



**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.FASTFOOD INDONESIA (KFC) DI KABUPATEN JEMBER**

***THE INFLUENCE QUALITY OF WORK LIFE, LEADERSHIP, AND JOB
SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF
PT.FASTFOOD INDONESIA (KFC) IN JEMBER***

SKRIPSI

Oleh :

**VIRGINIA SINDYA RAHMADANI
NIM. 150810201226**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2019**



**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.FASTFOOD INDONESIA (KFC) DI KABUPATEN JEMBER**

***THE INFLUENCE QUALITY OF WORK LIFE, LEADERSHIP, AND JOB
SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF
PT.FASTFOOD INDONESIA (KFC) IN JEMBER***

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk
menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

**VIRGINIA SINDYA RAHMADANI
NIM. 150810201226**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2019**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER– FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : VIRGINIA SINDYA RAHMADANI
NIM :150810201226
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja,
Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT.
Fastfood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 19 Agustus 2019

Yang menyatakan,

Virginia Sindya Rahamadani
NIM. 150810201226iii

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan,
dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada
PT. Fastfood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember

Nama Mahasiswa : VIRGINIA SINDYA RAHMADANI NIM
150810201226

Jurusan : S-1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 19 Agustus 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr.Diana Sulianti K Tobing, S.E., M.Si.
NIP. 197412122000122001

Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M.
NIP. 19791221200812202

Koordinator Program Studi S1-Manajemen

Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D.

NIP. 196901201993031002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.FASTFOOD
INDONESIA (KFC) DI KABUPATEN JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Virginia Sindya Rahmadani

NIM : 150810201226

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal: 5 September 2019

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Ketua : Dr.Purnamie Titisari, S.E., M.M. (.....)
NIP. 197501062000032001

Sekretaris: Dr.Arnis Budi Susanto, S.E., M.Si. (.....)
NIP. 760014663

Anggota : Dra. Lilik Farida, M.Si. (.....)
NIP.196311281989022001



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA,
NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Terima kasih kepada Allah SWT atas segala karuniaNya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi panutan terbaik di muka bumi.

Skripsi ini dipersembahkan kepada ;

1. Mama dan Papa sebagai sembah baktiku dan rasa hormatku atas kasih sayang, nasihat, pengorbanan selama ini dan doa yang tiada pernah henti.
2. Seluruh keluarga besar tercinta yang selalu memberikan dukungan.
3. Teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2015 atas pemberian semangat serta doanya.
4. Almamater yang aku banggakan Universitas Jember.

MOTO

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya” (Surah Al-Baqarah 286)

“Sejatinya, dalam hidup ini kita tidak pernah berusaha mengalahkan orang lain. Dan itu sama sekali tidak perlu. Kita cukup mengalahkan diri sendiri, egoisme, ketidakpedulian, ambisi, rasa takut, pertanyaan, keraguan.

Sekali kau bisa menang dalam pertempuran itu, maka pertempuran lainnya akan mudah.”

(Tere Liye)

“Ujian dari Allah adalah salah satu bentuk bahwa ialah yang hanya Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Sejauh mana kamu mau bersabar, berikhtiar, dan bershawat. Disaat itulah Allah akan menurunkan mukjizat disaat kamu telah berdamai dengan hatimu sendiri dan ikhlas.

Kamu akan mendapatkan apa yang kamu cari dan idamkan, yakinlah sama Kun Fayakun Allah”

(Ibunda Siti Aisyah)

RINGKASAN

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.FASTFOOD

INDONESIA (KFC) ; Virginia Sindy Rahmadani, 150810201226; 2019; 69 halaman; Program Studi Manajemen; Jurusan Manajemen; Fakultas Ekonomi dan Bisnis; Universitas Jember.

Pada umumnya organisasi akan memanfaatkan berbagai sumber daya tertentu dalam rangka mencapai tujuan, seperti; uang, mesin, metode atau cara, lingkungan, sumber daya manusia, dan sumber daya lainnya yang dilakukan secara sistematis, rasional, dan terkendali. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang menjadi faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan agar aktivitas dapat berjalan secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan mempunyai peranan penting dalam peningkatan daya saing perusahaan contohnya mental dan pendidikan karyawan juga hal yang berpengaruh dalam kinerja karyawan karena mental merupakan kondisi individu untuk peningkatan kualitas dirinya sedangkan Pendidikan menambah pengetahuan yang menyangkut pekerjaannya,

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, rancangan penelitian yang digunakan adalah *Explanatory Research* digunakan untuk menguji tiga variabel bebas (Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan, dan Kepuasan kerja) dan variabel terikat Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan total *sampling* dalam pengambilan sampel. Total *sampling* merupakan sebuah Teknik pengambilan sampel penelitian dengan cara mengambil jumlah total populasi yaitu sebanyak 35 karyawan

Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Pengujian instrumen tersebut dilakukan dengan bantuan program *SPSS 21*. Pada penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu wawancara, kuesioner, dan studi pustaka Kualitas Kehidupan Kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh secara signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Fastfood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember. Penelitian ini untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja seseorang juga diperlukan bagi pihak manajerial untuk menentukan kualitas yang tepat dan terbaik untuk menyelesaikan dalam mencapai tujuan sebuah pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut sebaiknya PT. Fastfood Indonesia (KFC) di kabupaten Jember mengetahui kualitas kehidupan kerja yang dimiliki masing-masing karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan memberikan produktivitas kerja secara maksimal terhadap perusahaan. Terkait dengan kepemimpinan pada PT. Fastfood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember adalah karyawan memiliki persepsi baik dan cukup pada indikator-indikator kepemimpinan. Pada PT.Fastfood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan Kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh secara

signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Fastfood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember. Penelitian ini untuk mengetahui kepuasan kerja seseorang juga diperlukan bagi pihak manajerial untuk menentukan produktivitas yang tepat dan terbaik agar karyawan merasa puas dalam menjalankan tugasnya.



SUMMARY

THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE, LEADERSHIP AND SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT.FASTFOOD INDONESIA (KFC); Virginia Sindya

Rahmadani, 150810201226; 2019; 69 pages; Economic Studies Program; Management ; Economics and Business Faculty; University of Jember.

In general, organizations will utilize certain resources in order to achieve goals, such as; money, machinery, methods or methods, environment, human resources, and other resources that are carried out in a systematic, rational, and controlled manner. Human Resources (HR) is a company asset that is an important factor in the progress of a company so that activities can run efficiently and effectively in achieving its objectives. Human Resource Management (HR) is the process and effort to recruit, develop, motivate, and conduct a comprehensive evaluation of the human resources (HR) needed by the company in achieving its goals. Quality of Human Resources (HR) owned by the company has an important role in improving the competitiveness of the company for example mental and employee education also influential in employee performance because mentality is an individual condition to improve their quality while Education adds knowledge related to their work,

Based on the background and problem formulation, the research design used is Explanatory Research used to test three independent variables (Quality of Work Life, Leadership, and Job Satisfaction) and the dependent variable Employee Performance. This study uses total sampling in sampling. Total sampling is a research sampling technique by taking a total population of 35 employees.

The analytical tool used is multiple linear regression. The testing of the instrument was carried out with the help of the SPSS 21 program. In this study the method of using data cursing, namely interviews, questionnaires, and literature study. Quality of Work Life is one of the variables that significantly influences the performance of employees at PT. Fast Food Indonesia (KFC) in Jember Regency. This research to determine the quality of one's work life is also needed for the managerial to determine the right quality that is right and best to complete in achieving the goals of a job. Based on this, PT. Fast Food Indonesia (KFC) in Jember district knows the quality of work life owned by each employee to complete a job and provide maximum work productivity to the company. Related to leadership at PT. Fast Food Indonesia (KFC) in Jember Regency is that employees have a good and sufficient perception on leadership indicators. At PT. Foodfood Indonesia (KFC) in Jember Regency, leadership is very influential on employee performance. Job Satisfaction is one of the variables that significantly influences the performance of employees at PT. Foodfood Indonesia (KFC) in Jember Regency. This research to find out someone's job satisfaction is also needed for the managerial to determine the right and best productivity so that employees feel satisfied in carrying out their duties.

PRAKATA

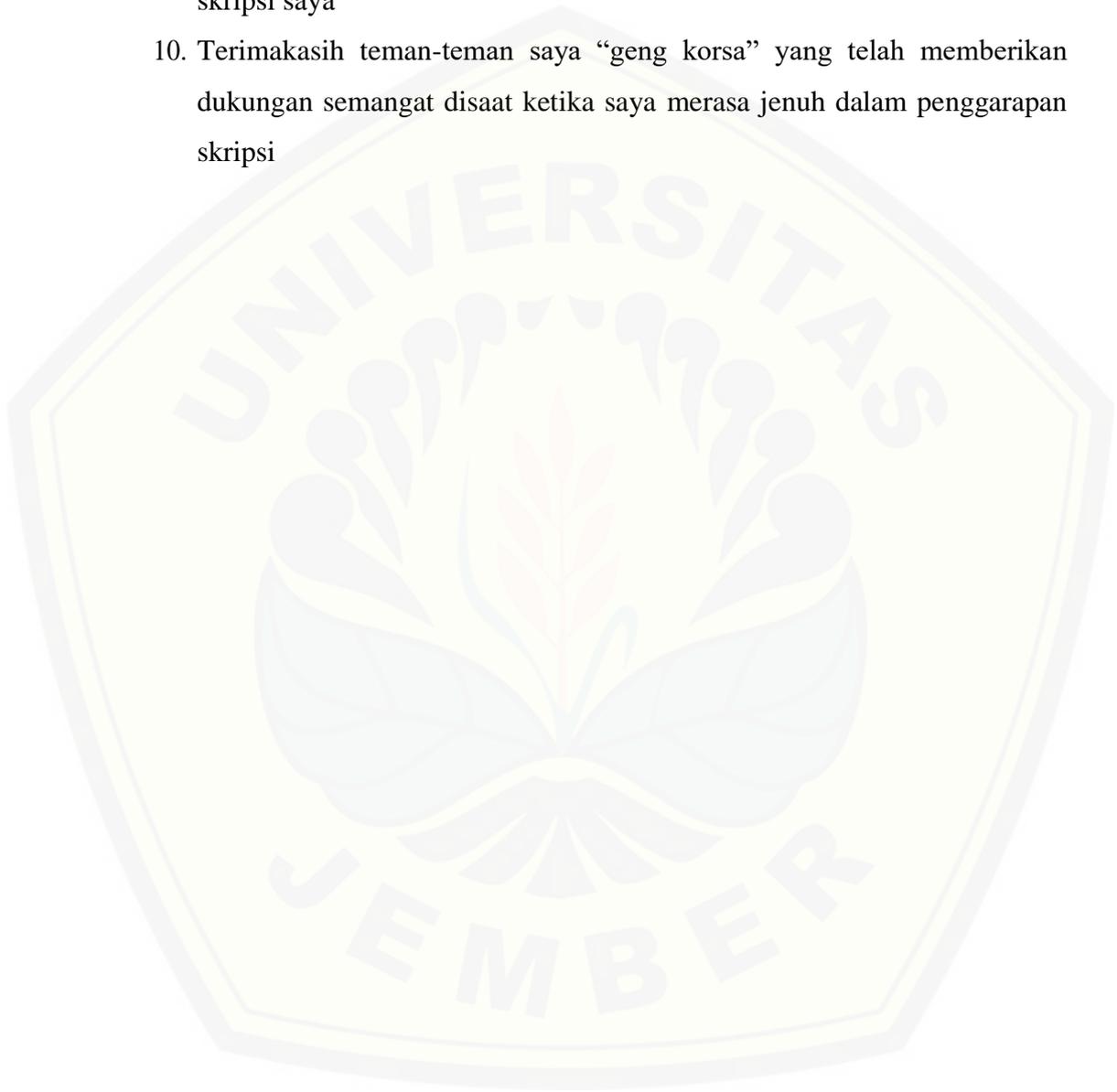
Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmatNya, karena tanpaNya tidak ada suatu hajatpun yang dapat terlaksana. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan Skripsi ini mampu terselesaikan. Dalam penyusunan Skripsi ini tidak lepas dari berbagai bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
3. Bapak Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D. selaku Koordinator Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Dr.Diana Sulianti K Tobing, S.E., M.Si. dan Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan ilmu, petunjuk, saran dan koreksi hingga terselesaikannya Skripsi ini.
5. Ibu Dr.Purnamie Titisari, S.E., M.Si., Bapak Dr. Arnis Budi Susanto, S.E., M.Si. dan Ibu Dra. Lilik Farida, M.Si. selaku penguji yang telah memberikan masukan dan bimbingan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jember yang turut membantu dalam memberikan informasi tugas akhir dan staf bagian keuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jember yang telah mengajarkan saya dalam bertanggung jawab pengelolaan uang UKM
7. Teristimewa kedua orang tuaku, Urip Santoso dan Siti Masfufah tercinta yang telah memberikan motivasi dan dukungan moril dan materiil serta doa selama ini.

PRAKATA

8. Kakakku dan seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan dan doa.
9. Teruntuk Bapak Achmad Hasan terimakasih banyak telah meluangkan waktu untuk membantu memberi solusi dan memberi saran atas kendala skripsi saya
10. Terimakasih teman-teman saya “geng korsa” yang telah memberikan dukungan semangat disaat ketika saya merasa jenuh dalam penggarapan skripsi



11. Terimakasih UKMF KURUSETRA yang mengenalkan dan mengajari saya dalambanyak hal dan special untuk Geng “Wedok Gragas” tersayang yang telah meluangkan waktunya baik untuk menemani atau berproses ketika saya jenuh dalam pengaparan skripsi
12. Terimakasih kepada orang-orang yang ada dibelakang layar membantu saya dalamsemua hal baik materi maupun non materi.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayahNya kepadasemua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini terselesaikan. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kesalahan dari pihak pribadi. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 19 Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTO	ix
RINGKASAN	x
SUMARRY	xi
PRAKATA	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kualitas kehidupan kerja	7
a. Pengertian Kualitas kehidupan kerja	7
b. Aspek-aspek kualitas kehidupan kerja	8
c. Manfaat kualitas kehidupan kerja.....	9
d. Indikator kualitas kehidupan kerja	9
e. Konsep kualitas kehidupan kerja.....	11
2.1.2 Kepemimpinan	12
a. Teori Kepemimpinan.....	13
b. Tipe Kepemimpinan	14
c. Fungsi Kepemimpinan.....	16
d. Indikator Kepemimpinan.....	17

2.1.3 Kepuasan Kerja	20
a. Teori Kepuasan kerja.....	20
b. Indikator kepuasan kerja.....	21
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	23
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan	23
2.2 PenelitianTerdahulu	24
2.3 Kerangka Konsep	26
2.4 Hipotesis.....	27
BAB 3. METODE PENELITIAN	29
3.1 Rancangan Penelitian	29
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	29
3.2.1 Populasi	29
3.2.2 Sampel	29
3.3 Jenis Data dan Sumber Data.....	30
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	30
3.5 Identifikasi Variabel	31
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	31
3.7 Skala Pengukuran.....	35
3.8 Metode Analisis Data.....	35
3.8.1 Uji Instrumen.....	35
3.8.2 UjiNormalitas Data.....	36
3.8.3 Uji Regresi LinearBerganda	37
3.8.4 Uji AsumsiKlasik	37
3.8.5 Uji Hipotesis.....	39
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	42
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1 GambaranUmum Perusahaan	44
4.1.1 SejarahSingkat Perusahaan.....	44
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	45
4.1.3 StrukturOrganisasi Perusahaan.....	45
4.2 Deskripsi Responden.....	46
4.2.1 Karakteristik Responden.....	46

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	48
4.4 Uji Instrumen.....	52
4.4.1 Uji Validitas Data.....	52
4.4.2 Uji Reliabilitas Data	53
4.4.3 Uji normalitas data.....	53
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
4.6 Uji Asumsi Klasik.....	55
4.6.1 Uji Multikolinieritas	55
4.6.2 Uji Heteroskedastisitas	56
4.6.3 Uji normalitas model.....	57
4.7 Uji hipotesis	57
4.7.1 Uji.....	57
4.8 Pembahasan.....	58
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA.....	67

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Data Karyawan Perusahaan	4
2.1 Penelitian Terdahulu	25
4.1 Karakteristik tingkat umur responden.....	47
4.2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden	48
4.3. jumlah responden berdasarkan umur	49
4.4 Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden	56
4.5 Jawaban Responden Terhadap Kualitas kehidupan kerja	50
4.6 Jawaban Responden Terhadap Kepemimpinan	51
4.7Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja	51
4.8 Jawaban Responden Terhadap Kinerja	52
4.9 Hasil Uji Validitas.....	53
4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
4.11Hasil Uji Normalitas	55
4.12Analisis Regresi Linear Berganda	56
4.13Hasil Uji Multikolinearitas	56
4.14 Hasil Uji t.....	60

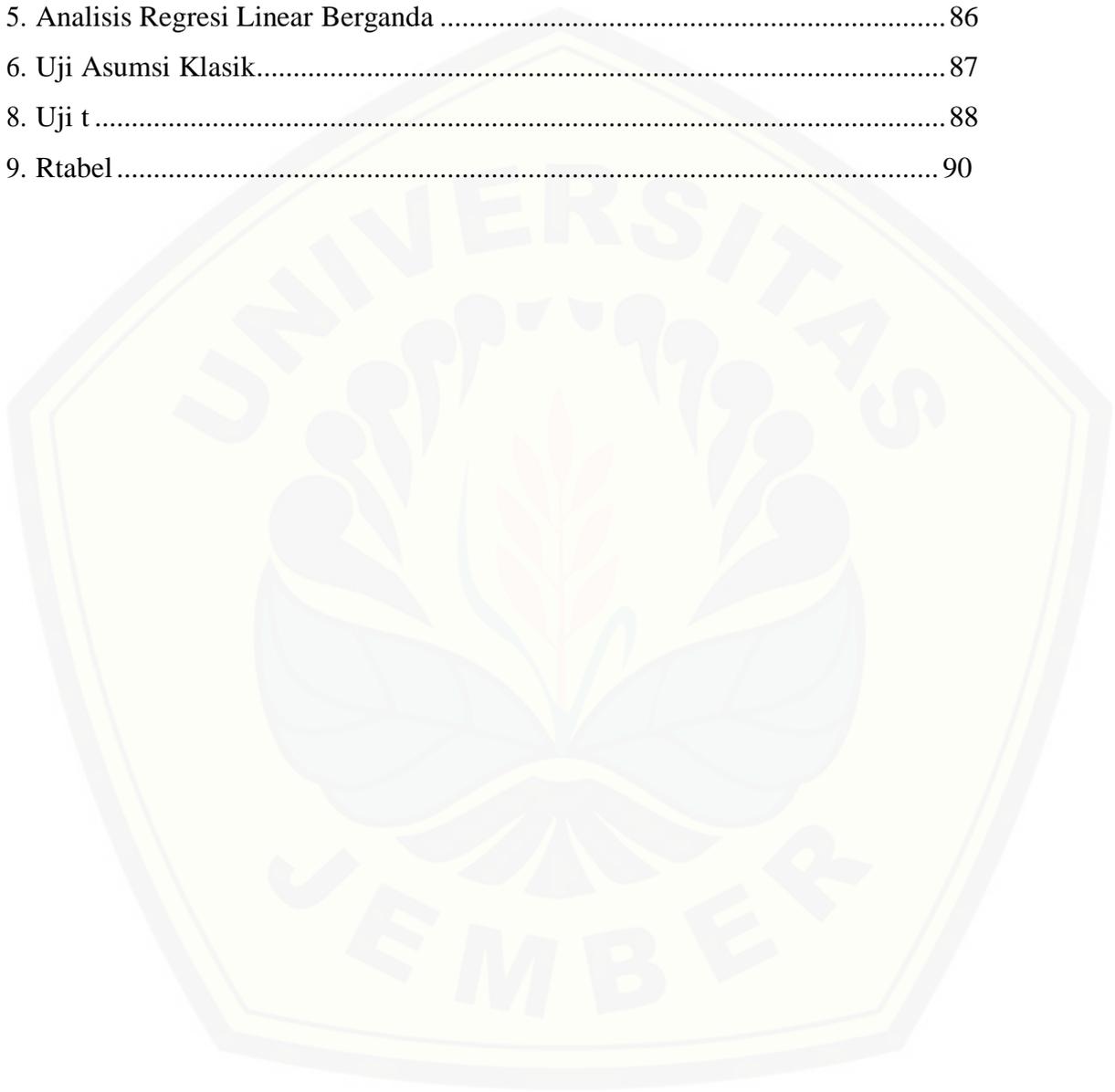
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	27
3.1 Analisis regresi berganda.....	38
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	43
4.1 Uji Heteroskedastisitas.....	58
4.2. Uji normalitas data.....	59



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisioner Penelitian.....	70
2. Rekapitulasi Jawaban Responden.....	74
3. Deskripsi variabel	75
4. Hasil Uji Instrumen.....	81
5. Analisis Regresi Linear Berganda	86
6. Uji Asumsi Klasik.....	87
8. Uji t.....	88
9. Rtabel.....	90



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada umumnya organisasi akan memanfaatkan berbagai sumber daya tertentu dalam rangka mencapai tujuan, seperti; uang, mesin, metode atau cara, lingkungan, sumber daya manusia, dan sumber daya lainnya yang dilakukan secara sistematis, rasional, dan terkendali. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang menjadi faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan agar aktivitas dapat berjalan secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan mempunyai peranan penting dalam peningkatan daya saing perusahaan contohnya mental dan pendidikan karyawan juga hal yang berpengaruh dalam kinerja karyawan karena mental merupakan kondisi individu untuk peningkatan kualitas dirinya sedangkan Pendidikan menambah pengetahuan yang menyangkut pekerjaannya,

Kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya Di setiap perusahaan atau instansi kinerja karyawan sangat penting untuk kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor-faktor penting yang dinamis dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Wahyudi (2006) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, dan kepuasan kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian dari perhatian dari organisasi. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa

kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta karyawan terhadap organisasi.

Kualitas kehidupan kerja menurut Siagian (2007:68) merupakan upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan dalam menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Kualitas kehidupan kerja merupakan kondisi kerja sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pekerja lebih produktif dan memberi kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan pada penelitian Widya Astuti (2017) Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu dalam peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepuasan.

Kepuasan yang merupakan salah satu elemen bernilai penting dalam perusahaan. Hal ini dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh perusahaan kepada para karyawannya. Kepuasan karyawan akan dapat menumbuhkan komitmen dan loyalitas karyawan. Apabila karyawan mendapat lingkungan, rekan kerja, kompensasi atau pekerjaan itu sendiri maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan 2001 : 202). Kepuasan kerja menurut Luthans (2006:243) adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Hal ini dibuktikan melalui penelitian Diana Sulianti K. L. Tobing (2009) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara namun pada penelitian Susanti, Palupinindyah (2016) yang menyebutkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Unitexdi Bogor

Menurut Moejiono (2002) bahwa leadership tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas- kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Leadership di pandang

sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin. Wahjosumidjo (2005 : 111) mengatakan kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, persuasif, dan persepsi dari lain- lain. Berdasarkan menurut para ahli kepemimpinan dapat di simpulkan bahwa merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin diantaranya tergantung pada teknik kepemimpinan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Hal ini dapat di buktikan melalui penelitian Alwi Suddi, Sudarman (2010) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut

PT Fastfood Indonesia Tbk adalah pemilik tunggal waralaba KFC di Indonesia, didirikan oleh Gelael pada tahun 1978 sebagai pihak pertama yang memperoleh waralaba KFC untuk Indonesia. Perseroan mengawali operasi restoran pertamanya pada bulan Oktober 1979 di Jalan Melawai, Jakarta dan sukses outlet ini kemudian diikuti dengan pembukaan outlet-outlet selanjutnya di Jakarta dan perluasan area cakupan hingga ke kotakota besar lain di Indonesia antara lain Bandung, Semarang, Surabaya, Medan, Makasar, Manadodan salah satunya berada di Kota Jember. Setiap perusahaan sudah tidak asing lagi masalah antar individu maupun atasan dan bawahan. Hasil observasi terlihat masalah mengenai adanya komplain customer dalam pelayanan yang dilakukan karyawan KFC, rotasi jabatan yang sering terjadi namun tidak di imbangi dengan promosi jabatan yang jelas penilaiannya, perubahan status karyawan kontrak menjadi karyawan tetap kurang jelas dan kurang transparan karena penilaian berdasarkan subjektif dan objektif pimpinan. Ketidakpuasan karyawan namun bukan dalam hal materi melainkan lingkungan kerja, ketidakcocokan karyawan dengan pimpinan dalam kebijakan shift kerja dan pengambilan cuti untuk kepentingan lain. Hal tersebut berdampak buruk bagi perusahaanya sendiri salah satu contohnya resign dari perusahaan yang mereka

tempat.

Tabel 1.1 Daftar karyawan yang keluar dari PT.Fastfood Indonesia (KFC) Kabupaten Jember.

Tahun	Jumlah karyawan	alasan karyawan	status
2017	4	tidak nyaman dengan kebijakan pembagian shift kerja, tidak cocok dengan pemimpin	karyawan tetap
2018	3	tidak cocok antar karyawan, adanya kesusahan pengajuan cuti kerja,	karyawan tetap
2019	2	pemimpin tidak cocok dengan kinerja karyawan, tidak cocok dengan kebijakan pemimpin	karyawan kontrak

Sumber : PT. Fastfood Indonesia Cabang Jember

Maka dari fenomena tersebut serta adanya beberapa hasil penelitian yang terkait dengan Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan, dan Kepuasan kerja. inilah yang mendorong peneliti mengambil judul penelitian “PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FASTFOOD INDONESIA (KFC) DI KABUPATEN JEMBER

1.2 Rumusan Masalah

Perusahaan dalam mencapai tujuan di dukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi, dalam proses peningkatan kinerja karyawan di dukung oleh faktor seperti kualitas kehidupan kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja, kualitas kerja yang baik. Kualitas kehidupan kerja sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pekerja lebih produktif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, selain itu faktor kepemimpinan dapat menjadi tolak ukur peningkatan kinerja, Keberhasilan seorang pemimpin diantaranya tergantung pada teknik kepemimpinan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki untuk kemajuan perusahaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan, jika karyawan merasa puas dalam bekerja akan dapat

menumbuhkan komitmen dan loyalitas karyawan untuk peningkatan kinerjanya di perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Fastood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember?
- b. apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Fastood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember?
- c. apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Fastood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karya wan PT. Fastfood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Fastfood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik kepada organisasi atau perusahaan, peneliti selanjutnya, dan peneliti.

a. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan PT. Fastfood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember untuk menyusun kebijakan manajemen sumber daya manusia

b. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya, yaitu sebagai bahan pertimbangan atau referensi terhadap penelitian yang dilakukan berikutnya.

c. Peneliti

Peneliti memperoleh wawasan dan pengalaman dari beberapa masalah yang terjadi di PT. Fastfood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Kualitas Kehidupan Kerja

a. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas Kehidupan Kerja merupakan suatu kondisi kerja sebagai hasil dari interaksi antara individu dan pekerjaannya sehingga membuat pegawai lebih produktif dan memberi kepuasan kerja. Menurut Siagian (2007), Kualitas kehidupan kerja merupakan upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarannya. Sedangkan Menurut Robbins (2002 : 91), Kualitas Kehidupan Kerja adalah sebuah proses dimana perusahaan memberikan respon pada kebutuhan pegawai dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan. Menurut Mangkuprawira (2009), kuliatis kehidupan kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan, dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Banyak beberapa cara untuk memberikan kualitas kehidupan kerja yaitu memberikan rasa aman dalam bekerja, penghargaan atas prestasi kerja, lingkungan dan rekan kerja yang nyaman, serta dapat menciptakan kondisi yang efektif agar karyawan dapat tumbuh berkembang.

Menurut Dessler (2010:476) kualitas kehidupan kerja adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang paling penting dengan bekerja dalam organisasi, dan kemampuan untuk melakukan hal itu bergantung pada apakah terdapat adanya :

- 1) Perlakuan yang adil dan supportif terhadap pegawai
- 2) Kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh
- 3) Kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka

rasa mampu mewujudkannya.

- 4) Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan-keputusan penting yang terlibat dalam pekerjaan mereka.

- b. Aspek-aspek kualitas kehidupan kerja

Unsur-unsur pokok dalam kualitas kehidupan kerja adalah kepedulian manajemen tentang bagaimana pekerjaan dapat mempengaruhi manusia, efektifitas organisasi dan pentingnya partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan terutama yang berkaitan dengan karir, penghasilan dan masa depan mereka dalam pekerjaan. Kualitas kehidupan kerja dapat ditentukan oleh bagaimana pekerja merasa perannya dalam setiap organisasi. Peran disini diartikan sebagai cara yang sistematis dimana pegawai berpartisipasi di dalam setiap pengambilan keputusan yang menyangkut masalah sikap dan terkatit dengan pekerjaan, kegiatan, dan organisasi mereka, sehingga peran tersebut mampu memberikan rasa tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap setiap pekerjaan yang muncul dari kesepakatan Bersama.

- c. Manfaat Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Harsono (2005: 154-155) manfaat kualitas kehidupan kerja antara lain:

- 1) Meningkatkan moral kerja, mengurangi stress dan *turn over*

Moral kerja karyawan dapat ditingkatkan, tingkat stress menurun dan *turn over* dapat ditekan dengan mengembangkan program-program seperti waktu kerja yang fleksibel, desain pekerjaan yang tepat serta sistem benefit yang fleksibel.

- 2) Meningkatkan motivasi

Motivasi merupakan faktor yang cukup berperan dalam menciptakan prestasi kerja. Praktik manajemen yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan kepada organisasi akan membangun motivasi yang tinggi sehingga dapat mencapai target pekerjaan yang efektif.

3) Meningkatkan kebanggaan kerja

Berbagai praktik pengelolaan sumber daya manusia yang memberikan kesempatan partisipasi terhadap desain program seperti sistem benefit, penilaian prestasi kerja, kebijakan shift kerja dan praktik lain akan meningkatkan kebanggaan kerja.

4) Meningkatkan kompetensi

Peningkatan kompetensi karyawan secara berkesinambungan dapat tercapai dalam organisasi yang mampu menghilangkan hambatan- hambatan pengembangan karier mereka. Untuk itu diperlukan program yang mendorong kearah tujuan tersebut.

5) Meningkatkan kepuasan

Karyawan yang merasakan kepuasan kerja akan menunjukkan sikap perilaku positif dan mengarah kepada peningkatan kinerja.

6) Meningkatkan produktivitas

Kesempatan mengembangkan diri dan partisipasi yang diberikan akan mendorong produktivitas yang lebih tinggi

d. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Indikator kualitas Kehidupan Kerja menurut Casio (2003)

1) Partisipasi

Partisipasi adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian untuk tujuan.

2) Penyelesaian konflik

Konflik merupakan suatu proses yang bermula ketika satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi keperdulian pihak pertama. Beberapa hal yang dapat dilakukan oleh anggota organisasi/perusahaan dalam menyelesaikan konflik adalah keterbukaan, proses penyampaian keluaran secara formal, dan pertukaran pendapat (Cascio 2006).

3) Komunikasi

Komunikasi sangat penting perannya dalam hubungan di dalam organisasi, baik antar rekan kerja atau juga dengan pimpinan. Proses komunikasi yang baik melibatkan para komunikator, dalam hal ini para bawahan ke atasan atau sebaliknya. Komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan dapat menciptakan motivasi kerja bagi karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan dan kinerja dari karyawan.

4) Kesehatan kerja

Dalam Pasal 86 ayat (1) huruf (a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja atau buruh untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. sistem manajemen perusahaan.

5) Keselamatan kerja

Penting pula diperhatikan oleh perusahaan bahwa faktor keselamatan kerja harus mendapat perhatian serius dari semua pihak. keselamatan kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan yaitu : (1) komite keselamatan, (2) tim penolong gawat darurat dan (3) program keselamatan kerja (seperti asuransi kecelakaan).

6) Keamanan kerja

Keamanan disini maksudnya bahwa karyawan akan dapat bekerja dengan perasaan yang tenang, karena tidak terancam oleh PHK secara sepihak dari perusahaan. Oleh karena itu harus ada kesepakatan antara pihak terkait mengenai gaji, kontrak kerja dan sebagainya

7) Kompensasi yang layak

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

8) Kebanggaan

Rasa bangga karyawan atas pekerjaan dan juga tempat bekerja dapat membuat mereka betah dan merasa nyaman untuk bekerja dengan baik. Rasa ikut memiliki perusahaan dapat timbul bila karyawan bangga akan tempat kerja dan pekerjaannya.

9) Pengembangan karir

Para karyawan yang bekerja di perusahaan tentunya membutuhkan jaminan atas karir yang mereka harapkan akan berkembang. Pengembangan karir adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Robbins, 2003)

e. Konsep Kualitas Kehidupan Kerja

Konsep kualitas kehidupan kerja terdiri dari delapan faktor penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan mutu hidup karyawan Siagian (2004), sebagai berikut:

1) Imbalan yang adil dan memadai

Imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya harus memungkinkan penerimaannya memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan dan sesuai pula dengan standar pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Artinya, imbalan yang diterima oleh karyawan harus sepadan dengan imbalan yang diterima orang lain yang melakukan pekerjaan sejenis.

2) Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan nyaman

Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang aman dan nyaman dimana pekerja dan lingkungan kerja yang menjamin bahwa para pekerja terlindungi dari bahaya kecelakaan.

3) Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan

Kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan artinya pekerjaan harus diselesaikan memungkinkan penggunaa aneka ragam keterampilan, tersedia informasi yang relevan dan kesempatan menetapkan rencana

kerja sendiri dan cara pemecahan masalah.

4) Kesempatan untuk berkembang

Tersedianya kesempatan menggunakan keterampilan dan pengetahuan baru yang dimiliki.

5) Integrasi sosial dalam lingkungan kerja

Tersedia kesempatan meniti karier secara teratur. Suasana keterbukaan ditumbuhkan dan dipelihara serta terdapat iklim saling mendukung diantara karyawan.

6) Ketaatan pada berbagai ketentuan formal dan normatif

Menjamin bahwa dalam organisasi tidak ada pihak yang campur tangan dalam urusan pribadi seseorang. Para karyawan diberikan kebebasan bicara dan menyatakan pendapat, sehingga tidak dihantui ketakutan akan dikenakan sanksi oleh para pejabat pimpinan.

7) Keseimbangan antara kehidupan kekarwaan dan kehidupan pribadi

Dengan bekerja pada suatu organisasi, maka seseorang akan menyerahkan tenaga dan waktunya kepada penggunaannya. Untuk itu ia menerima imbalan. Akan tetapi tidak berarti bahwa dengan menjadi karyawan pada suatu organisasi, sehingga tidak boleh lagi melakukan kegiatan lain.

8) Relevansi sosial kehidupan karyawan

Relevansi sosial adalah bahwa program kualitas kehidupan kerja setiap karyawan dibina agar memiliki persepsi yang tepat tentang berbagai aspek sosial kehidupan organisasional.

2.1.2 Kepemimpinan

Ada beberapa macam pengertian mengenai kepemimpinan menurut Wukir (2013: 134) memberikan pengertian kepemimpinan yang merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Armstrong (2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik- baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. (Sudarmanto,2009:133) Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar

bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan dapat di definisikan berdasarkan ciri-ciri perilaku, pengaruh, pola interaksi, hubungan peran dan posisi jabatan administrasi.

a. Teori kepemimpinan

Sehubungan dengan teori kepemimpinan, Arifin (2012:25-39) mengemukakan beberapa para ahli manajemen mengenai timbulnya seorang pemimpin. Teori yang satu berbeda dengan teori lainnya yang paling menonjol yaitu :

1) Teori Genetik

Penganut teori ini berpendapat bahwa “pemimpin itu dilahirkan bukan di bentuk” . pandangan teori ini bahwa seseorang akan menjadi pemimpin karena keturunan atau ia dilahirkan dengan “membawa bakat” kepemimpinan. Teori keturunan ini, dapat saja terjadi karena seseorang dilahirkan telah “memiliki potensi atau bakat” untu memimpin dan inilah yang disebut dengan faktor “dasar”. Dalam realitas, teori keturunan ini biasanya dapat terjadidikalangan bangsawan atau raja-raja, karena orang tuanya menjadi raja maka seorang anak yang lahir dalam keturunan tersebut akan diangkat menjadi raja.

2) Teori sosial

Penganut teori ini berpendapat bahwa, seseorang yang menjadi pemimpin dibentuk dan bukan dilahirkan. Penganut teori berkeyakinan bahwa semua orang itu sama dan mempunyai potensi untuk menjadi pemimpin. Tiap orang mempunyai potensi atau bakat menjadi pemimpin, hanya saja faktor lingkungan atau faktor pendukung yang mengikibatkan potensi tersebut teraktualkan atau tersalurkan dengan baik dan inilah yang disebut dengan faktor “ajar” atau “latian”. Pandangan menganut teori ini bhawa, setiap orang memiliki potensi untuk menjadi pemimpin. Intinya bahwa setiap orang memiliki potensi untuk menjadi pemimpin, meskipun dia bukan merupakan atau berasal dari keturunan seorang pemimpin atau seorang raja, asalkan dapat dididik, diajar dan dilatih untuk menjadi pemimpin.

3) Teori Ekologi

Penganut teori ini berpendapat bahwa seseorang akan menjadi pemimpin yang baik “manakala dilahirkan” telah memiliki bakat kepemimpinan. Kemudian bakat tersebut dikembangkan melalui Pendidikan, latihan, dan pengalaman-pengalaman yang memungkinkan untuk mengembangkan lebih lanjut bakat-bakat yang telah dimiliki.

b. Tipe Kepemimpinan

Sutikno (2014:35) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe Kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaannya adalah sebagai berikut :

1) Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya

2) Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

3) Tipe Paternalistik

Seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

4) Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.

5) Tipe Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

6) Tipe Pseudo-demokrati

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan

tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otoriter. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar.

7) Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

c. Fungsi kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

1) Fungsi Instruktif

Fungsi instruktif adalah bentuk komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2) Fungsi Konsultatif

Fungsi konsultatif adalah bentuk komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan

lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4) Fungsi Delegasi

Fungsi delegasi merupakan fungsi yang memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang mempunyai kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian merupakan bentuk kepemimpinan yang sukses atau efektif yang mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

d. Indikator Kepemimpinan

Secara garis besar indikator kepemimpinan menurut Rivai

(2012:53) adalah sebagai berikut:

1) Bersifat adil

Keadilan disini mengandung makna kesesuaian antara hak dan kewajiban, posisi dengan tugas, dan prinsip keseimbangan lain. Kemudian bijaksana berarti bahwa pemimpin harus menjangkau aspek manusiawi individu yang

dipimpin

2) Memberi sugesti

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3) Mendukung tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

4) Katalisator

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

5) Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

6) Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutanpanutan. Seorang pemimpin adalah segalagalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan- kesan tertentu

terhadap organisasinya.

7) Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

8) Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

Sedangkan Menurut Yukl (2012:15-32), menyebutkan terdapat lima karakteristik yang dapat digunakan untuk mengukur kepemimpinan:

a) Kemampuan membangun hubungan

Bentuk pola mendukung, mengembangkan, membimbing bawahan, membangun tim kerja, mengelola konflik, dan membentuk jaringan

b) Kemampuan mencari dan memberikan informasi

Aktifitas memonitoring, menjelaskan dan menginformasikan ke bawahan

c) Kemampuan membuat keputusan

Pemimpin mampu merencanakan, memecahkan masalah, berkonsultasi dan pendelegasian

d) Kemampuan mempengaruhi orang lain

Pemimpin mampu dalam hal memotivasi, mengakui, dan memberikan imbalan kepada bawahan

e) Kemampuan mengelola kondisi kerja

Pemimpin mampu dalam hal membangun dan mengelola kondisi kerja yang nyaman dan tentram

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif guna pencapaian tujuan tertentu, sehingga indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan adalah menggunakan teori dari Wahjosumidjo yaitu: bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

2.13 Kepuasan Kerja

Dalam Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Apabila karyawan puas dengan pekerjaan yang dilakukan maka tujuan perusahaan dengan cepatnya terwujud namun sebaliknya apabila karyawan tidak menemukan kepuasannya dalam perkerjan hal yang sering terjadi adalah resign. Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai presepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Sikap pegawai yang terlihat biasanya mencerminkan tentang kepuasan mereka bekerja.

Menurut Hasibuan (2001 : 202).Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang senang dan menyukai terhadap pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh perilaku kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Wibowo (2012:502-504), teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada lainnya. Diantara teori kepuasan kerja adalah two factor theory dan value theory.

a. Twofactor theory

Teori dua factor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa satisfaction (kepuasan) dan dissatisfaction (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variable yang berbeda, yaitu motivators dan hygiene factors. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa factor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena factor ini mencegah reaksi negative, dinamakan sebagai hygiene atau maintenance factor. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari factor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena factor ini berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivators

b. Value theory

Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Value theory memfokuskan pada hasil mana pun yang menilai orang tanpa memerhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedeaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Menurut Robbins, (2015:181) Indikator kepuasan kerja yaitu:

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan

lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

3) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Hasibuan (2013: 202) mengemukakan bahwa tolak ukur tingkatan kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan kurang. Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan lebih maksimal dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan, dengan adanya kepuasan kerja karyawan akan lebih terhindar dalam mengalami keadaan stres kerja dan frustrasi dalam bekerja.

2.14 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil dari prestasi kerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya Mangkunegara (2013). Menurut Simanjuntak (2005) dalam Widodo (2015) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Mangkunegara (2011 : 67) mengemukakan bahwa faktor-faktor kinerja, yaitu:

a. Kualitas

Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan.

b. Kuantitas

Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab, yaitu beban pekerjaan yang diemban perusahaan kepada karyawannya

d. Sikap,

Perilaku yang mencerminkan keinginan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya.

Menurut Sedarmayanti (2007:264), instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi sebagai berikut:

1) Prestasi Kerja,

hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.

2) Keahlian,

tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.

3) Perilaku,

sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.

4) Kepemimpinan,

merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memiliki peranan penting karena memiliki variable-variabel yang sama dengan penelitian ini, yaitu dapat membantu dan dijadikan acuan dalam pelaksanaan penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

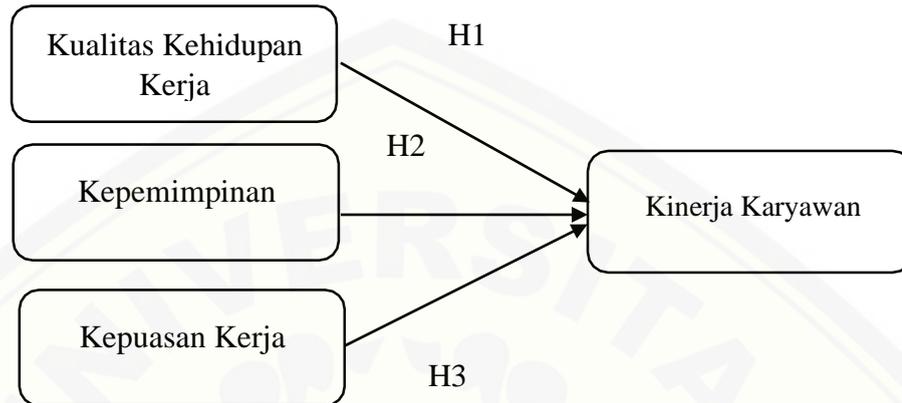
No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel– variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil Kesimpulan
1	Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008)	Motivasi Kerja (X1). Kepemimpinan (X2). Budaya organisasi (X3). Kinerja (Y), Kepuasan kerja (Z)	Structural Equation Modeling (SEM)	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan
2	Diana Sulianti K.L. Tobing (2009)	Organisasion al (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja (Y)	Structural Equation Modeling (SEM)	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel–variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil Kesimpulan
3	Alwi suddi, sudarman (2010)	Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) Lingkungan kerja (X3), Kinerja (Y)	Analisis regresi Linier Berganda	Kepemimpinan, motivasi, dan Lingkungan kerja secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja
4	Mayang Kirana Jannatin (2012)	Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Produktivitas Karyawan (Y)	Regresi Linear Sederhana	Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas
5	Susanti, Palupinin Gdyah (2016)	Kepuasan Kerja (X1), Komitmen (X2), <i>Turnover Intention</i> (Y1), Kinerja Karyawan (Y2)	Analisis Regresi Berganda Secara Parsial dan analisis jalur	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap <i>turn over intention</i> kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Widya Astuti (2017)	Quality of work life (X1), Kinerja (Y)	Analisis regresi Linier Berganda	Quality of work life mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008), Diana Sulianti K. L. Tobing (2009), Alwi suddi, sudarman (2010), Mayang Kirana Jannatin (2012), Susanti, Palupiningdyah (2016), Widya Astuti (2017).

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah sebuah gambaran umum hubungan variable-variabel yang terdapat pada suatu penelitian. Variabel dependen yang dipilih yaitu Kinerja Karyawan, sedangkan variabel independennya adalah Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan dan jawaban sementara yang kebenarannya masih perlu di uji kembali. Hipotesis dilakukan berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, penelitian yang akan dilakukan memiliki hipotesis sebagai berikut :

a. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap kinerja karyawan

Kualitas kehidupan kerja Menurut Siagian (2007) merupakan upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan dalam menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota terhadap organisasi. Kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan yang merujuk pada kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Widya Astuti (2017) hasil analisisnya menyatakan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disusun hipotesis pertama yaitu :

H1 : Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastfood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember.

b. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Kepemimpinan menurut Wukir (2013: 134) merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama. Menurut (Yulk,2007) sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk memengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas, dan hubungan di dalam suatu kelompok maupun organisasi. Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja actual mereka melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapainya. Alwi Suddi, Sudarman (2010) menyatakan bahwa faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disusun hipotesis kedua yaitu :

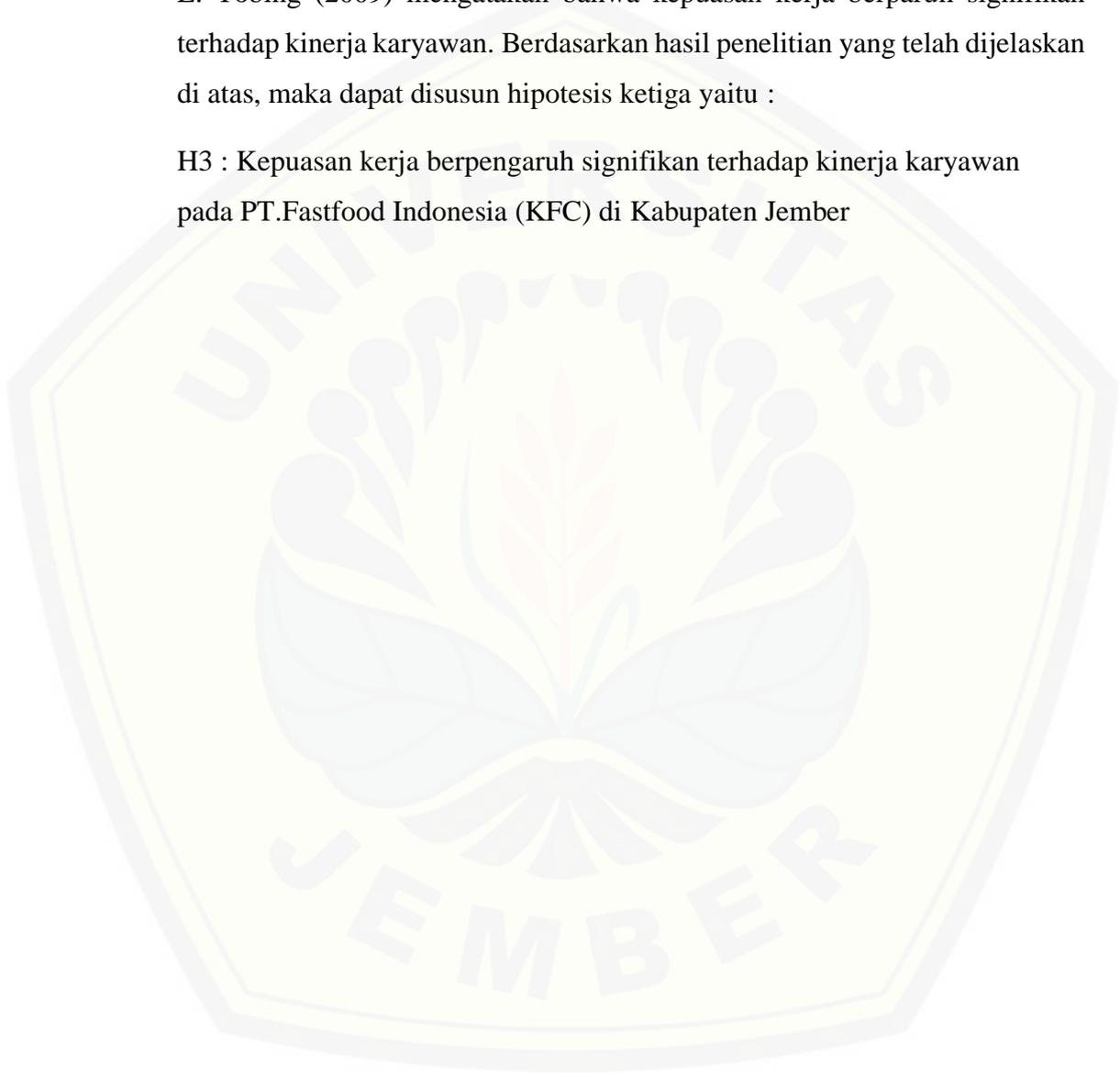
H2 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Fastfood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember

c. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Robbins (2015: 170) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Maka dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan

kondisi emosional cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan puas dengan fasilitas dan pekerjaan yang dilakukan maka dengan begitu dapat memicu semangat kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dengan cepatnya terwujud. Pada penelitian yang dilakukan Diana Sulianti K. L. Tobing (2009) mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disusun hipotesis ketiga yaitu :

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Fastfood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember



BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, rancangan penelitian yang digunakan adalah *Explanatory Research*, yaitu penelitian yang digunakan untuk menunjukkan kedudukan variabel-variabel yang diteliti dan pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2016:11). Penelitian *Explanatory Research* ini digunakan untuk menguji tiga variabel bebas (Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan, dan Kepuasan kerja) dan variabel terikat Kinerja Karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2014:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang ditetapkan pada penelitian ini adalah Karyawan PT.Fastfood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember yang berjumlah 35 karyawan.

3.2.2 Sampel

Menurut Arikunto (2013:109) sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan sebagai penelitian. Sampel merupakan bagian dari populasi yang lebih kecil jumlahnya. Dalam mendapatkan sampel memerlukan Teknik untuk pengambilan sampel yang disebut *Sampling*.

Penelitian ini menggunakan total *sampling* dalam pengambilan sampel. Total *sampling* merupakan sebuah Teknik pengambilan sampel penelitian dengan cara mengambil jumlah total populasi yaitu sebanyak 35 karyawan. Kuncoro (2013:132) mengatakan apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka pengambilan sampel dengan cara mengambil jumlah total populasi.

Tabel 3.1 Persebaran karyawan KFC di Kabupaten Jember

Sebaran sampel	Jumlah sampel
KFC Gajah Mada	15
KFC Roxy	12
KFC Transmart	8
Total sampling	35

3.3 Jenis dan Sumber data

3.3.1 Jenis data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, karena datanya berbentuk angka, atau data kualitatif yang dijadikan data kuantitatif karena hasil dari jawaban responden nanti akan diolah menggunakan teknik perhitungan atau statistik.

3.3.4 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

a. Data Primer

Data primer pada penelitian ini diperoleh dari data jawaban yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada 35 responden yang merupakan karyawan pada PT. Fastfood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari sumber-sumber yang relevan dengan topik penelitian ini, yaitu: jurnal ilmiah, buku dan sumber-sumber yang mendukung penelitian ini.

3.4 Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

a. Wawancara

Merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpulan data maupun peneliti terhadap narasumber

b. Kuesioner

Kuesioner adalah beberapa pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, yang selanjutnya diminta untuk mengisi daftar pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut.

c. Studi Pustaka

Merupakan metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang sumbernya berasal dari buku, jurnal, penelitian terdahulu dan literatur lain yang mendukung penelitian ini.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Variabel bebas (X)

Variabel bebas (X) yaitu variabel yang terjadi karena adanya perubahan tersebut memengaruhi variabel terikat (*dependen*). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah :

Variable X1 : Kualitas Kehidupan Kerja

Variable X2 : Kepemimpinan

Variable X3 : Kepuasan Kerja

b. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (Y) variabel yang terpengaruh pada variabel lain. Pada penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

a. Variabel bebas (X)

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Kepemimpinan (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) pada PT. Fastfood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember

1. Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas Kehidupan Kerja adalah manajemen perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan karyawan dalam lingkungan kerjanya secara berkesinambungan di PT. Fastfood Indonesia (KFC) Kabupaten Jember. Untuk mengukur kualitas kehidupan kerja mengacu pada Casio (2003) sebagai berikut :

a) Partisipasi

Keterlibatan mental dan emosional karyawan dalam situasi kelompok yang mendorong untuk berperan aktif kepada tujuan perusahaan PT.

FastFood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember

b) Penyelesaian konflik

Penyelesaian masalah yang terjadi di PT. FastFood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember melalui pertukaran pendapatan

c) Komunikasi

Dalam PT. FastFood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember komunikasi memiliki peranan sangat penting karena merupakan bentuk koordinasi antar anggota atau tim untuk menyampaikan ide dan gagasan

d) Keselamatan kerja

Perusahaan PT.Fastfood Indonesia (KFC) Kabupaten Jember menjamin adanya asuransi yang diberikan guna memberikan kenyamanan kerja karyawan.

e) Kompensasi yang layak

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi di perusahaan PT. fastfood Indonesia (KFC) Kabupaten Jember

f) Kebanggaan

Rasa bangga karyawan atas pekerjaan dan juga tempat bekerja dapat membuat mereka betah dan merasa nyaman untuk bekerja dengan baik di Perusahaan PT.Fastfood Indonesia (KFC) Kabupaten Jember

g) Pengembangan karir

Menunjukkan adanya peningkatan status seseorang di PT.Fastfood Indonesia (KFC) Kabupaten Jember dalam jalur karir yang telah ditetapkan

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan cara mengajak karyawan PT. Fastfood Indonesia (KFC) Kabupaten Jember agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan Bersama. Ada beberapa

indikator untuk kepemimpinan mengacu pendapat menurut Rivai (2012:53) yaitu :

a) Berisifat adil

Pemimpin tegas dalam menjalankan peraturan dari perusahaan PT. FastFood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember.

b) Memberi sugesti

Pemimpin dapat memberikan sugesti karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya di PT. FastFood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember

c) Mendukung tujuan

Pemimpin mampu menjalankan tujuan organisasi dengan bentuk kerja sama dengan bawahan.

d) Katalisator

Pemimpin mampu mempengaruhi karyawan untuk meningkat efektivitas kinerja di PT. Fastfood Indonesia (KFC) Kabupaten Jember

e) Sumber inspirasi

Pemimpin dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan dari PT. Fastfood Indonesia (KFC) Kabupaten Jember

f) Bersikap menghargai

Pemimpin mampu memberikan reward terhadap karyawan di PT. Fastfood Indonesia (KFC) Kabupaten Jember

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan dan PT. Fastfood Indonesia (KFC) Kabupaten Jember. Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka milikimaka tujuan perusahaan dengan cepatnya terwujud. Untuk mengukur kepuasan mengacu pada Casio (Robbins, 2015: 181-182) sebagai berikut :

a) Pekerjaan yang menantang

Karyawan di PT.Fastfood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember cenderung lebih

menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuannya.

b) Kondisi yang mendukung

Karyawan PT.Fastfood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik seperti keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan

c) Kesesuaian pribadi dengan pekerjaannya

Karyawan di PT.Fastfood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember sesuai dengan pekerjaan yang diberikan

d) Gaji atau upah yang pantas

Gaji yang di terima karyawan PT.Fastfood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember sesuai dengan tuntutan kerja karyawan

e) Rekan kerja yang mendukung

Saling membantu dan mendukung pekerjaan yang di berikan PT.Fastfood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember

4. Variabel Terikat (Y)

Variable terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan pada PT. Fastfood Indonesia (KFC) Kabupaten Jember dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pendapat menurut Mangkunegara (2009 : 75) :

a) Kuantitas kerja,

Jumlah hasil kerja karyawan PT. Fastfood Indonesia (KFC) Kabupaten Jember dalam melaksanakannya

b) Kualitas kerja,

Tingkat baik buruknya hasil kerja yang diukur dari tingkat efesiensi dan efektifitas seorang karyawan PT. Fastfood Indonesia (KFC) Kabupaten Jember

c) Sikap

Mencerminkan keinginan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya pada PT. Fastfood Indonesia (KFC) Kabupaten Jember

d) Tanggung jawab

Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

3.7 Skala pengukuran variable

Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran data yaitu skala Likert. Menurut Sugiyono (2014:93), skala Likert merupakan skala pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator yang mana indikator tersebut dijadikan sebagai pusat dalam menyusun item-item berupa pertanyaan. Adapun 5 (lima) tingkat dari skala Likert, yaitu :

1. SS = Sangat Setuju : Skor 5
2. ST = Setuju : Skor 4
3. N = Netral : Skor 3
4. TS = Tidak Setuju : Skor 2
5. STS = Sangat Tidak Setuju : Skor 1

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Alat ukur penelitian disebut instrumen penelitian, jadi instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur fenomena dan fenomena yang dimaksud adalah variabel penelitian (Sugiyono, 2014:102)

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner dalam penelitian. Jika pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu mengukur variabel yang diukur, kuesioner dapat dikatakan valid. Uji validitas dalam penelitian ini

menggunakan Pearson's Product Moment Coefficient r dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2016:53), yaitu jika r hitung $> r$ tabel kuesioner dikatakan valid, dan jika sebaliknya r hitung $\leq r$ tabel maka kusioner dikatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan apakah suatu alat pengukur dapat dipercaya dan diandalkan atau tidak. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur hasil konsistensi dari kuesioner dalam penggunaan secara berulang. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana pernyataan dari Ghozali (2016:43), yaitu jika koefisien Cronbach Alpha > 0.7 maka kuesioner dapat dipercaya dan diandalkan dan sebaliknya, jika koefisien Cronbach Alpha ≤ 0.7 , maka kuesioner tidak dapat dipercaya dan diandalkan.

3.8.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel yaitu dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuanjik secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:71). Pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

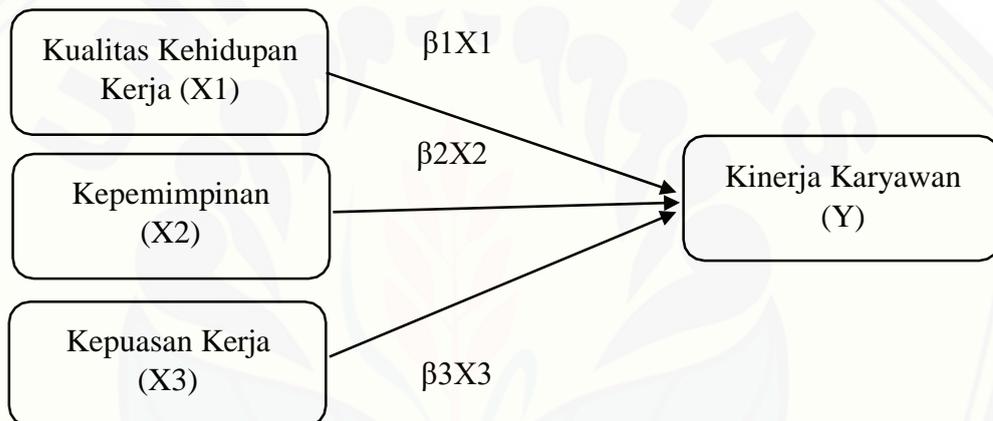
Apabila data tidak berdistribusi normal, maka yang harus dilakukan adalah:

1. Jika residual tidak normal tetapi dekat dengan nilai kritis maka dapat dicoba dengan metode lain yang mungkin memberikan justifikasi normal.
2. Melakukan transformasi data.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi pada umumnya digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen yang bertujuan untuk memperkirakan rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Gujarati, 2006:180). Pengujian bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaan model regresi linier sebagai berikut :



Gambar 3.1. Analisis regresi linier berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien
- X1 = Kualitas Kehidupan Kerja
- X2 = Kepemimpinan
- X3 = Kepuasan Kerja
- e = eror

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengetahui hasil estimasi regresi yang dilakukan terhindar dari adanya asumsi yang tidak sesuai dan menyimpang

1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas, dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi (r) (Sunyoto, 2011: 79). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Vactors (VIF) dan Tolarance. Jika nilai Tolarance mendekati 1 atau $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka model regresi terbebas dari multikolinieritas (Gujarati, 2006:70).

Cara mengatasi Multikolinieritas (Sunyoto, 2011: 79) :

- a. Menghilangkan salah satu atau lebih variabel bebas yang mempunyai koefisien korelasi tinggi atau menyebabkan multikolinieritas.
- b. Jika tidak dihilangkan, hanya digunakan untuk membantu memprediksi dan tidak untuk diinterpretasikan.
- c. Mengurangi hubungan linier antar variabel bebas dengan menggunakan logaritma natural (\ln).
- d. Menggunakan metode lain, misalnya metode regresi Bayesian dan metode regresi ridge.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan yang lain. Jika varians satu residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas. Salah satu cara mendeteksi adanya heterokedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafis, dimana sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *unstandardized* (Santoso, 2002:210). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*point-point*) yang adambentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika terjadi heterokedastisitas maka hal yang harus dilakukan adalah:

- a) Melakukan transformasi dalam bentuk membagi model regresi asal dengan salah satu variabel bebas yang digunakan dalam model ini.
 - b) Melakukan transformasi log.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi kesalahan heterokedastisitas.
 3. Uji Normalitas Model

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas diperlukan untuk mengetahui kecenderungan data untuk masuk dalam daerah uji atau mendekati titik tengah dari garis uji. Sebaran data yang tidak normal akan mempengaruhi hasil analisis penelitian. Dasar pengambilan keputusan menurut Santoso (2002) dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/ atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.5 Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh antara variabel bebas (X) pada variabel terikat (Y) secara parsial dengan tahapan sebagai berikut:

1) Merumuskan Hipotesis

- a. $H_0 : b_i = 0$; artinya variable independen (kepribadian, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variable dependen (kinerja).
- b. $H_a : b_i \neq 0$; artinya variable independen (kepribadian, kecerdasan emosional, dan disiplin kerja) secara parsial berpengaruh terhadap variable dependen (kinerja).

2) Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah $(\alpha) = 5\%$

3) Menghitung nilai t hitung dengan rumus:

$$t = \frac{b}{se}$$

Keterangan:

t = Hasil t hitung

b = koefisien regresi variabel bebas (X)

se = standart error dari variabel bebas

4) Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel

Kriteria pengujian hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. Hal ini berarti variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Koefisien Dteterminan

Menurut Ghozali (2002:83) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 atau 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel bebas amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel – variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kriteria pengujian menurut Ghozali (2006) sebagai

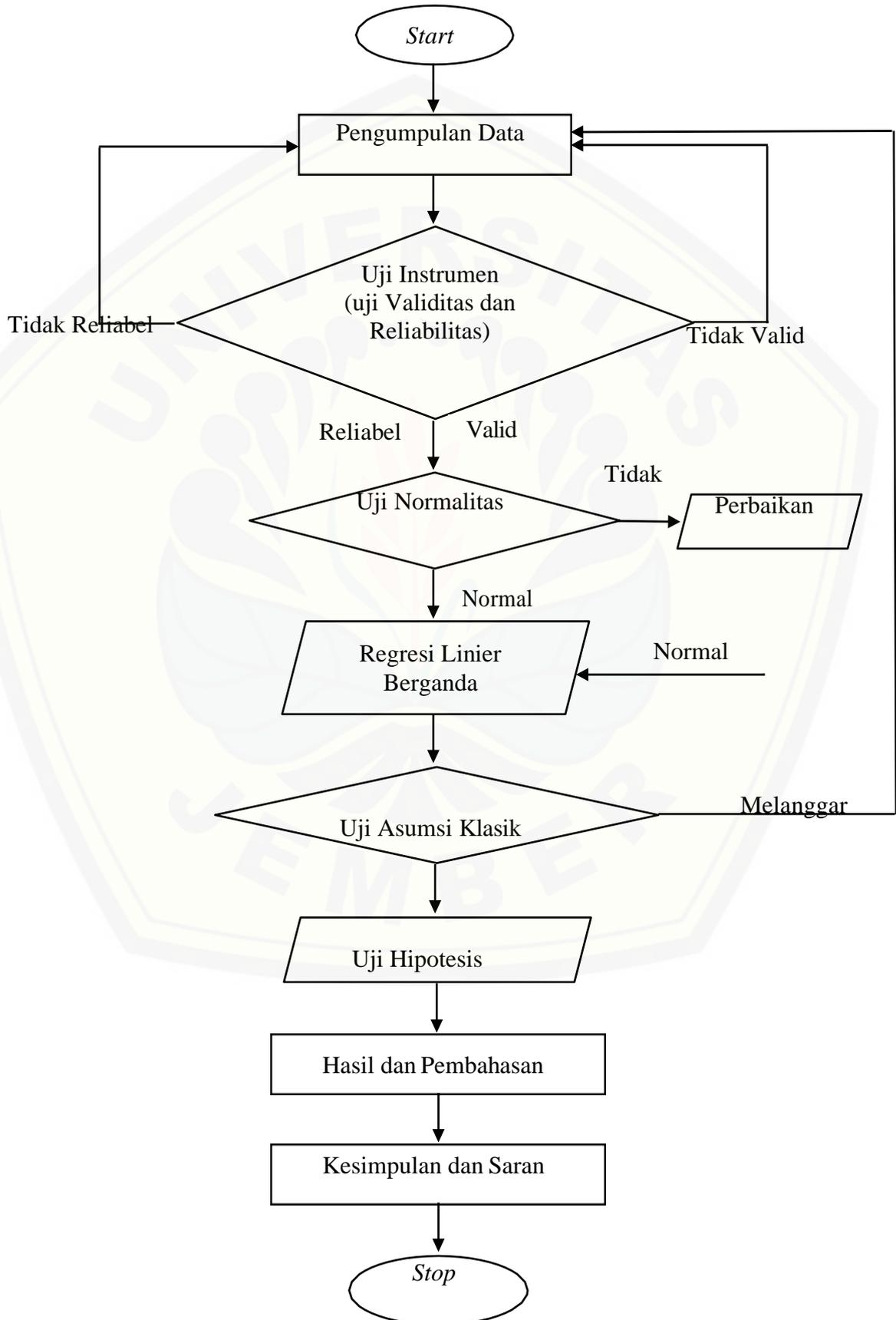
berikut : Jika nilai $R^2 = 1$, maka $adjusted R^2 = R^2 = 1$

Jika nilai $R^2 = 0$, maka $adjusted R^2 = (1 - k) / (n - k)$ Jika $k > 1$, maka $adjusted R^2$ akan bernilai negatif.



3.9 Kerangka pemecahan masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini sebagai gambar 3 berikut ini :



Keterangan:

1. Start, tahap awal dalam penelitian
2. Pengumpulan data, mengumpulkan data melalui penyebaran kuisioner dan wawancara untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
3. Melakukan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas (mengetahui valid atau tidaknya instrumen yang digunakan) dan uji realibilitas (untuk mengetahui konsistensi dari instrumen tersebut. Jika data tidak valid maka dilakukan pengumpulan data ulang hingga data menjadi valid. Jika data tidak reliabel maka dilakukan pengumpulan data ulang hingga data menjadi reliabel.
4. Melakukan uji normalitas data yang digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Jika data tidak berdistribusi normal maka langkah yang dilakukan antara lain:
 - a. membuang data ekstrim
 - b. melakukan transformasi data
5. Mengolah data yang telah diperoleh menggunakan regresi linear berganda.
6. Melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Jika terjadi pelanggaran pada uji asumsi klasik maka langkah yang harus dilakukan diantaranya:
 - a. melakukan transformasi data
 - b. mengeluarkan variabel yang berkorelasi tinggi
 - c. mengeluarkan data outlier terhadap data ekstrim
 - d. melakukan alternatif uji lain
7. Melakukan uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
8. Setelah mendapatkan semua informasi maka data diuji dan dibuat pembahasan.
9. Membuat penutup yang berisi kesimpulan dan saran terhadap penelitian yang dilakukan.
10. Stop adalah berakhirnya penelitian yang dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

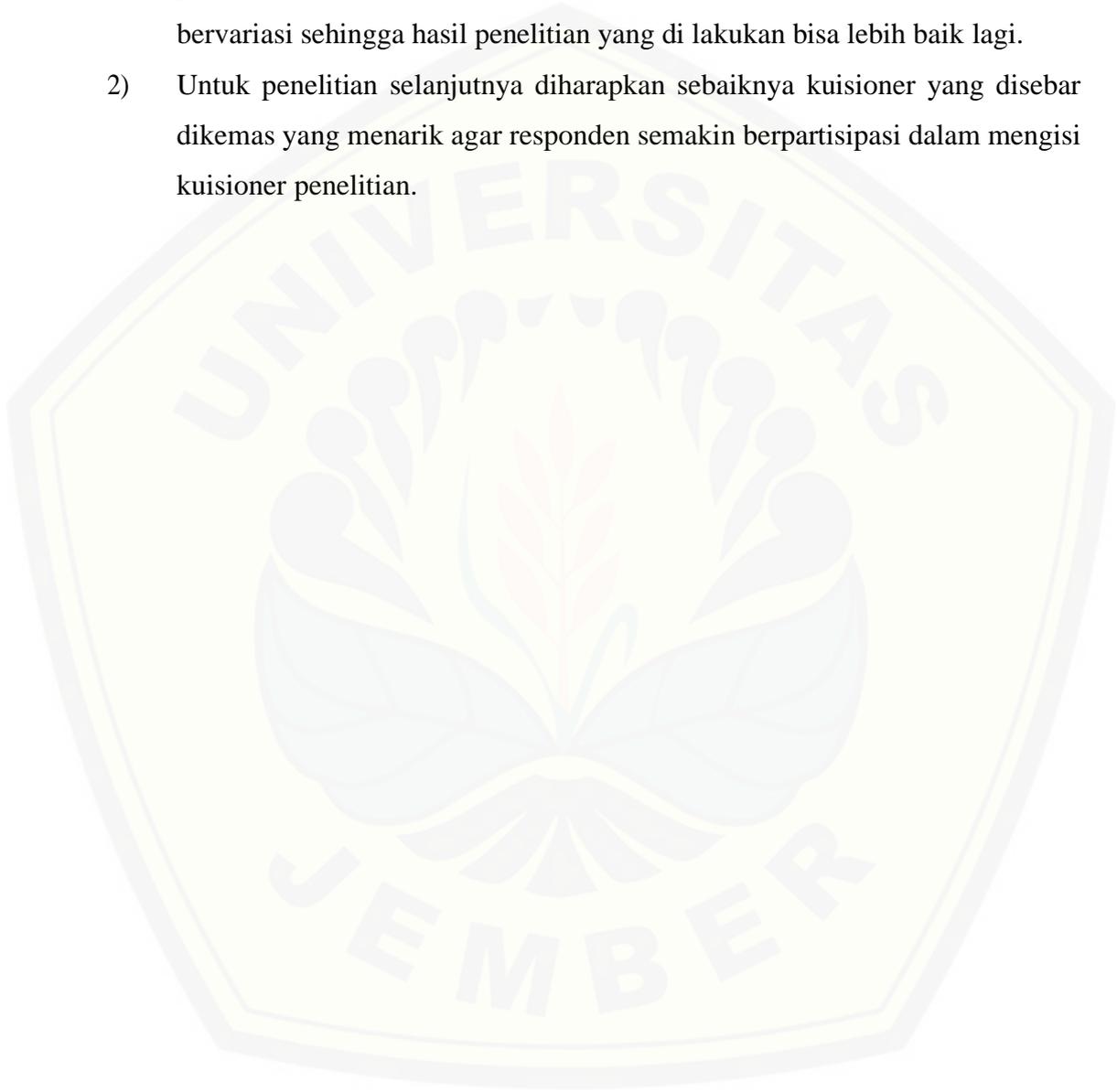
5.2 Saran

- a. Bagi pihak PT. Fastfood Indonesia (KFC) Jember
 - 1) Kualitas Kehidupan Kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh secara signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Fastfood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember. Penelitian ini untuk mengetahui kualitas kehidupan kerja seseorang juga diperlukan bagi pihak manajerial untuk menentukan kualitas yang tepat dan terbaik untuk menyelesaikan dalam mencapai tujuan sebuah pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut sebaiknya PT. Fastfood Indonesia (KFC) di kabupaten Jember mengetahui kualitas kehidupan kerja yang dimiliki masing-masing karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan memberikan produktivitas kerja secara maksimal terhadap perusahaan. Berdasarkan deskripsi variabel yang telah di

jelaskan adapun indikator yang lebih banyak menyatakan setuju yaitu partisipasi. Perusahaan diharapkan tetap memberikan kesempatan pada karyawan untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun ada beberapa indikator yang harus lebih di tingkatkan karena ada beberapa responden yang mempresepsikan kurang baik seperti komunikasi antar karyawan masih belum bisa maksimal.

- 2) Terkait dengan kepemimpinan pada PT. Fastfood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember adalah karyawan memiliki presepsi baik dan cukup pada indikator-indikator kepemimpinan. Pada PT.Fastfood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan deskripsi variabel yang telah di jelaskan adapun indikator yang lebih menyatakan setuju yaitu sikap menghargai. Perusahaan diharapkan tetap memberikan reward atau inovasi baru terhadap prestasi kinerja karyawan agar karyawan lebih bersemangat dalam meningkatkan produktivitas kerja. Namun ada beberapa indikator yang harus lebih di tingkatkan karena ada beberapa responden yang mempresepsikan kurang baik seperti Mendukung tujuan karyawan masih belum bisa maksimal.
- 3) Kepuasan Kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh secara signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Fastfood Indonesia (KFC) di Kabupaten Jember. Penelitian ini untuk mengetahui kepuasankerja seseorang juga diperlukan bagi pihak manajerial untuk menentukan produktivitas yang tepat dan terbaik agar karyawan merasa puas dalam menjalankan tugasnya. Berdasarkan deskripsi variabel yang telah dijelaskan adapun indikator pekerjaan yang menantang. Perusahaan di harapkan dapat memberikan inovasi terhadap jobdesk yang ada agar karyawan merasa tertantang dengan hal yang baru mereka lakukan. Namun ada beberapa indikator yang harus lebih di tingkatkan karena ada beberapa responden yang mempresepsikan kurang baik seperti Rekan kerja yang mendukung masih belum bisa maksimal.

- b. bagi peneliti selanjutnya
 - 1) Untuk penelitian selanjutnya yang memilih tema penelitian serupa dengan penelitian ini, sebaiknya menambahkan variabel-variabel baru yang lebih bervariasi sehingga hasil penelitian yang di lakukan bisa lebih baik lagi.
 - 2) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan sebaiknya kuisisioner yang disebar dikemas yang menarik agar responden semakin berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner penelitian.



Daftar pustka

- Amstrong. (2003), *The art of HRD: Strategic Human Resource Management a Guide to Action Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Panduan Praktis untuk bertindak*, alih bahasa oleh Ati cahayani. Jakarta: PT Gramedia
- Arifin, Syamsul. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni kEpemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Astrianditya, Fereshti 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Persero KV IV Cilacap Vol 5. Hal 54
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta: PT Indeks
- Dongoran, Johnson. (2004). "Komitmen Organisasi: Dua sisi sebuah koin". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (Dian Ekonomi)*. Vol. VII, No. 1, P.35-56, Maret 2004
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2009. *Horison Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: ITB Press.
- Mayang. Cholichul. 2012. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Produksi Vol 1 hal 3 Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis dan Kompetitif Cetakan Keempat*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.

- Robbins, Stephen. 2015. *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Prentice Hall International Inc
- S.P ,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P .2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan KeEmpat Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Sutikno. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok; Holistica Lombok
- Tobbing. 2009. Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. perkebunan Nusantara III di Sumatra Utara Vil.II hal4
- Wahjosumidjo (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widya Astuti. 2017. Pengaruh Quality of Work life vol 3 hal 64
- Wukir, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta
- Yulk, Gary. 2007. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks
- Zin, Razali Mat. (2004). Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment. *Gadjahmada International Journal of Business*, Vol. 6. No. 3, p.323-334.
- Wahyuddin, 2006. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta, *Tesis*, Universitas Muhammadiyah Surakarta.



KUISIONER PENELITIAN

Dengan Hormat,

Berkaitan dengan penelitian yang akan saya lakukan dalam rangka penyusunan skripsi sebagai syarat untuk pengambilan gelar sarjana (S1) dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Fastfood Indonesia (KFC) Kabupaten Jember”, maka saya :

Nama : Virginia Sindya Rahmadani

NIM 150810201226

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen, Universitas
Jember

Memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk berkenan membantu saya untuk memberikan informasi-informasi. Berdasarkan kuisisioner yang sudah tersedia dalam penelitian ini. Informasi yang telah diberikan bersifat tertutup, dalam arti hanya akan digunakan dalam proses penelitian ini saja. Serta menjaga kerahasiaan identitas dan jawaban responden yang sudah diberikan.

Akhir kata, peneliti mengucapkan terimakasih banyak kepada Bapak/Ibu/Sdr/i atas bantuan dan kerjasamanya untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini, serta mohon maaf apabila ada kata-kata yang tidak berkenan.

Hormat saya,

Virginia Sindya Rahmadani

150810201226

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

No. Responden	
---------------	--

A. Data Responden

1. Nama :

2. Umur :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (*)
4. Status (*): Menikah / Belum Menikah / Duda / Janda
5. Lama bekerja : Tahun
6. Jenjang Pendidikan : S3 / S2 / S1 / SMA atau SMK (*)
7. Jabatan/Tugas : (*) coret yang tidak perlu

B. Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan-pernyataan berikut, mohon diisi jujur dan sesuai dengan keadaan yang ada.
2. Berikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban di setiap pernyataan yang ada.
3. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu :

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

DAFTAR KUESIONER

1) Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan berperan aktif dalam mencapai tujuan					
2.	Perusahaan memberikan keleluasaan bertukar pikiran dalam penyelesaian masalah					
3.	Komunikasi dengan rekan kerja mampu memotivasi					
4.	Perusahaan menjamin adanya asuransi kecelakaan Kerja					
5.	Perusahaan memberi kompensasi kepada karyawan					
6.	Saya bangga bekerja di perusahaan Tersebut					
7.	Perusahaan menunjukkan adanya jenjang karir karyawan					

2) Kepemimpinan (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pemimpin tegas dalam menjalankan peraturan yang telah di tetapkan					
2.	Pemimpin mampu mensugesti karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan					
3.	Pemimpin mampu menjalankan tujuan organisasi dengan bekerjasama dengan karyawan					
4.	Pemimpin mampu berikan perubahan untuk meingkatkan efektivitas kinerja					
5.	Pemimpin mampu menjadi contoh yang baik					

6.	Pemimpin memberi reward terhadap prestasi karyawan					
----	--	--	--	--	--	--

3) Kepuasan Kerja (X3)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa tertantang dengan pekerjaan yang saya miliki saat ini					
2.	Saya peduli dengan lingkungan perusahaan untuk kenyamanan Bersama					
3.	Saya merasa cocok dengan pekerjaan yang dimiliki					
4.	Gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja yang diberikan.					
5.	Suka membantu sesama rekan kerja.Saat mereka memerlukan Bantuan					

4) Kinerja karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu bekerja dengan baik sesuai standart yang sudah ditentukan oleh perusahaan.					
2.	Saya mampu melakukan sejumlah pekerjaan dengan efisien dan efektif sesuai tujuan perusahaan.					
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik					
4.	Saya mampu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan perusahaan.					

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisioner

NO	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)							X1	Kepemimpinan (X2)						X2	Kepuasan Kerja (X3)					X3	Kinerja karyawan (Y)				Y
	1	2	3	4	5	6	7		1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5		1	2	3	4	
1	4	3	5	4	3	4	4	27	5	5	2	5	5	5	27	4	5	5	4	4	22	5	5	4	4	18
2	3	5	5	4	3	4	3	27	3	2	4	2	3	3	17	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	14
3	4	5	5	4	4	4	4	30	5	5	5	4	4	5	28	4	4	5	2	3	18	5	5	4	4	18
4	5	5	5	4	5	4	4	32	2	2	4	3	2	2	15	2	2	2	3	2	11	1	2	3	3	9
5	4	4	3	4	4	4	4	27	5	4	3	4	5	5	26	4	5	5	5	4	23	5	3	4	4	16
6	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	3	2	3	4	5	17	4	4	3	3	14
7	4	5	4	4	3	4	5	29	5	4	4	4	5	5	27	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	4	24	5	3	4	5	17
9	5	4	5	5	4	3	4	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	22	4	5	4	5	18
10	5	4	4	4	2	4	2	25	4	4	4	4	5	4	25	3	3	4	4	4	18	4	4	3	3	14
11	4	3	3	2	2	4	4	22	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	5	4	21	4	4	3	4	15
12	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
13	4	4	5	3	3	3	3	25	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	16
14	5	4	3	5	4	4	4	29	5	5	3	5	5	5	28	5	5	5	4	4	23	5	3	4	5	17
15	5	5	3	4	4	3	3	27	4	4	4	3	1	4	20	5	4	4	4	4	21	5	4	1	5	15
16	4	2	3	3	5	4	4	25	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	16
17	2	3	1	4	5	5	3	23	4	4	5	5	5	4	27	4	4	4	5	3	20	3	4	3	4	14
18	1	4	1	1	4	3	1	15	4	2	2	4	1	4	17	4	4	4	2	4	18	2	1	4	4	11
19	4	4	3	5	4	3	3	26	4	3	2	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15
20	5	5	3	5	4	4	5	31	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	5	3	22	5	4	4	5	18
21	4	5	4	5	4	4	4	30	5	5	4	4	5	5	28	5	4	5	4	4	22	5	3	4	5	17
22	5	5	5	4	5	4	4	32	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	4	2	18	5	4	4	4	17
23	4	3	3	4	4	4	4	26	5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	4	4	23	5	4	3	5	17
24	4	4	4	5	4	5	4	30	5	4	4	4	5	5	27	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17
25	4	4	4	5	5	3	4	29	4	4	2	3	3	5	21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17
26	5	5	5	5	5	4	4	33	5	4	4	5	4	5	27	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	16
27	5	4	4	5	3	4	4	29	4	4	3	4	5	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
28	5	4	4	5	5	4	4	31	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	20
29	5	4	4	4	4	4	4	29	5	4	3	5	5	5	27	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	19
30	5	4	4	4	5	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	2	18	5	4	4	4	17
31	4	4	4	4	4	3	5	28	5	4	2	4	5	5	25	5	4	4	4	4	21	5	4	3	5	17
32	5	4	4	5	3	4	4	29	4	4	3	5	5	5	26	3	4	4	5	4	20	5	4	4	3	16
33	4	2	2	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	15
34	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	5	5	5	28	5	4	5	2	4	20	5	4	4	5	18
35	5	4	4	5	2	4	5	29	5	2	3	4	4	5	23	4	2	2	5	4	17	4	4	3	4	15

Lampiran 3 Jawaban Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.9	2.9	2.9
	2.00	1	2.9	2.9	5.7
	3.00	1	2.9	2.9	8.6
	4.00	18	51.4	51.4	60.0
	5.00	14	40.0	40.0	100.0
	Total		35	100.0	100.0

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.7	5.7	5.7
	3.00	4	11.4	11.4	17.1
	4.00	20	57.1	57.1	74.3
	5.00	9	25.7	25.7	100.0
	Total		35	100.0	100.0

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.7	5.7	5.7
	2.00	1	2.9	2.9	8.6
	3.00	8	22.9	22.9	31.4
	4.00	16	45.7	45.7	77.1
	5.00	8	22.9	22.9	100.0
	Total		35	100.0	100.0

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.9	2.9	2.9
	2.00	1	2.9	2.9	5.7
	3.00	2	5.7	5.7	11.4
	4.00	19	54.3	54.3	65.7
	5.00	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.6	8.6	8.6
	3.00	6	17.1	17.1	25.7
	4.00	18	51.4	51.4	77.1
	5.00	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	20.0	20.0	20.0
	4.00	26	74.3	74.3	94.3
	5.00	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.9	2.9	2.9
	2.00	1	2.9	2.9	5.7
	3.00	5	14.3	14.3	20.0
	4.00	24	68.6	68.6	88.6
	5.00	4	11.4	11.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	1	2.9	2.9	5.7
	4.00	15	42.9	42.9	48.6
	5.00	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	11.4	11.4	11.4
	3.00	1	2.9	2.9	14.3
	4.00	22	62.9	62.9	77.1
	5.00	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	14.3	14.3	14.3
	3.00	6	17.1	17.1	31.4
	4.00	19	54.3	54.3	85.7
	5.00	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	4	11.4	11.4	14.3
	4.00	16	45.7	45.7	60.0
	5.00	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	5.7	5.7	5.7
	2.00	1	2.9	2.9	8.6
	3.00	4	11.4	11.4	20.0
	4.00	9	25.7	25.7	45.7
	5.00	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	1	2.9	2.9	5.7
	4.00	11	31.4	31.4	37.1
	5.00	22	62.9	62.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	3	8.6	8.6	11.4
	4.00	20	57.1	57.1	68.6
	5.00	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.6	8.6	8.6
	3.00	1	2.9	2.9	11.4
	4.00	21	60.0	60.0	71.4
	5.00	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	5.7	5.7	5.7
	3.00	1	2.9	2.9	8.6
	4.00	22	62.9	62.9	71.4
	5.00	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.6	8.6	8.6
	3.00	1	2.9	2.9	11.4
	4.00	22	62.9	62.9	74.3
	5.00	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	8.6	8.6	8.6
	3.00	4	11.4	11.4	20.0
	4.00	23	65.7	65.7	85.7
	5.00	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.9	2.9	2.9
	2.00	1	2.9	2.9	5.7
	3.00	1	2.9	2.9	8.6
	4.00	14	40.0	40.0	48.6
	5.00	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.9	2.9	2.9
	2.00	1	2.9	2.9	5.7
	3.00	6	17.1	17.1	22.9
	4.00	22	62.9	62.9	85.7
	5.00	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.9	2.9	2.9
	3.00	9	25.7	25.7	28.6
	4.00	24	68.6	68.6	97.1
	5.00	1	2.9	2.9	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	14.3	14.3	14.3
	4.00	19	54.3	54.3	68.6
	5.00	11	31.4	31.4	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Lampiran 4 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.246	.547**	.290	-.104	.401	.528*	.691**
Sig. (2-tailed)		.154	.001	.092	.552	.017	.001	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.2 Pearson Correlation	.246	1	.480**	.237	.117	.109	.056	.536**
Sig. (2-tailed)	.154		.003	.171	.502	.534	.750	.001
N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.3 Pearson Correlation	.547**	.480**	1	.237	-.084	.411	.350	.713**
Sig. (2-tailed)	.001	.003		.171	.633	.014	.040	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.4 Pearson Correlation	.290	.237	.237	1	.546**	-.031	.217	.665**
Sig. (2-tailed)	.092	.171	.171		.001	.859	.211	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35

X1.5	Pearson								
	Correlation	-.104	.117	-.084	.546**	1	-.158	.087	.390*
	Sig. (2-tailed)	.552	.502	.633	.001		.364	.618	.021
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson								
	Correlation	.401*	.109	.411*	-.031	-.158	1	.382	.471**
	Sig. (2-tailed)	.017	.534	.014	.859	.364		.024	.004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson								
	Correlation	.528**	.056	.350	.217	.087	.382	1	.610**
	Sig. (2-tailed)	.001	.750	.040	.211	.618	.024		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1	Pearson								
	Correlation	.691**	.536**	.713**	.665**	.390*	.471**	.610**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.021	.004	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

X2.1	Pearson Correlation	1	.611**	.033	.633**	.595**	.893**	.819**
	Sig. (2-tailed)		.000	.849	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.611**	1	.331	.545**	.582**	.565**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000		.052	.001	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.033	.331	1	.149	.150	-.141	.376
	Sig. (2-tailed)	.849	.052		.393	.390	.418	.026
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.633**	.545**	.149	1	.620**	.635**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.393		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	.595**	.582**	.150	.620**	1	.601**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.390	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	.893**	.565**	-.141	.635**	.601**	1	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.418	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X2	Pearson Correlation	.819**	.824**	.376	.798**	.830**	.769**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.026	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

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

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

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.686**	.633**	.086	.154	.773*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.623	.377	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X3.2	Pearson Correlation	.686**	1	.813**	.172	.067	.841*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.324	.704	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X3.3	Pearson Correlation	.633**	.813**	1	-.064	.141	.766*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.714	.419	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X3.4	Pearson Correlation	.086	.172	-.064	1	.108	.419
	Sig. (2-tailed)	.623	.324	.714		.535	.012
	N	35	35	35	35	35	35
X3.5	Pearson Correlation	.154	.067	.141	.108	1	.454*
	Sig. (2-tailed)	.377	.704	.419	.535		.006
	N	35	35	35	35	35	35
X3	Pearson Correlation	.773*	.841**	.766**	.419	.454*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.012	.006	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.555**	.181	.487**	.864**
	Sig. (2-tailed)		.001	.298	.003	.000
	N	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	.555**	1	.059	.217	.721**
	Sig. (2-tailed)	.001		.736	.210	.000
	N	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	.181	.059	1	.058	.443**
	Sig. (2-tailed)	.298	.736		.740	.008
	N	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	.487**	.217	.058	1	.632**
	Sig. (2-tailed)	.003	.210	.740		.000
	N	35	35	35	35	35
Y	Pearson Correlation	.864**	.721**	.443**	.632**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

b. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	8

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	7

X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	6

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	5

c. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		35	35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	27.3429	25.0571	20.3143	16.0286
	Std. Deviation	3.74906	3.70963	2.48254	2.09321
Most Extreme Differences	Absolute	.149	.185	.221	.180
	Positive	.079	.100	.083	.121
	Negative	-.149	-.185	-.221	-.180
Test Statistic		.149	.185	.221	.180
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c	.184 ^c	.129 ^c	.076 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.754	1.03756

- a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.599	3	38.533	35.794	.000 ^b
	Residual	33.372	31	1.077		
	Total	148.971	34			

- a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.133	1.929		1.106	.277
	X1	.170	.051	.304	3.325	.002
	X2	.236	.065	.418	3.656	.001
	X3	.375	.092	.444	4.088	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

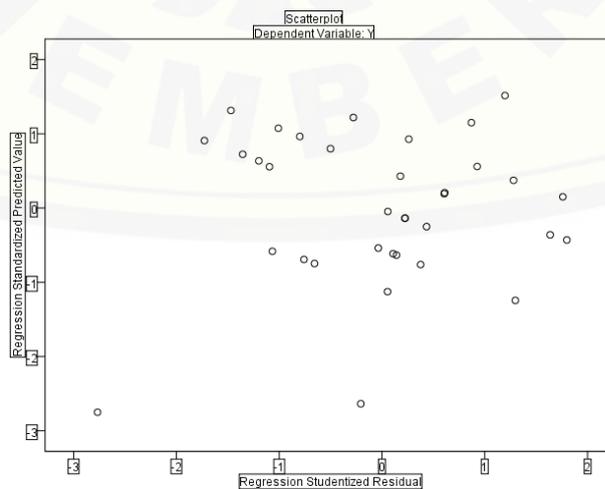
a. Uji Multikolinearitas

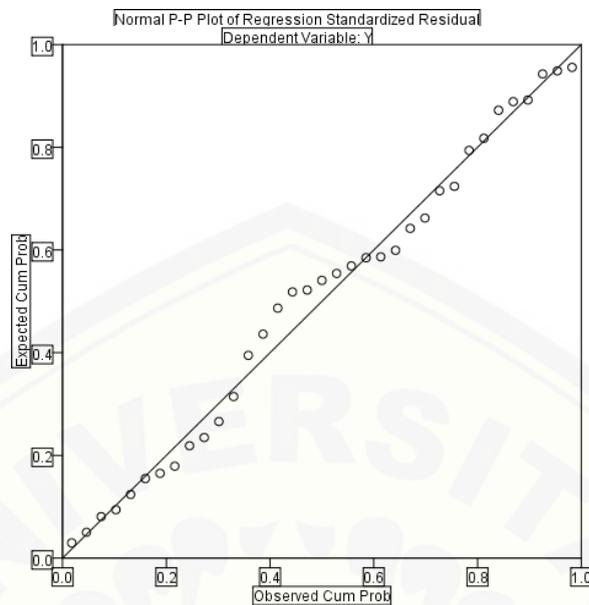
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.133	1.929		1.106	.277		
	X1	.170	.051	.304	3.325	.002	.865	1.156
	X2	.236	.065	.418	3.656	.001	.553	1.809
	X3	.375	.092	.444	4.088	.000	.611	1.635

a. Dependent Variable: Y

b. Uji Heteroskedastisitas





c. Uji Normalitas Model
Lampiran 7 Uji Hipotesis

a. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.133	1.929		1.106	.277
	X1	.170	.051	.304	3.325	.002
	X2	.236	.065	.418	3.656	.001
	X3	.375	.092	.444	4.088	.000

a. Dependent Variable: Y

b. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.599	3	38.533	35.794	.000 ^b
	Residual	33.372	31	1.077		
	Total	148.971	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

c. Uji Koefisienan Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.754	1.03756

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2



Lampiran 8 Rtabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317

19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081



