*)

Pendekatan trait terdapat kepemimpinan terfokus untuk mengidentifikasi traitintelektual, emosional, fisik dan trait kepribadian lainnya dari seorang pemimpin efektif. Trait diidentifikasi adalah inteligensi, keperibadian,

tinggi badan, dan kemampuan supervisi Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, (2006:609). *The great man theory* (teori sifat) ini berusaha mengidentifikasikan karakteristik seorang pemimpin. Teori ini menyatakan bahwa seseorang yang bias berhasil menjadi seorang pemimpin Karena mereka memang dilahirkan untuk menjadi seorang pemimpin, apakah ia mempunyai sifat atau tidak mempunyai sifat sebagai pemimpin. Keith Davis merumuskan ada empat sifat umum yang mempengaruhi kesuksesan kepemimpinan dalam organisasi, yaitu: intelegensi, kematangan sosial, motivasi diri, dan hubungan pribadi (Wiludjeng, 2007:419).

b. Pendekatan Perilaku

Pendekatan perilaku adalah perhatian utama dalam mengidentifikasi perilaku kepemimpinan yang efektif. Pendekatan ini muncul setelah pendekatan berdasarkan ciri ini menekankan pada sifat pemimpin seperti kepribadian, motivasi nilai, dan keterampilan mengalami kegagalan. Pendekatan perilaku pemimpin menggunakan waktunya dan pola aktivitas, tanggung jawab dan fungsi spesifik dari pekerjaan manajerial dan bagaimana para manajer menanggulangi permintaan, keterbatasan dan konflik peran dalam pekerjaan mereka yang berkombinasi menjadi konsep perilaku pemimpin yang merupakan deskripsi dari perilaku pemimpin (Yukl, 2005:312). Teori Perilaku Kepemimpinan adalah teori-teori yang mengemukakan bahwa perilaku spesifik membedakan pemimpin dari bukan pemimpin.

2.1.6 Perilaku Pemimpin

Pendekatan perilaku pemimpin menggunakan waktunya dan pola aktivitas, tanggung jawab dan fungsi spesifik dari pekerjaan manajerial dan bagaimana para manajer menanggulangi permintaan, keterbatasan dan konflik peran dalam pekerjaan mereka yang berkombinasi menjadi konsep perilaku pemimpin yang merupakan deskripsi dari perilaku pemimpin (Yukl, 2005:312).

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2006:612) juga menjelaskan bahwa pendekatan perilaku terfokus pada perilaku pemimpin. dengan dua dimensi perilaku kepemimpinan disebut sebagai pembuatan inisiatif struktur dan dan mempertimbangkan inisiatif struktur adalah perilaku di mana pemimpin mengatur dan mendefinisikan hubungan dalam kelompok, cenderung membuat pola yang baku dan menyalurkan komunikasi, serta mengatur bagaimana sebuah tugas dilakukan. Inisiatif struktur mencakup perilaku yang berusaha mengorganisasi pekerjaan, hubungan kerja, dan tujuan. mempertimbangkan inisiatif struktur mencakup sejauh mana pemimpin memiliki hubungan kerja dengan karakteristik saling percaya dan rasa hormat terhadap gagasan dan perasaan anggota kelompok. Komitment yang efektif berkaitan dengan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan, komitmen yang efektif, komitmen yang kontinyu dan nilai-nilai komitmen Konopaske, dan Matteson (2006:612).

Menurut Walace *et al* (2013) perilaku pemimpin dapat dikategorikan menjadi dua kelompok atau jenis yaitu:

1. *Initiating structure* (struktur yang menginisiasi)

   Perilaku kepemimpinan *initiating structure* cenderung lebih memetingkan tujuan organisasi daripada mementingkan bawahan sehingga pemimpin dengan perilaku semacam ini biasanya suka mengatur, menentukan pola organisasi, saluran komunikasi, struktur, peran dalam pencapaian tujuan organisasi dan cara pelaksanaannya.

2. *Consideration* (pertimbangan)

   Perilaku kepemimpinan *Consideration* cenderung lebih ke arah kepentingan bawahan, dimana hal ini ditujukan dengan hubungan yang hangat antara seorang atasan dengan bawahan, adanya saling percaya, kekeluargaan, dan penghargaan terhadap gagasan bawahan.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kebutuhan untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal, dan semacamnya (Robbins, 2007:103).

Hal itu berarti penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya adalah perhitungan rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang *sensitive*. Pendekatan yang paling banyak digunakan adalah peringkat global tunggal (*single global rating*) dan skor penghitungan (*summation score*) yang terdiri dari sejumlah aspek pekerjaan. Metode peringkat global tunggal tidak lebih dari sekedar menanyai karyawan untuk menanggapi pertanyaan, seperti “Berdasarkan semua hal, seberapa puas Anda dengan pekerjaan Anda?” Para

responden kemudain menjawab dengan melingkari angka antara satu sampai dengan lima yang mencerminkan jawaban dari “sangat puas” sampai”sangat tidak puas”. Pendekatan lainnya penghitungan aspek pekerjaan lebih canggih. Pendekatan itu mengidentifikasi elemen-elemen pekerjaan tertentu dan menanyakan perasaan karyawan terhadap setiap elemen tersebut. Faktor-faktor yang umumnya disertakan adalah suasana pekerjaan, pengawasan, tingkat upah saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan mitra kerja. Faktor-faktor tersebut diperingkatkan berdasarkan skala yang distandarkan dan kemudian ditambahkan untuk mendapatkan skor kepuasan kerja secara keseluruhan (Robbins, 2007:103).

Secara alamiah, tampak bahwa menjumlahkan tanggapan-tanggapan terhadap sejumlah faktor pekerjaan akan menghasilkan evaluasi lebih akurat tentang kepuasan kerja. Perbandingan-perbandingan peringkat global satu pertanyaan terhadap metode penghitungan faktor pekerjaan yang lebih panjang menunjukkan bahwa yang pertama pada dasarnya mempunyai validitas serupa dengan yang kedua. Penjelasan terbaik untuk hasil ini adalah bahwa konsep kepuasan kerja itu sendiri sangat luas sehingga satu pertanyaan dapat menangkap intinya.

2.2.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins, (2007:107) Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya yang dirasakan dan diberikan pada tenaga kerja.

2. Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya.
3. Pencapaian (*achievement*), besar kecilnya tenaga kerja mencapai kepuasan kerja yang tinggi.
4. Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas kinerjanya.
5. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), besar kecilnya tantangan bagi tenaga kerja dari pekerjaannya (Robbins, 2007:107)

Para ahli menilai hal itu mungkin disebabkan upaya para atasan untuk mencoba meningkatkan produktivitas melalui peningkatan beban kerja karyawan dan tenggat waktu yang lebih sempit. Faktor penyumbang lain mungkin adalah perasaan, yang semakin banyak dilaporkan para pekerja, bahwa mereka mempunyai kendali lebih kecil atas pekerjaan mereka.

Peningkatan upah mencerminkan perbedaan jenis pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan berupah lebih tinggi umumnya mensyaratkan keterampilan lebih tinggi, memberikan tanggung jawab lebih besar kepada pengemban, lebih merangsang dan memberikan lebih banyak tantangan, dan memberikan kendali lebih besar kepada para pekerja. Sehingga terdapat kemungkinan bahwa laporan-laporan peningkatan kepuasan di antara para pekerja yang berupah lebih baik mencerminkan tantangan dan kebebasan lebih besar yang mereka dapatkan dalam pekerjaan mereka bukan upah itu sendiri (Robbins, 2007:113).

Kepuasan kerja lebih penting dalam mempengaruhi karyawan yang berkinerja buruk untuk bertahan daripada karyawan yang berkinerja baik. Terlepas dari level kepuasan, karyawan yang berkinerja baik berkemungkinan lebih besar untuk

bertahan pada organisasi tersebut karena menerima pengakuan, pujian, dan hadiah lain yang memberi mereka lebih banyak alasan untuk bertahan.

Ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan dalam sejumlah cara. Misalnya daripada mengundurkan diri, karyawan dapat mengeluh, menjadi tidak patuh, atau menghindari sebagian tanggungjawab kerja mereka. Perilaku-perilaku keluar dan pengabdian melibatkan variabel-variabel kinerja kita produktivitas, keabsenan, dan pengunduran diri. Namun model ini memperlebar tanggapan karyawan sehingga mencakup suara dan kesetiaan perilaku-perilaku konstruktif yang mungkin individu mentoleransi situasi tidak nyaman atau membangkitkan kembali kondisi kerja yang telah memuaskan.

Model itu membantu kita memahami keadaan, seperti keadaan-keadaan yang kadang ditemukan pada para pekerja tidak berserikat buruh, yang bagiannya kepuasan kerja rendah disertai oleh pengunduran diri rendah. Para anggota serikat buruh sering mengungkapkan ketidakpuasan melalui prosedur-prosedur protes atau melalui perundingan kontrak formal. Mekanisme-mekanisme suara tersebut memungkinkan para anggota serikat meneruskan pekerjaan mereka sembari meyakinkan diri mereka sendiri bahwa mereka bertindak untuk memperbaiki keadaan. Pada dasarnya, kepuasan kerja berasal dari konsepsi mengenai hasil, perlakuan, dan prosedur yang adil (Irianto, 2009).

2.2.3 Efek-efek Kepuasan Kerja

Handoko (2008:171) berpendapat bahwa kepuasan kerja pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. terdapat beberapa efek kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor pekerjaan itu mereka sendiri, merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkat dimana pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab.
2. Faktor gaji, merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkat dimana sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.
3. Faktor kesempatan atau promosi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kesempatan karyawan untuk kesempatan untuk kenaikan jabatan.
4. Faktor supervisor, merupakan faktor yang berhubungan dengan kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan.
5. Faktor rekan kerja, merupakan faktor yang berhubungan dengan kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial; akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan.

2.2.4 Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Neog dan Barua (2014) kepuasan kerja ditetapkan meliputi 4 faktor yaitu:

1. Kompensasi

   Kalleberg (1997) dan Voydanoff (1980) dalam Neog dan Barua (2014) bahwa kompensasi moneter merupakan salah satu variabel yang utama bagi kepuasan kerja

2. Dukungan atasan

   Buchkingham dan Coffman (1999) dalam Neog dan Barua (2014) dukungan atasan adalah salah satu faktor penting untuk karyawan, dukugan atasan

didefinisikan dengan sejauh mana pemimpin peduli tentang kesejahteraan karyawan mereka dan menghargai kontribusi mereka

3. Linkungan kerja

   Robbins (2001) dalam Neog dan Barua (2014) menjelaskan bahwa kondisi kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut George dan Jonas (1999) dalam Neog dan Barua (2014) pekerja lebih sangat peduli dengan keadaan lingkungan kerja yang nyaman agar dapat bekerja dengan baik dan menginginkan kondisi kerja yang aman seperti temperatur, cahaya, keramaian, dan faktor lainnya

4. Keamanan Kerja

   Ruvio dan Rossenblatt dalam Neog dan Barua (2014) keamanan kerja merupakan faktor sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja. Keamanan dalam bekerja cenderung membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pckcrjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tcntang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang (Rivai 2009:604).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013:67) Berdasarkan pemaparan dari beberapa teori di atas, maka dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi perilaku kerja yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak yang mempekerjakannya untuk mengetahui tingkat pencapaian dari suatu hasil kerja yang dihubungkan dengan tujuan yang diemban suatu perusahaan serta untuk mengetahui suatu dampak positif dan negatif dari kebijakan yang dimiliki perusahaan tersebut.

2.3.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individu diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan seberapa baik pekerja bekerja selama periode waktu tertentu (Bacal, dalam Wibowo:2014:187). Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif (Harvard Business Essentials, 2006: 78 dalam Wibowo:2014:188).

Menurut *the Advisory, Conciliation and Arbitration Service*, penilaian kinerja secara reguler mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban dan volume, melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya (Armstrong, 2009: 18 dalam Wibowo:2014:188). Menurut pandangan Williams (2007: 21 dalam Wibowo:2014:188) penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional. Pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahan.

Menurut Mondy & Noe (2005) penilaian kinerja adalah tinjauan formal dan evaluasi kinerja individu atau tugas tim, sedangkan menurut Dessler (2003) penilaian kinerja ialah mengevaluasi kinerja saat ini dan atau di masa lalu terhadap standar prestasinya. Dimensi-dimensi yang dipergunakan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan menurut Gomes (2003: 142) adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
2. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
3. *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan yang dimiliki
4. *Creativeness*, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)
6. Dependability, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
7. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
8. *Personal qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan,keramahtamahan, dan integritas pribadi.

Berdasar pandangan tersebut di atas tampak bahwa *performance appraisal* atau penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Penilaian Kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan, (2013:258) tujuan dari penilaian kinerja dapat digunakan:

1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan dapat sukses dalam pekerjaannya.
3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam perusahaan

4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja
5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi
6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performa kerja terbaik.
7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya
8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekuarangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
9) Sebagai Kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan kerja
10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
12) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaaan

2.3.4 Kriteria Ukuran Kinerja

Ukuran kinerja merupakan alat ukur yang harus bersifat objektif schingga diperlukan adanya kriteria yang sama. Dengan kriteria yang sama diharapkan memberikan basil yang dapat diperbandingkan secara objektif dan adil. Kriteria suatu ukuran kinerja menurut Wibowo (2014:158) seharusnya adalah:

a. Dikaitkan dengan tujuan strategis dan mengukur apa yang secara organisasional penting dan mendorong kinerja bisnis
b. Relevan dengan sasaran dan akuntabilitas tim dan individu yang berkepentingan
c. Memfokuskan pada output yang terukur dan penyclcsaian tugas dan bagaimana orang bertindak dan bagaimana tingkah laku mereka
d. Mengindikasi data yang akan tersedia sebagai dasar pengukuran
e. Dapat didiverifikasi, dengan mengusahakan informasi yang akan
f. mengonfirmasi tingkat seberapa jauh harapan dapat dipenuhi
g. Menjadi setepat mungkin dalam hubungan dengan maksud pengukuran dan ketersediaan data
h. Mengusahakan dasar untuk umpan balik dan tindakan
i. Bersifat komprehensif, mencakup semua aspek kinerja schingga keluarga ukuran tersedia.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:551) Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu: (1) manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang; dan (2) manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antarmanajer yang bersangkutan dengan karyawannya. Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

1. Mengetahui pengembangan, yang meliputi: (a) identifikasi kebutuhan pelatihan, (b) umpan balik kinerja, (c) menentukan transfer dan penugasan, dan (d) identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
2. Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi: (a) keputus untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memhri hentikan karyawan, (b) pengakuan kinerja karyawan, (c) pemutusan hubungan kerja dan (d) mengidentifikasi yang buruk.
3. Keperluan perusahaan, yang meliputi: (a) perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, (c) evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, (d) informasi untuk identifikasi tujuan, (e) evaluasi terhadap kebutuhan sistem SDM, dan (f) penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahan.
4. Dokumentasi, yang meliputi: (a) kriteria untuk validasi penelitiaan (b) dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan (c) membantu memenuhi untuk memenuhi persyaratan hukum.

Menurut Koopmans *et al*. (2014), faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penilaian kinerja meliputi :

a. Kinerja tugas, mengacu pada kemampuan seorang karyawan melakukan tugas-tugas pekerjaan yang utama, yaitu mencakup kualitas kerja, perencanaan dan pengorganisasian tugas, berorientasi pada hasil, membuat skala prioritas, dan bekerja secara efisien.
b. Kinerja kontekstual, mengacu pada perilaku karyawan yang mendukung organisasi, sosial, dan lingkungan psikologis di mana tugas-tugas pekerjaan sentral dilakukan, misalnya bertanggungjawab terhadap pekerjaan, kreatif, memiliki inisiatif, senang mengambil pekerjaan yang menantang,

berkomunikasi secara efektif, mampu bekerja sama, dan mau menerima dan belajar dari orang lain.

c. Perilaku kerja kontraproduktif, mengacu pada pada perilaku yang berbahaya bagi kelangsungan organisasi, misalnya melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, melakukan hal-hal yang merugikan rekan kerja dan atasan, dan sengaja membuat kesalahan

2.3.5 Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Simamora (2004:458) indikator penilaian kinerja terdiri dari:

1) Loyalitas

   Setiap karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan-perusahaan dimana mereka akan diberikan posisi yang baik. Hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.

2) Semangat kerja

   Perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas pada suatu organisasi.

3) Kepemimpinan

   Pimpinan merupakan *leader* bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat, dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.

4) Kerja sama

   Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.

5) Prakarsa

   Prakarsa perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan perusahaan.

6) Tanggung jawab

   Tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap karyawan baik bagi mereka yang berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level yang rendah.

7) Pencapaian target

   Dalam pencapaian target biasanya perusahaan mempunyai strategi-strategi tertentu dan masing-masing.

2.3.6 Klasifikasi Ukuran Kinerja

Sebenarnya banyak faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja, namun ukuran kinerja harus relevan, signifikan, dan komprehensif. Keluarga ukuran berkaitan dengan tipe ukuran yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

a. Produktivitas

Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output. Ukuran produktivitas misalnya adalah output sebanyak 55 unit di produksi oleh kelompok yang terdiri dari empat orang pekerja dalam

waktu seminggu.

b. Kualitas

Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal *rating* seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pclanggan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pesanan dikapalkan sesuai dijanjikan. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.

d. *Cycle Time*

Cycle time menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. Pengukuran *cycle time* mengukur berapa lama sesuatu dilakukan. Misalnya adalah berapa lama waktu ratarata diperlukan dari pelanggan menyampaikan pesanan sampai pelanggan benar-benar menerima pesanan.

e. Pemanfaatan Sumber Daya

Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan. Pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk mesin, komputer, kendaraan, dan bahkan orang. Tingkat pemanfaatan sumber daya tenaga kerja 40% mengindikasikan bahwa sumber daya manusia baru dipergunakan secara produktif sebesar 40% dari waktu mereka yang tersedia untuk bekerja. Dengan mengetahui tingkat pemanfaatan, organisasi menemukan bahwa tidak

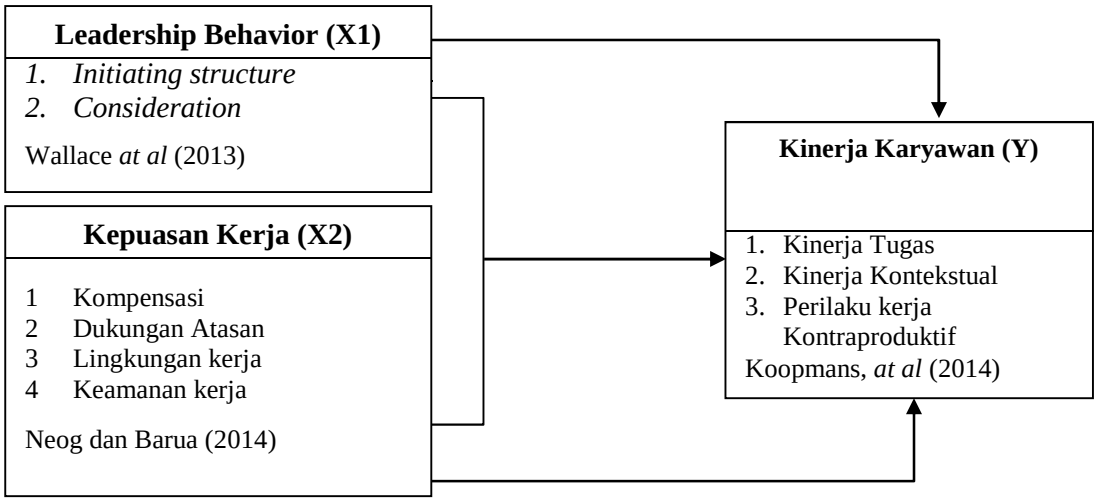
memerlukan lebih banyak sumber daya.

f. Biaya

Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit. Namun, banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.

2.4 Kerangka Pikir

Berdasarkan paparan pada kerangka teori yang telah diuraikan di atas, untuk mengetahui keterkaitan antara pelatihan terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada bagan kerangka pikir sebagai berikut:



2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2005:45) hipotesis adalah pradugaan atau dugaan dari suatu penilaian dan harus dibuktikan kebenarannya. Dengan dasar pengertian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat Pengaruh positif perilaku pimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Berlian Motor Hajimena Lampung Selatan.

2. Terdapat Pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Berlian Motor Hajimena Lampung Selatan.
3. Terdapat Pengaruh positif perilaku pimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Berlian Motor Hajimena Lampung Selatan.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Penelitian kausal merupakan tipe penelitian konklusif yang ditujukan untuk memperoleh bukti terkait dengan hubungan sebab dan akibat (kausal) (Malhotra dan Dash, 2009:82). Variabel yang mempengaruhi ini disebut bebas, sedangkan variabel yang dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas disebut variabel terikat.

Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi dua variabel, yaitu:

1. Variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Pada penelitian ini variabel bebas adalah *leadership behavior* (X_1), kepuasan kerja (X_2)
2. Variabel Terikat (*dependent variable*) yaitu variabel yang dipengaruhi variabel bebas yaitu kinerja karyawan (Y).

3.2 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *kuantitatif,* dengan pendekatan *crossectional.* Objek penelitian ini adalah perilaku pimpinan, kepuasan dan kinerja. Sedangkan subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan T Budi Berlian Motor Hajimena Lampung Selatan. Lokasi penelitian ini di PT Budi Berlian Motor Hajimena Lampung Selatan Jl Raya Natar Km 15 Natar Lampung Selatan .

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian ini adalah :

a. Data Primer

   Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh peneliti data ini dikumpulkan khusus untuk menjawab masalah dalam penelitian secara khusus. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada konsumen.

b. Data Sekunder

   Data yang diperoleh dari objek penelitian dan data-data jurnal, buku, surat kabar internet atau melalui dokumentasi bertujuan untuk mengetahui konsep konsep yang berkaitan dan mendukung penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Penelitian Lapangan

Dalam peneltian ini akan digunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data yaitu :

a. Observasi

Observasi yang dilakukan dengan melihat kondisi lingkungan kerja sekaligus mengenai pola konflik peran yang ada di dalam organisasi

b. Wawancara dan Dokumentasi

Wawancara dilakukan kepada kepala bagian kepegawaian guna mengumpulkan data–data tentang jumlah karyawan, tingkat absensi, serta struktur organisasi.

c. Angket

Angket merupakan teknik pokok yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Skala pengukuran untuk data ini adalah interval. Pengukuran untuk variabel *leadership behavior* (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) diberikan skor untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung (Sugioyono, 2005;56). Jawaban pernyataan yang diajukan yaitu

SS : Sangat setuju dengan skor 5
S : Setuju dengan skor 4
N : Netral dengan skor 3
TS : Tidak setuju dengan skor 2
STS : Sangat tidak Setuju dengan skor 1

3.4.2 Penelitian Kepustakaan

Kegiatan penelitian media-media digunakan adalah yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur, penelitian terdahulu, buku bacaan dan publikasi lainnya yang layak dijadikan sumber penelitian yang berhubungan dengan penulisan ini.

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:72). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Budi Berlian Motor Hajimena Lampung Selatan sebanyak 135 Karyawan.

3.6 Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Independent:			
leadership behavior (X_1),	suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Wallace *at al* (2013)	*1 Initiating structure* *2 Consideration* *3 effectif Commitment* *4 Continuance Commitment* *5 Normatif Commitment*	Likert interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan ang mengukur suatu objek
Kepuasan kerja (X2)	Kebutuhan untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi. (Robbins, 2007:103)	1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*) 2. Atasan (*Supervision)* 3. Teman sekerja *(Workers)* 4. Promosi *(Promotion)* 5. Gaji Atau Upah *(Pay)*	Likert interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan ang mengukur suatu objek

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Dependent:			
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah penampilan hasil karya pada seluruh jajaran personil di dalam suatu organisasi (Ilyas, 2008:177).	1. Kinerja tugas 2. Kinerja konteksual 3. Perilaku kinerja 4. Kontraproduktif	Likert interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan ang mengukur suatu objek

3.7 Analisis Data

Analisis data untuk mengetahui dugaan pengaruh motivasi pimpinan perusahaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif.

3.7.1 Deskripsi Hasil Survei

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil jawaban kuesioner. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif. Menurut Arikunto (2005: 250) metode analisis deskriptif merupakan penelitian bukan eksperimen, karena tidak dimaksudkan untuk mengetahui akibat dari suatu perlakuan. Penelitian deskriptif peneliti dengan maksud menggambarkan atau menerangkan gejala yang sedang terjadi.

3.7.2 Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif merupakan perhitungan matematis menggunakan rumus tertentu yang digunakan untuk mengetahui hasil yang diteliti. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi pimpinan perusahaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan uji hipotesis secara parsial (Uji T) dan uji simultan (Uji F).

3.8 Metode Analisis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis Regresi Linier Berganda yaitu:

$$\mathbf{Y = a + bX_1 + bX_2 + e_t}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = *Leadership Behavior* Perusahaan

X_2 = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e_t = error term

(Sudjana, 2005;312)

3.9 Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Keberartian Secara Keseluruhan

Pengujian keberartian pengaruh peubah bebas terhadap peubah terikat secara keseluruhan dilakukan dengan menggunakan uji F pada tingkat kepercayaan 95% dengan derajat kebebasan bagi pembilang (V_1) dan bagi pembilang (V_2) (Ghozali (2005;102).

Kriteria pengujiannya adalah :

- Ho ditolak dan Ha diterima jika F hitung > F tabel
- Ho diterima dan Ha ditolak jika F hitung $\leq$ F tabel

b. Pengujian Keberartian Secara Parsial

Pengujian keberartian pengaruh peubah bebas secara parsial terhadap peubah terikat dilakukan dengan menggunakan uji t dengan α 0,05 (0,05÷2, karena hipotesisnya 2 arah sehingga α 0,025) dengan derajat kebebasan (df) = n–k-1 Gozali (2005;105).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh positif perilaku pimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Berlian Motor Hajimena Lampung Selatan t hitung (6,843) < t tabel (1,645). Berarti setiap kenaikan variabel perilaku pimpinan akan menaikkan kinerja karyawan begitupun sebaliknya setiap penurunan variabel perilaku pimpinan akan menurunkan kinerja karyawan
2. Terdapat Pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Berlian Motor Hajimena Lampung Selatan demikian t hitung (5,349) < t tabel (1,645). berarti setiap kenaikan variabel kepuasan kerja akan menaikkan kinerja Karyawan begitupun sebaliknya setiap penurunan variabel kepuasan kerja akan menurunkan kinerja karyawan
3. Terdapat Pengaruh positif perilaku pimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Budi Berlian Motor Hajimena Lampung Selatan F hitung (34,148) > F tabel (3,00).

5.2 Saran

Beberapa implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada perusahaan PT Budi Berlian Motor agar melibatkan karyawan dalam mengambil suatu keputusan sehingga karyawan tidak merasa kecewa dan kepuasan kerja karyawan akan tercapai. Pihak perusahaan juga hendaknya memberikan peningkatan pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan pihak perusahaan agar memberikan gaji yang disesuaikan dengan apa yang diharapkan oleh karyawan.
2. Kepada seluruh karyawan agar bekerja dengan baik sehingga kinerja yang di capai akan optimal. Kinerjanya dapat diandalkan dan dapat dipercaya secara penuh. Karyawan diharapkan mampu memberikan informasi secara jujur mengenai target yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Penelitian ini berguna bagi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2005. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta

Ali, Z. (2010). *Dasar-dasar Kepemimpinan*. Jakarta: Trans Info Media.

Ghozali, Imam. *2005*. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Gomes, Faustino Cardoso, *2003Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan. Masalah,Edisi Revisi*, Bumi Aksara:Jakarta

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta

Irianto, Jausuf. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendikia,

K*artono*. *2005*. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo. Persada.

Konopaske, Matteson, Ivancevich, 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta PT.Erlangga

Koopmans et al 2014, JOEM Vol.53.No.8, *Conceptual Frameworks of individual work performance, American College of Occupational & Environment* Meds.

Notoatmodjo,s. 2010. *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta : PT Rineka Cipta

Nurholis. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Mangkunegara. Anwar Prabu 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mondy, R. Wayne, dan Robert M. Noe. 2005. *Human Resource Management.* Ninth Edition. USA: Prentice Hall.

Maron dan Supriyatno, 2008, *Manajemen Personalia*, Edisi Kempat Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Nainggolan, 2007 *"Pengaruh Audit Internal Terhadap Kinerja Perusahaan"*, *Jurnal Ilmiah Satya Negara Indonesia*, Vol.4 ISSN.1979-5246. Board of Directors IIA. 2007.

Robbins Stephan P, & dan Judge. 2010. *Perilaku Organisasi,* Salemba Empat. Jakarta.

Robbins Stephan P, & dan Judge. 2005. *Perilaku Organisasi, edisi lengkap* Salemba Empat. Jakarta.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* PT Raja Grafindo. Jakarta

Rivai, dan Sugeng, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahan: Dari Teori ke Praktek,* Edisi Pertama, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Safaria. Triantoro, 2004. "*Kepemimpinan*". Edisi Pertama. Graha Ilmu, Yogyakarta

Simamora, Henry, 204, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT Bumi Aksara: Jakarta

Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT Bumi Aksara: Jakarta

Syafarudin dan asrul 2007 *manajemen Sumberdaya manusia Strategi keunggulan dan kompetitif* BPFE Yogyakarta

Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Tarsito. Bandung.

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian kualitatif dan kuantitatif*. R&D Alfabeta. Bandung.

Hussein, Umar, 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen.* Gramedia Pustaka Utama. Jakarta

PT. Budi Berlian Utama Motor Bandar Lampung. Tahun 2014.

Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat. Rajawali Pers. Jakarta.

Wiludjeng, Sri. 2007. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Walace *et.al*, 2013, *Human Resources and Personel Management*, 5th Editon, McGraw-Hil, Inc, New York.

Yuniarsih dan Suwatno. 2008 *Manajemen Sumberdaya manusia* Alfa Beta Bandung

Yukl. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta : Indeks