

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
LKM BKD PONOROGO**



SKRIPSI

Nama : Diaz Febriamita

NIM : 20415117

Program Studi : Manajemen

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

2024

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
LKM BKD PONOROGO**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi tugas dan melengkapi sebagian syarat-syarat guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Nama : Diaz Febriamita

NIM : 20415117

Program Studi : Manajemen

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

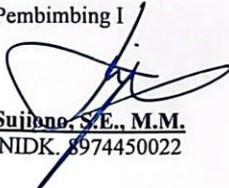
2024

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT LKM BKD Ponorogo
Nama : Diaz Febriamita
NIM : 20415117
Tempat, Tanggal Lahir : Ponorogo, 25 Februari 2001
Program Studi : Manajemen

Isi dan format telah disetujui dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diajukan guna memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Pembimbing I


Sujiyono, S.E., M.M.
NIDK. 8974450022

Ponorogo, 31 Juli 2024
Pembimbing II


Dra. Umi Farida, MM
NIDN. 0710016101

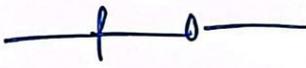
Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Hadi Sumarsono, S.E., M.Si.
NIP. 19760508 200501 1 002

Dosen Penguji :


Sujiyono, S.E., M.M.
NIDK. 8974450022


Fery Setiawan, SE., MM
NIDN. 0720128904


Tegoeh Hari Abrianto, SE., MM
NIDN. 0705106702

RINGKASAN

Diaz Febriamita, NIM 201415117, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Skripsi : “Pengaruh Kepemimpinan, Kopetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT LKM BKD Ponorogo”.

Semakin besar Perusahaan akan memerlukan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan Perusahaan. Perusahaan harus memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam meorganisir, merencanakan, menggerakkan serta megarahkan sumber daya lainnya ada di Perusahaan. Aspek yang harus diperhatikan dalam sumber daya manusia adalah pengukuran Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT LKM BKD Ponorogo. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT LKM BKD Ponorogo. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh Karyawan sebanyak 40 karyawan. Pengujian data instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian analisis data menggunakan analisis regresi liner berganda dan uji koefisien determinasi. Sedangkan pengujian hipotesis megggunakan uji t dan uji f. Hasil peneilitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompetensi secara parsial berpengaruh signfikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja secara parisial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 69,6% yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama sudah cukup menjelaskan variasi-variasi terhadap variabel kinerja Karyawan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga atas ridho-Nya dengan segala kemampuan dan kesungguhan hati, dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul: “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT LKM BKD Ponorogo”.

Tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan tugas akhir perkuliahan pada program Strata (S-1) Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Dalam skripsi ini, penulis menyadari banyak kesulitan yang dihadapi, akan tetapi berkat bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Maka dari itu Penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT dengan segala Rahmat serta karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Dr. Happy Susanto, MA selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Ponorogo yang telah bersedia memberikan kesempatan kepada penyusun untuk menuntut ilmu di Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
3. Dr. Hadi Sumarsono, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
4. Naning Kristiyana, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

5. Bapak Sujiono, S.E, M.M. selaku pembimbing I yang telah membimbing sampai selesainya skripsi ini dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Ibu Dra. Umi Farida, M.M. selaku pembimbing II yang telah membimbing sampai selesainya skripsi ini dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Bapak ibu dosen dan seluruh staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Ponorogo, yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh karyawan PT LKM BKD Ponorogo yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan ini masih banyak sekali kekurangan, maka penulis sangat mengharapkan saran maupun kritik yang membangun demi kesempurnaan laporan penyusunan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Ponorogo, 31 Juli 2024

Diaz Febriamita

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, Puji Syukur kepada *Allah SWT* atas limpahan nikmat, rahmat serta kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT LKM BKD Ponorogo”**. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, pengetahuan, serta dukungan dari banyak pihak yang selama ini membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Sebagai ungkapan rasa cinta dan terima kasih, karya tulis Tugas Akhir ini penulis persembahkan kepada:

1. Orang tua tercinta, Bapak Jemuat Latak dan Ibu Sutini yang menjadi panutan penulis untuk menjadi sosok wanita yang kuat. Terima kasih atas tiap tetes keringat dalam setiap langkah mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan finansial penulis selama ini. Terima kasih atas kasih sayang, semangat, ridho, dan doa yang terselip disetiap sholatnya demi keberhasilan penulis mewujudkan cita-cita.
2. Seluruh Keluarga yang turut memberikan doa, dukungan, nasehat, dan semangat kepada saya agar bisa segera menyelesaikan studi dan membanggakan orang tua.
3. Bapak Sujiono, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I, terima kasih atas bimbingan, dukungan, kritik, dan saran, serta selalu meluangkan waktunya disela kesibukan.

4. Ibu Dra. Umi Farida, M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang tidak pernah lelah memberikan nasehat, dukungan, dan arahan penuh sehingga penulis bisa terus termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Seseorang yang selalu memberikan dukungan kepada saya, terima kasih atas dukungan dan selalu setia menemani serta mendengarkan keluhan penulis dalam proses pengerjaan skripsi hingga saat ini.
6. Teman seperjuangan, Manajemen 8A, terima kasih sudah membersamai saya berproses dalam menghadapi dunia perkuliahan. Terima kasih untuk energi positif yang telah diberikan, sukses untuk kalian.
7. Semua pihak yang terlibat, terima kasih untuk teman-teman yang telah membantu penulis selama penelitian ini yang mungkin tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
8. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berjuang dan bertahan sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar keadaan dan tidak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin.

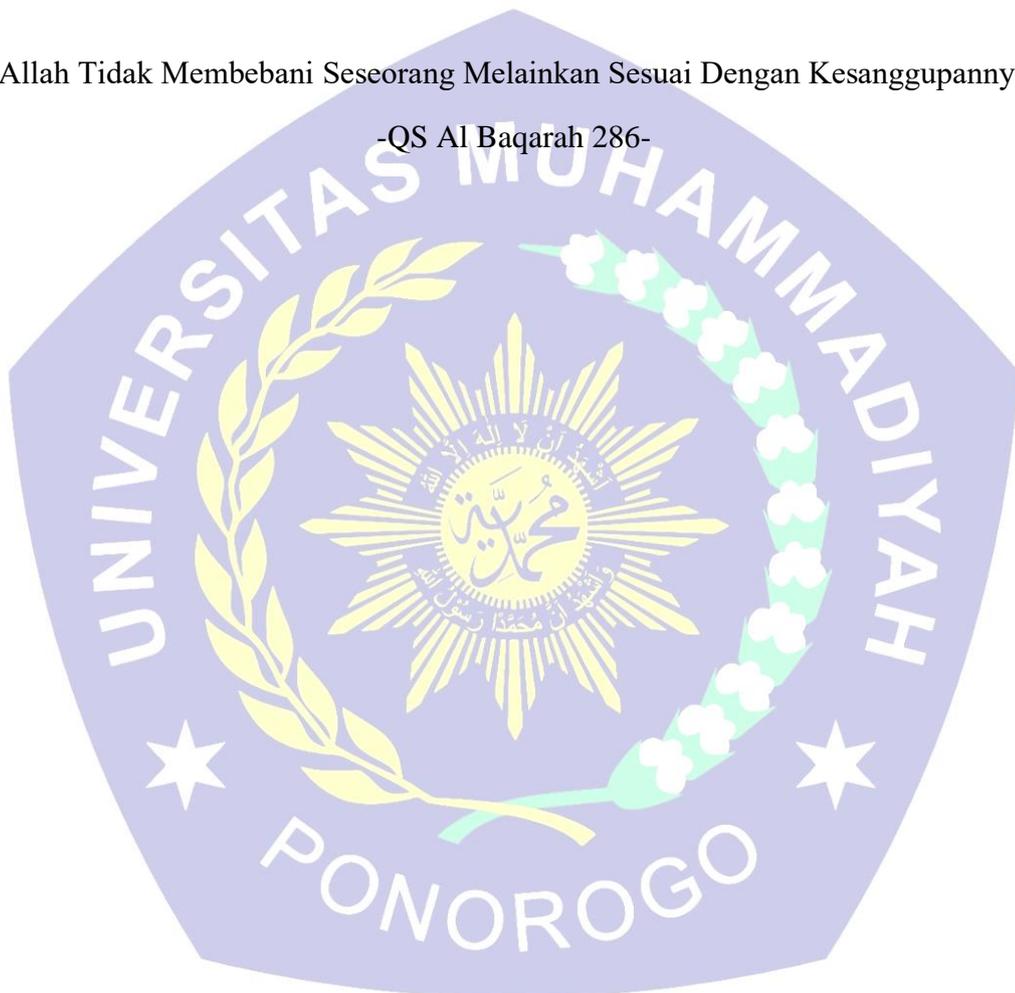
MOTTO

“Boleh Jadi Kamu Membenci Sesuatu Padahal Ia Amat Baik Bagimu Dan Boleh Jadi Pula Kamu Menyukai Sesuatu Padahal Ia Amat Buruk Bagimu, Allah Mengetahui Sedang Kamu Tidak Mengetahui”

-QS Al Baqarah 126-

“Allah Tidak Membebani Seseorang Melainkan Sesuai Dengan Kesanggupannya”

-QS Al Baqarah 286-



PERNYATAAN TIDAK MENYIMPANG KODE ETIK PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa, skripsi ini merupakan karya saya sendiri (ASLI), dan isi dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademis di suatu Institusi Pendidikan, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan/atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Ponorogo, 31 Juli 2024



Diaz Febriamita

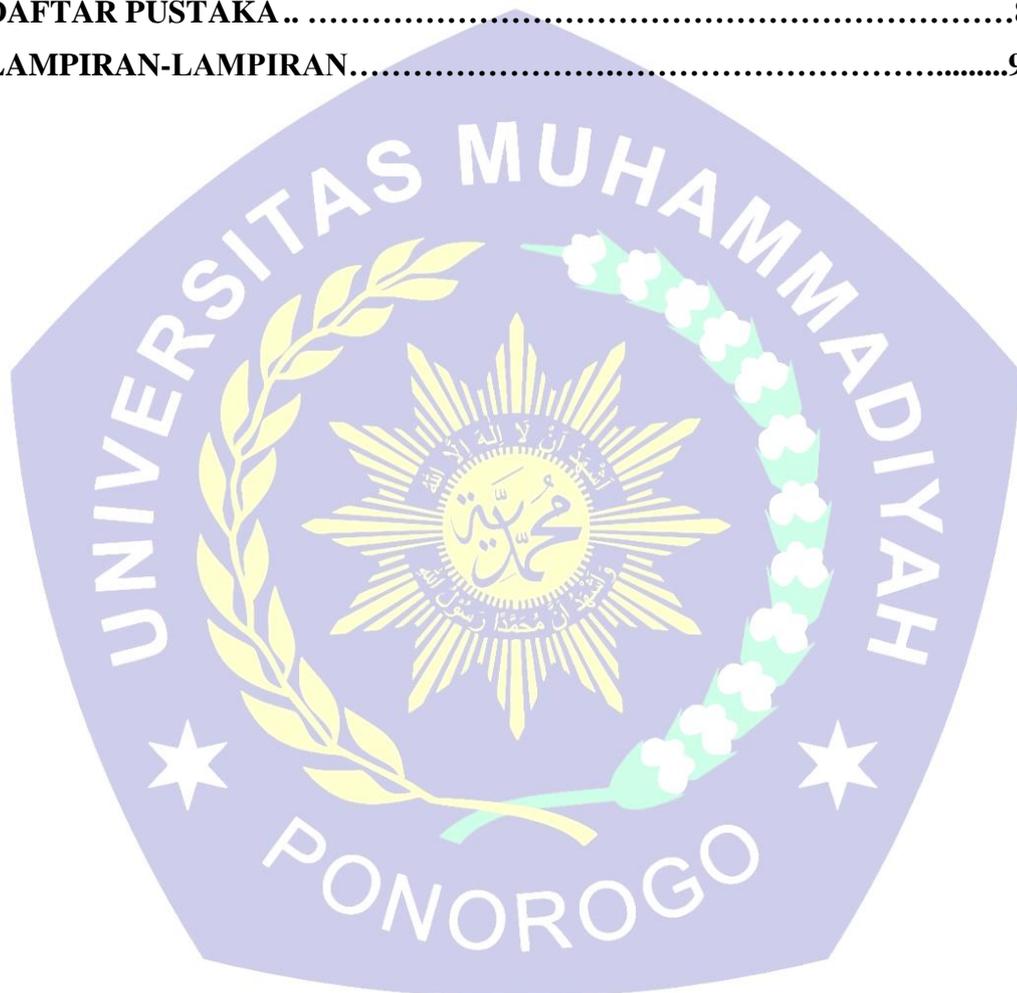
20415117

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
RINGKASAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO.....	ix
PERNYATAAN TIDAK MENYIMPANG KODE ETIK.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.3.1 Tujuan Penelitian ...	8
1.3.2 Manfaat Penelitian	9
BAB II	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .	10
2.1.2 Kinerja.....	16
2.1.3 Kepemimpinan.....	20
2.1.4 Kompetensi	25
2.1.5 Kepuasan Kerja.....	30
2.2 PenelitianTerdahulu.....	34
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian.	36
2.4 Hipotesis	38
2.4.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.	38
2.4.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	39
2.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	40

2.4.4 Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	42
BAB III.....	43
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.. ..	43
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	43
3.2.1 Populasi	43
3.2.2 Sampel	44
3.3 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	44
3.3.1 Jenis Data	44
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data	45
3.4 Definisi Operasional Variabel	47
3.4.1 Variabel Independen (X)	47
3.4.2 Variabel Dependen (Y).....	49
3.5 Metode Analisis Data.....	50
3.5.1 Uji Instrumen Penelitian	50
3.6 Alat Analisis Data.....	51
3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
3.6.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	52
3.7 Uji Hipotesis.....	52
3.7.1 Uji t (Parial).....	52
3.7.2 Uji F (Uji Simultan).....	53
BAB IV.....	54
4.1 Hasil Penelitian	54
4.1.1 Gambaran Umum PT LKM BKD Ponorogo.....	54
4.1.2 Visi, Misi dan Slogan PT LKM BKD Ponorogo.....	56
4.1.3 Keuangan atau Sumber Modal di PT LKM BKD Ponorogo.....	57
4.1.4 Operasional di PT LKM BKD Ponorogo.....	58
4.1.5 Pemasaran di PT LKM BKD Ponorogo.....	58
4.1.6 Struktur Organisasi PT LKM BKD Ponorogo	61
4.1.7 Data Nama dan Jabatan Karyawan di PT LKM BKD Ponorogo.....	60
4.1.8 Karakteristik Responden.....	62
4.1.9 Deskripsi Jawaban Responden.....	65

4.1.10 Metode Analisis Data.....	71
4.1.11 Alat Analisis Data.....	73
4.1.12 Uji Hipotesis.....	77
4.2 Pembahasan.....	80
BAB V..	87
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	92



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3.1	Skala Likert.....	46
Tabel 4.1	Data Nama dan Jabatan Karyawan PT LKM BKD Ponorogo.....	61
Tabel 4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.3	Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.4	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	63
Tabel 4.5	Karakteristik Responden berdasarkan Lama Masa Bekerja.....	64
Tabel 4.6	Tafsiran Nilai Rata-Rata.....	65
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan.....	66
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi.....	67
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	68
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	70
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas.....	71
Tabel 4.12	Hasil Reliabilitas.....	73
Tabel 4.13	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	76
Tabel 4.15	Hasil Uji t (Parsial).....	77
Tabel 4.16	Hasil Uji F (Simultan).....	80

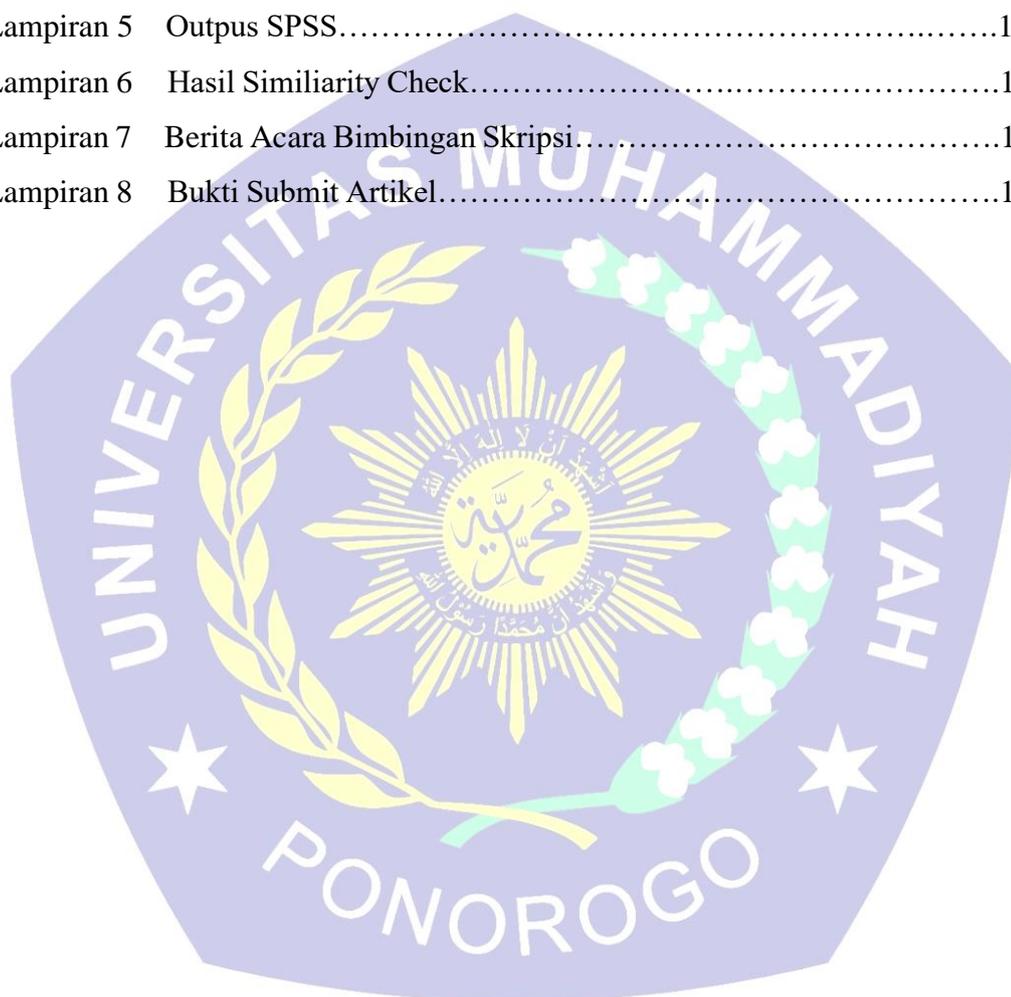
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir.....	37
Gambar 4.1	Logo PT LKM BKD Ponorogo.....	54
Gambar 4.2	Struktur Organisasi PT LKM BKD Ponorogo.....	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	92
Lampiran 2	Data Sekunder PT LKM BKD Ponorogo.....	96
Lampiran 3	Tabulasi Kuesioner.....	97
Lampiran 4	Distribusi Jawaban Responden.....	103
Lampiran 5	Outpus SPSS.....	108
Lampiran 6	Hasil Similiarity Check.....	119
Lampiran 7	Berita Acara Bimbingan Skripsi.....	120
Lampiran 8	Bukti Submit Artikel.....	122



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut (Hersey & Blanchard, 2017). Manajemen adalah adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok beserta sumber daya lainnya, dalam mencapai tujuan organisasi. Proses ini dimaknai sebagai fungsi dan aktivitas yang dilaksanakan oleh pemimpin dan para anggotanya dalam bekerja sama agar tujuan organisasi dapat tercapai. Sedangkan menurut (Winardi, 2018) Manajemen adalah sebuah proses yang khas dan terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, serta pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain.

Menurut (Fliipo, 2018) Manajemen sumber daya manusia (personalia) adalah kegiatan yang menitikberatkan perhatiannya kepada persoalan karyawan untuk memperoleh, memajukan dan memberdayakan tenaga kerja sedemikian rupa, sehingga karyawan dapat berdaya dan berhasil untuk menampilkan kinerja terbaiknya. Hal ini penting, karena karyawan adalah orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada Perusahaan sehingga Perusahaan bisa berkembang menjadi lebih baik. Hal tersebut dapat terwujud apabila individu dalam Lembaga menjalankan hak dan kewajibannya di bawah kepemimpinan yang baik, meningkatkan kompetensi dan karyawan bisa mengukur kepuasan kerja mereka dan menjalankan tugas serta fungsinya masing-masing dalam sebuah team work yang solid, karena pencapaian tujuan merupakan hasil kerja semua anggota dan bersifat kolektif.

Sumber daya manusia harus di manfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal bagi perusahaan. Oleh karena itu Perusahaan harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawannya agar dapat mendorong kemajuan perusahaannya dalam rangka mencapai tujuan Perusahaan secara bersama-sama (Robbins & Judge, 2017).

Setiap Perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang diharapkan, untuk mewujudkan tujuan tersebut, perlu adanya peningkatan serta pengembangan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja karyawan. Dimana suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing (*competitive advantage*) adalah melalui peningkatan modal manusia (*human capital*) untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah, (Gaol, 2014).

Menurut (Widjaja, 2014). (Suatu konsep yang menarik perhatian beberapa manajer akhir-akhir ini adalah organisasi pembelajar (*learning organization*), dimana setiap orang harus menambah pengetahuan dan kemampuannya agar dapat memberi hasil kerja yang lebih baik. Pernyataan tersebut mengharuskan setiap perusahaan untuk belajar secara terus menerus melalui pemantauan lingkungan, memahami informasi, peka terhadap pengembangan teknologi, pengambilan keputusan, dan restrukturisasi agar dapat bersaing dengan lingkungan tersebut.

Menurut (Fahmi, 2014) untuk mencapai tujuan perusahaan maka perlu meningkatkan kinerja setiap karyawan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam sebuah kerangka kerja yang disepakati, yang memuat tujuan, standar dan persyaratan kompetensi yang terencana. Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja apa yang harus dicapai oleh seseorang dan bagaimana seseorang mencapainya.

Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Hasibuan, 2017) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Makna dari pendapat diatas adalah cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya agar mau bekerja lebih giat sehingga kerja meningkat dan tujuan oraganisasi tercapai.

Menurut (Wibowo, 2014) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasai oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut (Sofyandi & Garniwa, 2013) Kepuasan Kerja adalah sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang yang tinggi kepuasan kerjanya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang

yang tidak memperoleh kepuasan di dalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Perkembangan suatu perusahaan itu tergantung pada pimpinannya. Jika seorang pemimpin bisa memimpin perusahaan dengan baik maka perusahaan tersebut akan berkembang dengan pesat, begitu pula dengan sebaliknya jika perusahaan tersebut tersebut dipimpin dengan tidak baik maka perusahaan tersebut tidak akan berkembang dengan baik pula, sehingga tokoh seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam perusahaan. Sebagai seorang pemimpin gaya atau cara pemimpin itu perlu diperhatikan karena gaya dalam memimpin dapat menjadi contoh pada karyawan lainnya, (Sedarmayanti, 2020).

Gaya seorang pemimpin bisa memberikan dampak positif maupun dampak negatif terhadap kinerja karyawan yang dipimpinnya. Jadi seorang pemimpin harus mampu mempelajari karakter karyawannya sehingga dapat mengevaluasi dirinya dan mengetahui apakah gaya kepemimpinan telah sesuai dengan harapan karyawannya. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahan dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik melalui gaya kepemimpinan maka dapat diketahui potensi seorang pemimpin dalam menjalankan tujuan dan kewajiban sebagai seseorang yang diteladani dan dipatuhi, (Gunawan, 2014).

Pada penelitian ini obyek yang diambil adalah PT LKM BKD Ponorogo. PT LKM (Lembaga Keuangan Mikro) BKD Ponorogo adalah lembaga yang dibentuk oleh Dewan Komisaris dan Perusahaan Reasuransi dengan tujuan untuk pemberdayaan masyarakat dan sebagai lembaga penyedia jasa layanan

keuangan yang menyediakan pinjaman atau kredit kepada pengusaha kecil dan mikro (UMKM) dan masyarakat dalam membangun perekonomian di Kabupaten Ponorogo. Pada saat ini, LKM berbadan hukum Perseroan Terbatas (PT) dan koperasi. LKM menyediakan pinjaman dana atau modal usaha kepada pelaku usaha skala mikro dan usaha skala kecil. Bantuan ini tidak hanya membantu dari segi permodalan tetapi juga bisa membantu peningkatan kinerja Umkm. PT LKM BKD mempunyai 1 kantor pusat dan 225 kantor cabang yang ada di desa-desa di Ponorogo yang ikut tergabung BKD. PT LKM BKD Ponorogo memberikan program pinjaman atau kredit kepada nasabah atau Masyarakat setempat yang membutuhkan.

Kredit merupakan salah satu kegiatan PT LKM BKD Ponorogo atau layanan yang ditawarkan PT LKM BKD Ponorogo yang berfungsi sebagai penyalur dana kepada debitur (penerima kredit) yang diberikan kepercayaan sehingga debitur (penerima kredit) dapat membayar kembali sejumlah kredit tersebut pada jangka waktu yang telah ditentukan. Layanan kredit sebagai salah satu alternatif oleh masyarakat untuk mencukupi kebutuhan yang terus meningkat karena penghasilan yang tidak memadai.

Menurut (Haeruddin, 2020) Dalam pemberian kredit kepada calon nasabah tidak lepas dari risiko, sehingga PT LKM BKD harus dapat memberikan penilaian untuk menyelesaikan proses administrasi. Analisis penilaian yang digunakan pada PT LKM merupakan penilaian 5C, yaitu Character (karakter), Capability (kapasitas), Capital (modal), Collateral (jaminan), dan Condition of Economy (kondisiekonomi). Dengan menggunakan analisis 5C tersebut

diharapkan dapat mengurangi risiko kredit sehingga dapat terbayar kembali dana yang telah disalurkan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Djafar et al., (2019) Penelitian didukung oleh (Khairunnisa et al., 2020). Mereka memperoleh kesimpulan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian (Arda, 2017) bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Djafar et al., 2019). Penelitian didukung oleh (Dwiyanti et al., 2019). Mereka memperoleh kesimpulan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun berbeda dengan penelitian (Wondal et al., 2019) bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya penelitian oleh (Arda, 2017). Penelitian didukung oleh (Dwiyanti et al., 2019). Mereka memperoleh kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khairunnisa et al., 2020) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Semakin besar perusahaan akan memerlukan banyak karyawan demi memaksimalkan tujuan perusahaan. Pada era globalisasi kinerja karyawan justru menjadi masalah paling umum pada perusahaan karena dengan kinerja karyawan yang rendah atau menurun maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Hasil pengamatan dan observasi di PT LKM BKD Ponorogo Kinerja Karyawan menurun dikarenakan Kepemimpinan atau pemimpin yang kurang

memberikan arahan dan membimbing karyawan sehingga akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Selain itu yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh Kompetensi, hal ini bisa dilihat dari seorang karyawan yang mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang rendah maka kinerja karyawan juga akan menurun. Selain hal itu Kepuasan kerja juga menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan. Karena seorang karyawan yang merasa belum puas dengan kinerjanya atau kepuasan kerjanya rendah maka kinerja karyawan tersebut juga akan menurun.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya belum ada penelitian yang menggabungkan antara ketiga Variabel Independen (Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja) terhadap Variabel Dependen (Kinerja Karyawan) selain itu juga yang menjadi pembeda dari penelitian ini adalah dari segi objek penelitian.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa jelas dengan pemimpin yang bisa memberikan arahan dan mendorong kinerja karyawan, Kompetensi yang sesuai dengan kemampuandan pengetahuan karyawan dan kepuasan kerja karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT LKM BKD Ponorogo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan peneliti di atas maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo ?
4. Apakah kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dijabarkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dan pemikiran bagi PT LKM BKD Ponorogo guna meningkatkan Kinerja Karyawan pada masa yang akan datang.

3. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi yang bisa dijadikan acuan untuk pembuatan proposal berikutnya khususnya pada manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Samsudin, 2014) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut (Bintotro & Daryanto, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan dan karyawan dan Masyarakat menjadi makasimal.

Menurut (Sutrisno, 2016) Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, pengorganisasian, pemberian kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan dan pemutusan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu pencapaian tujuan kepemimpinan, individu maupun masyarakat.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen secara garis besar menitikberatkan pada aspek manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor lainnya.

Sedangkan, Manajemen sumber daya manusia penekanannya pada bagaimana mengelola karyawan mengenai tenaga kerja manusia yang diatur menurut tugas dan fungsinya agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan Masyarakat.

2.1.1.2 Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Edwin, 2016) Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ada dua yaitu Fungsi Manajemen dan Fungsi Operasional, dengan perincian sebagai berikut :

1. Fungsi Manajemen

a) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi.

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Kepemimpinan dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengitikan antara pekerjaan, pkaryawan, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin Kerjasama satu dengan yang lainnya.

c) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur Kepemimpinan, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahan sumber daya manusia agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

d) Pengawasan (*Controlling*)

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktivitas-aktivitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dan kepemimpinan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

2. Fungsi Operasional

a) Fungsi Pengadaan

Fungsi pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.

b) Fungsi Pengembangan

Fungsi Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c) Fungsi Kompensasi

Fungsi Kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung dan tidak langsung yang berbentuk uang maupun barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (output) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.

d) Fungsi Pengintergrasian

Fungsi pengintergrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintergrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua apresiasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.

e) Fungsi Pemeliharaan

Fungsi Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka Panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan perogram K3 yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Tujuan dari Manajemen sumber daya manusia, menurut (Hasibuan, 2014) adalah sebagai berikut

- a) Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b) Untuk mengindari kekurangan atau kelebihan pegawai.
- c) Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa yang akan datang sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- d) Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan seleski, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

- e) Untuk mempermudah koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
- f) Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan pekerjaan.
- g) Menjadi dasar dalam melakukan penilaian Kinerja Karyawan

Dengan tercapainya tujuan dari manajemen sumber daya manusia tersebut maka akan menyebabkan kinerja karyawan tersebut meningkat.

2.1.1.3 Faktor-Faktor dalam Manajemen Sumber Daya Manusia

a) Faktor Internal

Menurut (Robbins & Judge, 2017) Faktor Internal adalah Faktor-Faktor yang muncul dari dalam diri seseorang. Faktor-faktor Internal tersebut adalah :

1. Motivasi dan Kepuasan Kerja

Seberapa motivasi yang diterima dan kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka bisa mempengaruhi produktivitas dan keterlibatan mereka dalam organisasi.

2. Kompetensi dan Keterampilan

Keterampilan dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi efektivitas mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

3. Kepribadian dan Karakter

Sifat-sifat pribadi seperti sikap, nilai, dan karakter karyawan dapat mempengaruhi interaksi mereka dengan rekan kerja dan adaptasi terhadap budaya perusahaan.

4. Pengalaman dan Pengetahuan

Pengalaman kerja dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan efisien.

5. Kebutuhan dan Harapan

Kebutuhan individu seperti harapan karir, keinginan untuk pengembangan diri, dan kebutuhan finansial dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja.

b) Faktor Eksternal

Menurut (Robbins & Judge, 2019) Faktor Eksternal adalah Faktor-Faktor yang muncul dari luar. Faktor-faktor Internal tersebut adalah :

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan bagaimana tugas dan tanggung jawab dibagi, dikoordinasikan, dan diawasi. Struktur yang jelas

dan efisien dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi konflik antar karyawan.

3. Kepemimpinan:

Gaya dan kualitas kepemimpinan mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan fisik dan psikologis tempat kerja juga merupakan faktor penting. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

5. Sumber Daya Manusia

Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting. Perekrutan, pelatihan, dan pengembangan karyawan yang efektif dapat meningkatkan kapabilitas organisasi.

2.1.2 Kinerja

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM pada suatu periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna untuk meningkatkan produk yang berkualitas. Meningat karyawan menjadi aset

penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait peningkatan kinerjanya.

Menurut (Afandi, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam Upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilrgal , tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut (Umam, 2012) Kinerja Karyawan adalah semua Tindakan atau perilaku yang terkontrol oleh individu dan memeberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan Kepemimpinan. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran kepemimpinan dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak lepas dari kualitas SDM yang baik pula. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi disebut sebagai orang yang produktif sebaliknya jika seorang karyawan tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau kinerjanya rendah.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh individu yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu Langkah untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Menurut (Davis, 2009) dalam Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (Pendidikan). Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.2.3 Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam (Widarko, 2017) Penilaian Kinerja merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil kerja karyawan dan kinerja Kepemimpinan. Selain itu juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab sesuai kepada karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik di masa

mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal kepemimpinan jabatan atau penentuan imbalan.

(Umam, 2012) berpendapat bahwa tujuan penilaian kinerja adalah suatu hal yang dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan :

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision* (Keputusan Kepegawaian)
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi system seleksi

Adapun yang bersifat *development* penilaian harus menyelesaikan :

1. Prestasi real yang dicapai individu
2. Kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi yang dikembangkan.

2.1.2.4 Indikator Kinerja

Menurut (Robbins, 2016) Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian Kinerja Karyawan. Adapun indikator Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan Waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan Tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dan tanpa perlu diawasi dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Makna dari pendapat diatas adalah cara seorang pemimpin

dalam mengatur bawahannya agar mau bekerja lebih giat sehingga kerja meningkat dan tujuan organisasi tercapai.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah seluruh aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang atau karyawan agar mau bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemimpin dapat memberikan pengaruh kepada karyawan agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut (Taryaman, 2016) secara umum dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut (Sutrisno, 2014) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar mencapai hasil atau tujuan organisasi yang diharapkan.

Menurut (Robbins & Judge, 2015) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan, dalam hal ini seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi bawahannya untuk mencapai visi dan misi perusahaan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan,

mengkoordinasi, serta membujuk orang lain/anggota suatu kelompok/organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut (Ardana et al., 2022) Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik pribadi pemimpin.

Hal ini yang sangat menonjol yaitu intelegensi atau kecerdasan, umumnya pemimpin akan mempunyai taraf intelegensi yang lebih tinggi dari pada yang dipimpin selain itu terdapat karakteristik lain seperti memotivasi.

2. Kelompok yang dipimpin.

Kumpulan kelompok yang memiliki seorang pemimpin yang mengarahkan, mengatur, dan mengambil keputusan untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin tersebut bertanggung jawab untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengelola anggotanya..

3. Situasi

Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan seperti kemampuan memimpin. Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk setiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang dahsyat.

2.1.3.3 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk melakukan pendekatan yang digunakan untuk seorang pemimpin dalam menjalankan perannya. Menurut Duncan dalam (Rivai, 2014) sebagai berikut :

1. Otoriter

Bahwa kekuasaan otoriter gaya kepemimpinan berdasarkan pada kekuasaan mutlak dan penuh. Pemimpin membuat Keputusan tanpa konsultasi dengan anggota tim/bawahannya.

2. Demokratis

Yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan demokratis adalah Pemimpin melibatkan anggota tim/bawahan dalam proses pengambilan Keputusan.

3. Kepemimpinan Bebas (Laissez Faire Leadership)

Dalam kepemimpinan ini sang pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada anggota tim/bawahan untuk mengambil Keputusan sendiri.

4. Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan di mana pemimpin berfokus pada menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai perubahan positif dan pertumbuhan pribadi. Pemimpin transformasional tidak hanya mengelola tugas-tugas sehari-hari, tetapi juga berusaha untuk membawa perubahan

fundamental dalam organisasi dengan membangun visi yang kuat dan memberdayakan anggota tim untuk berinovasi dan berkembang.

5. Transaksional

Pendekatan kepemimpinan di mana hubungan antara pemimpin dan bawahan didasarkan pada transaksi atau pertukaran yang jelas. Dalam gaya ini, pemimpin menetapkan tujuan, standar kinerja, dan tugas tertentu, kemudian menawarkan imbalan atau penghargaan sebagai kompensasi untuk pencapaian tujuan atau kinerja yang diharapkan. Jika anggota tim tidak memenuhi standar atau tujuan tersebut, mereka mungkin menerima kritik atau hukuman.

2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2014) Indikator Kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

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

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan

kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

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

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.

5. Tanggung Jawab

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

2.1.4 Kompetensi

2.1.4.1 Pengertian Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2017) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasai oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Spencer & Spencer dalam (Triastuti, 2019) kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. Sedangkan (Rusvitawati et al., 2019) menjelaskan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang memuaskan.

Menurut (Sutrisno & Zuhri, 2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Menurut Spencer & Spencer dalam (Sudarmanto, 2014) Kompetensi adalah karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi.

(Rahmat, 2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu.

(Rachmania, 2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu

yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2014) mengungkapkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai – nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apa bila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat

dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik, dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau

tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan sesuatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

2.1.4.3 Indikator Kompetensi

Menurut (Rahmat, 2019) menyatakan bahwa indikator kompetensi ada 5, yaitu sebagai berikut :

1. Keterampilan

Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka salah faktor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri. Gordon dalam (srihardono, 2015) menyatakan bahwa keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.

2. Pengetahuan

Informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui akal yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki sekedar berkemampuan untuk menginformasikan.

3. Motif

Motif adalah Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

4. Konsep Diri

Sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

5. Sifat

Sifat merupakan reaksi atau respon seseorang yang konsisten terhadap situasi atau informasi yang mempengaruhi cara seseorang berperilaku dan berinteraksi di tempat kerja. Ini bisa mencakup hal seperti integritas, kejujuran, kemampuan beradaptasi, kerjasama, dan lainnya.

2.1.5 Kepuasan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko dalam (Sutrisono, 2017) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut (Hasibuan, 2015) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut (Robbins, 2017) Kepuasan kerja adalah sikap umum terdapat pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka diterima.

Menurut (Hariadja, 2016) Kepuasan kerja merupakan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Menurut Sofyandi dan Garniwa dalam (Prasetya, 2013) Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang yang tinggi kepuasannya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan di dalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut (Wibowo, 2017) Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Apabila karyawan diperusahaan mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterkaitan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas.

Dari beberapa definisi yang sudah dijelaskan sebelumnya, dapat ditarik pengertian bahwa Kepuasan Kerja dirasakan sebagai suatu

pemikiran atau perasaan yang dimiliki oleh seseorang yang dapat berwujud rasa suka (puas) atau tidak suka (tidak puas). Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi atau rendah akan berpengaruh terhadap kinerjanya terkait mengenai sampai sejauh mana pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhannya, baik fisik maupun psikis. Pada dasarnya, kepuasan kerja seseorang bergantung pada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang diperoleh dari pekerjaannya.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2016) Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesempatan Untuk Maju

Kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pengalaman kemampuan meningkat saat bekerja. Jika karyawan bisa akan mendapatkan suplementasi yang lebih baik sesuai dengan pekerjaan.

2. Keamanan Kerja

Sesuai dengan hasil kerja faktor ini adalah keyakinan bahwa lokasi karyawan relatif aman. Tentu saja, jika karyawan merasa aman di tempat kerja mereka merasa puas dan dapat terus bekerja untuk organisasi.

3. Kompensasi atau Gaji

Kompensasi atau Gaji merupakan penentu kepuasan kerja karena setiap karyawan yang dipekerjakan pasti akan mengharapkan imbalan dari perusahaan.

4. Perusahaan dan Manajemen

Dapat menyediakan lingkungan yang stabil bagi perusahaan dan manajemen pastikan karyawan puas dengan kinerjanya pekerjaan.

5. Pengawasan

Jika atasan acuh tak acuh dan tidak mengawasi dengan benar bawahan, Hal ini dapat menyebabkan terjadinya shift dan ketidakhadiran karyawan.

6. Kondisi kerja

Sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan lingkungan pekerjaan yang menyenangkan memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

7. Aspek sosial dalam pekerjaan

Karena aspek sosial pekerjaan merupakan faktor penting. Hal ini dapat menentukan apakah seorang karyawan puas atau tidak senang dengan karyawan tersebut.

8. Fasilitas

Jika perusahaan memiliki fasilitas yang terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas karena dengan adanya fasilitas yang memadai pastinya kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

2.1.5.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Luthans, 2018) ada beberapa indikator untuk mengukur kepuasan kerja, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Hal itu terjadi apabila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai dengan minat serta bisa mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dan memberikan kesempatan untuk bertanggung jawab, maka karyawan cenderung menjadi puas.

2. Kepuasan terhadap gaji

Sejumlah uang gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.

3. Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju dalam organisasi juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang dengan adanya kesempatan untuk maju pastinya akan lebih meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi serta dengan lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual.

4. Kepuasan terhadap atasan

Bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada dua dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menggunakan ketertarikan personal dan

peduli pada karyawan, seperti memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Kedua adalah pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

5. Kepuasan terhadap rekan kerja

Menunjukkan seberapa besar rekan sekerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial. Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu yang mendukung penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

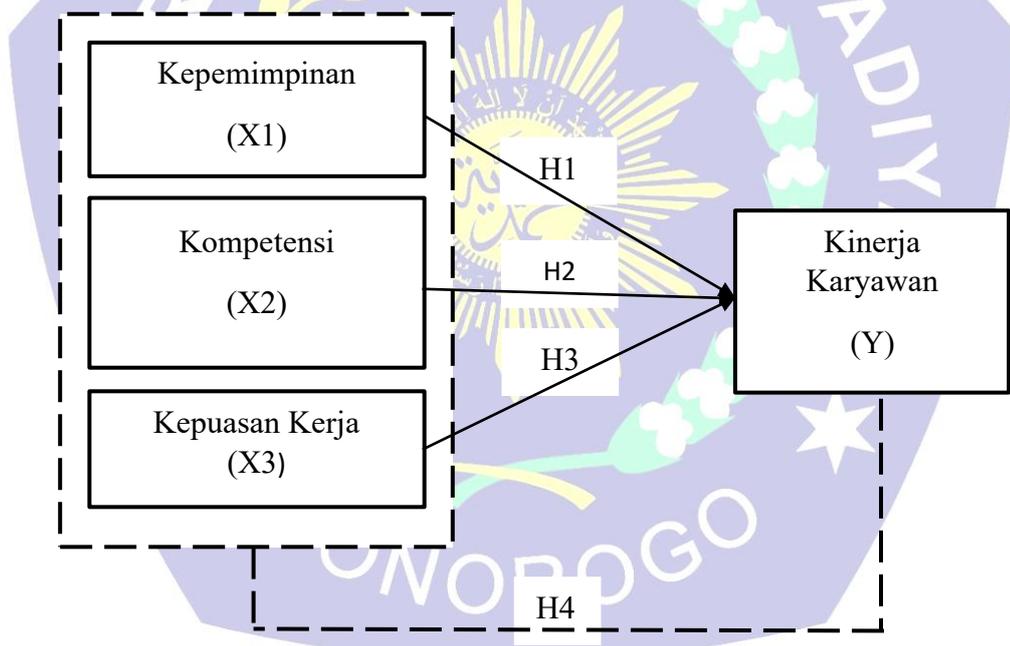
Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Kesimpulan
(Fikri Djafar Fadude, Hendra N Tawas, dan Jane Grace Poluan, 2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung	1. Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. 2. Budaya Organisasi (X2) tidak signifikan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. 3. Kompetensi (X3) berpengaruh positif signifikan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung.

(Mutia Arda, 2017)	Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan 2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. 3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.
(Mega Khairunnisa, Yumhi dan Ade Jaya Sutisna, 2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pandeglang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pandeglang. 2. Kompetensi berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pandeglang. 3. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pandeglang
(Regina R Wondal, Bernhard Tewal, dan Mac Donald Walangitan, 2019)	Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Artha Graha Internasional cabang Ratulangi Manado Tbk.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Artha Graha Internasional cabang Ratulangi Manado Tbk. 2. Kompetensi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Artha Graha Internasional cabang Ratulangi Manado Tbk. 3. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Artha Graha Internasional cabang Ratulangi Manado Tbk.

(Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda, Gede Putus Agus Jana dan Susuila, 2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD BPR Bank Buleleng	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PD BPR Bank Buleleng. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PD BPR Bank Buleleng 3. Kepuasan Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kinerja Karyawan
---	--	---

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan dari hipotesis yang diusulkan pada kajian teori yang sudah di ulas oleh peneliti, maka kerangka konsep dari penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Berfikir

Keterangan

—————> = Pengaruh X1,X2,X3 secara persial terhadap Y

- - - - - = Pengaruh X1,X2,X3 secara serempak terhadap Y

X1 : Kepemimpinan

X2 : Kompetensi

X3 : Kepuasan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

H1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H2 : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

H3 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

H4 : Terdapat pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis

(Sugiyono, 2017) berpendapat bahwa Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang harus ada dalam suatu organisasi. Karena dengan adanya kepemimpinan maka dapat memudahkan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. (Robbins & Judge, 2015) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk

mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian suatu visi atau tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan membuat karyawan bekerja lebih efektif dan efisien untuk mencapai tujuan kinerja diinginkan. Proses kepemimpinan dikatakan baik atau efektif apabila antara atasan dan bawahan memiliki keterlibatan kinerja yang aktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mendorong dan mengarahkan karyawan atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh (Fadude et al., 2019) menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan uraian di atas, maka Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_{01} : Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo

H_{a1} : Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan signifikan terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno & Zuhri, 2019).

Penentuan tingkat kompetensi di butuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja karyawan untuk menilai sejauh mana keterampilan, pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Penentuan kompetensi dibutuhkan agar dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kerja atau kinerja karyawan dalam suatu organisasi/instansi. Oleh karena itu penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi/instansi dan sumber daya manusia yang kompetensi

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh (Dwiyanti et al., 2019) menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₀₂ : Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo

H_{a2} : Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sofyandi dan Garniwa dalam (Prasetya, 2013) Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang yang tinggi kepuasan kerjanya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan di dalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Sudah seharusnya suatu organisasi menjadikan kepuasan kerja sebagai salah satu tujuan yang perlu dicapai. Karyawan yang bahagia dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi di tempat kerjanya maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat. Mereka juga akan membicarakan tentang berbagai hal positif yang dirasakannya. Dari sisi lain, karyawan juga bisa lebih loyal dan bekerja lebih keras demi kemajuan perusahaan tempatnya bekerja.

Dalam Perusahaan karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan berkomitmen pada organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Dampak dari adanya kepuasan kerja karyawan pada organisasi adalah dengan kemajuan-kemajuan yang terlihat pada organisasi seperti meningkatnya Perusahaan dan optimalnya pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arda, 2017) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀₃ : Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo

H_{a3} : Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo

4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian sebelumnya belum ada yang menggabungkan variabel Pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama. Sehingga peneliti ingin mengetahui apakah variabel-variabel tersebut secara simultan dapat berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀₄: Kepemimpinan, kompetensi dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT LKM BKD Ponorogo

H_{a4}: Kepemimpinan, kompetensi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT LKM BKD Ponorogo

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian bertujuan untuk mengatur batasan masalah yang akan dijelajahi dalam sebuah studi ilmiah, sehingga pembahasan dapat menjadi lebih terfokus dan spesifik pada topik penelitian tersebut. Penelitian ini dilakukan pada PT LKM BKD Ponorogo yang beralamatkan di Jl. Ki Ageng Kutu No.34B, Krajan, Siman, Kec. Siman, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur 63471 selama bulan yaitu bulan November-Mei 2024. Dalam penelitian ini, ruang lingkungnya mencakup aspek-aspek seperti Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui kuesioner melalui penyebaran google form kepada responden dan Data Sekunder data yang diperoleh dari perusahaan. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Metode analisis yang digunakan berupa metode regresi linier dengan bantuan SPSS versi 25.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

karyawan pada PT LKM BKD Ponorogo yang berjumlah sebanyak 40 Karyawan.

3.2.2 Sampel Penelitian

Adapun Teknik Pengambilan Sampel dalam penelitian ini dengan Teknik Sampel Jenuh. Menurut (Sugiyono, 2014) Teknik Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini karena jumlah populasinya relatif kecil. Sehingga yang menjadi sampel penelitian ini adalah seluruh populasi berupa seluruh karyawan pada PT LKM BKD Ponorogo yang berjumlah 40 responden/karyawan.

3.3 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut berupa angka atau skor yang diperoleh dari hasil pengisian kuisisioner oleh responden. Sumber Data penelitian ini mencakup dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Sumber Data dalam penelitian ini meliputi :

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2017), Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil survey, wawancara dan

membagikan daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner kepada responden melalui *google form* yang merupakan karyawan PT LKM BKD Ponorogo.

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2019) Data Sekunder merupakan data yang secara tidak langsung untuk dikirimkan kepada pengumpul data, dalam arti melalui media sebagai perantara. Data sekunder terdiri dari publikasi perusahaan, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan jumlah karyawan (Rusdi, 2019) yang diperoleh dari PT LKM BKD Ponorogo serta data pendukung seperti literatur terkait dan artikel yang relevan.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Menurut (Morissan, 2017) Observasi (pengamatan) adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan panca inderanya untuk merekam informasi tentang gejala yang diamati dan informasi yang telah tercatat kemudian dapat dianalisis lebih lanjut.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang melibatkan interaksi langsung antara pewawancara (peneliti) dan responden. Pewawancara bertugas untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan tertentu kepada responden guna mendapatkan informasi yang relevan dan mendalam terkait dengan topik peneliti.

3. Kuesioner

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu berupa penyebaran kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2017) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan dan pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner diberikan kepada responden melalui aplikasi whatsapp dengan melalui goggle form (<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSejqYo4glpe7s38UjMtEhl9d5Smr-DeOTchcDGruJZuUzEmWg/viewform>), kemudian menyatakan bersedia untuk mengisi kuesioner dan diminta memberikan jawaban sesuai dengan pendapat masing-masing.

4. Skala Pengukuran

Dalam menentukan bobot pada setiap kuesioner, dalam penelitian ini menggunakan metode pengukuran skala likert. Menurut (Sugiyono, 2017), menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur pendapat seseorang mengenai suatu fenomena. Adapun tabel bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.1 Skala Likert

Singkatan	Arti	Skor/Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Keterangan :

- a. Bobot 5 : Responden sangat setuju dengan pertanyaan yang diajukan pada kuisisioner

- b. Bobot 4 : Responden setuju dengan pertanyaan yang diajukan pada kuisisioner
- c. Bobot 3 : Responden kurang setuju dengan pertanyaan yang diajukan pada kuisisioner
- d. Bobot 2 : Responden tidak setuju dengan pertanyaan yang diajukan pada kuisisioner
- e. Bobot 1 : Responden sangat tidak setuju dengan pertanyaan yang diajukan pada kuisisioner.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono,2017) mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen. Berikut penjelasannya :

3.4.1 Variabel Independen (X)

Menurut (Sugiyono, 2017) Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah :

3.4.1.1 Kepemimpinan (X1)

Menurut (Sedarmayanti, 2017) Kepemimpinan adalah seluruh aktivitas seorang pemimpin dalam rangka mempengaruhi orang-orang atau karyawan agar mau bekerja serta bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Menurut (Kartono, 2014) Indikator Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
2. Kemampuan Memotivasi
3. Kemampuan Komunikasi
4. Kemampuan Mengendalikan bawahan
5. Tanggung Jawab

3.4.1.2 Kompetensi

Pengertian Kompetensi Menurut (Wibowo, 2014) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut (Rahmat, 2019) Indikator Kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Keterampilan
2. Pengetahuan
3. Motif
4. Konsep Diri
5. Sifat

3.4.1.3 Kepuasan Kerja (X3)

Menurut (Sofyandi & Garniwa, 2013) Kepuasan Kerja adalah sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang

yang tinggi kepuasan kerjanya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan di dalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut (Luthans, 2019) Indikator Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
2. Kepuasan terhadap gaji
3. Kesempatan untuk maju
4. Kepuasan terhadap atasan
5. Kepuasan terhadap rekan kerja.

3.4.2 Variabel Dependen (Y)

Menurut (Sugiyono, 2017) Variabel Dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Menurut (Widarko, 2017) Kinerja adalah pencapaian kerja atau hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Robbins, 2016) Indikator Kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas

5. Kemandirian

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Uji Instrumen Penelitian

Kuesioner bisa dikatakan valid dan reliabel dengan melakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan yang sudah tersedia sehingga dapat diketahui kuesioner layak atau tidak untuk pengumpulan data. Penilaian terhadap validitas dan reliabilitas data dapat dilakukan melalui analisis dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 25. Adapun uji instrumen meliputi :

1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2017) Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan yang terdapat pada kuesioner mampu mengungkapkan apa yang diukur pada kuesioner tersebut, sedangkan kuesioner tidak valid apabila pertanyaan pada kuesioner tersebut tidak mampu mengungkapkan apa yang sedang diukur. Menurut (Sugiyono, 2019) Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang dieliti. Dalam penelitian ini uji validitas dihitung dengan dasar pengambilan Keputusan (taraf signifikan 5%).

Adapun kriteria penilaian uji validitas yaitu :

1. Apabila $r_{hitung} > r_{table}$, maka kuisisioner tersebut valid
2. Apabila $r_{hitung} < r_{table}$, maka kuisisioner tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut (Ghozali, 2018) merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner akan dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam pengambilan keputusan taraf signifikan yang digunakan adalah senilai 5%. Pengujian variabel ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*.

Kriteria penelitian pada uji reliabilitas adalah :

1. Jika nilai Cronbach Alpha > 0.60 maka reliabel
2. Jika nilai Cronbach Alpha < 0,60 maka tidak reliabel

3.6 Alat Analisis Data

3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono, 2022) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh anatar variable bebas dengan variabel terikat. Penelitian menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, sehingga penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan untuk menunjukkan arah antara variabel dependen dengan variabel independen. Analisis ini dapat dihitung dengan rumus:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- X1 = Kepemimpinan
- X2 = Kompetensi
- X3 = Kepuasan kerja
- B1 = Koefisien pengetahuan Kepemimpinan
- B2 = Koefisien Kompetensi
- B3 = Koefisien Kepuasan Kerja

3.6.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2018) menyatakan bahwa Koefisien Determinasi (R^2) adalah alat yang digunakan untuk menentukan seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu, jika nilai kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam memberikan informasi- informasi sangat terbatas.

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut (Ghozali, 2018) mengungkapkan bahwa uji statistik t bertujuan untuk mengukur pengaruh dari satu variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Berikut adalah kriteria yang digunakan untuk mencari penerimaan atau penolakan H_0 :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel independen secara persial berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.7.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Ghozali, 2018) uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang sudah dimasukkan dalam model regresi memiliki pengaruh simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen atau tidak. Cara menguji f_{hitung} dengan f_{tabel} yaitu dengan cara membandingkan. Berikut adalah kriteria pengambilan keputusan uji F :

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika signifikansi $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat dikatakan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT LKM BKD Ponorogo



Gambar 4.1 Logo PT LKM BKD Ponorogo

PT Lembaga Keuangan Mikro Badan Kredit Desa Ponorogo atau disebut dengan PT LKM BKD Ponorogo didirikan berdasarkan Akta Notaris Sisca Utami Damayanti, SH. M.Kn No. 34 tanggal 18 Januari 2018, KEP. MENKUMHAM RI Nomor AHU-0009226.AH.01.01. Tahu 2018. PT LKM BKD Ponorogo mulai beroperasi pada tanggal 16 April 2018 berdasarkan Surat ijin dari Otoritas Jasa Keuangan Nomor: S-190/KO.0402/2018 16 April 2018, meruopakan badan usaha hasil transformasi dari Badan Kredit Desa (BKD) diwilayah kabupaten Ponorogo yang dilakukan berdasarkan ketentuan yang termuat dalam :

- a. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Lembaga Keuanagn Mikro
- b. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 10/POJK.03/2016 tentang Ketentuan Badan Perkreditan Rakyat dan Transformasi Badan Kredit Desa yang diberikan status sebagai Bank Perkreditan Rakyat, dan
- c. Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan (SEOJK) Nomor 19/SEOJK.03/2016 tentang Ketentuan Bank Perkreditan Rakyat dan

Transformasi Badan Kredit Desa yang diberikan status sebagai Bank Perkreditan Rakyat.

Berdasarkan sejarah keberadaan BKD telah dimulai sejak berdirinya AVB (Algemeene Volkcrediet Bank) yang kemudian menjadi BRI. Kehadirannya erat kaitannya dengan keadaan ekonomi perdesaan di Jawa kala itu yang sangat luas, akibat musim kemarau Panjang, banjir dan seragan hama. Berdasarkan pengalaman pahit ini pada tahun 1897 Asisten residen Banyumas di Purwokerto De Wolf Van Westerrode Bersama patih Purwokerto Raden Bei Aria Wiriaatmaja yang membentuk kelompok-kelompok swadaya Masyarakat yang berdiri dengan landasan (prinsip) Koperasi Reifizen di Jerman yang prakteknya dilaksanakan dengan prinsip Rembung Desa. Untuk mengatasi keadaan musim paceklik yang sering terjadi di Jawa berdasarkan Rembung Desa pada tahun 1987 di wilayah Karisidenan Banyumas Purwokerto Lailahah didirikan 250 lumbung desa.

Badan Kredit Desa (BKD) terdiri dari Lumbung Desa dan Bank Desa yang merupakan Lembaga Keuangan Mikro berskala kecil., yang beroperasi diwilayah satu desa dan diurus sebagai perusahaan sendiri serta terpisah dari kekayaan lain milik desa. Kekayaan BKD tidak boleh digunakan untuk memenuhi kebutuhan Desa kecuali untuk memberikan pinjaman kepada penduduk desa.

Dalam rangka untuk melestarikan kelembagaan BKD yang mempunyai nilai sejarah dan melihat bahwa perkreditan BKD masih sangat dibutuhkan oleh masyarakat khususnya untuk modal usaha masyarakat kecil di perdesaan, kami seluruh pengelola BKD dan

Pemerintah Desa yang mempunyai BKD sepakat untuk melakukan transformasi dengan memilih Lembaga Keuangan Mikro yang berbadan Hukum Perseroan Terbatas. Kini PT LKM BKD Ponorogo memiliki 1 kantor pusat dan 225 kantor cabang yang tersebar di desa-desa wilayah kabupaten ponorogo yang siap melayani UMKM di wilayah kabupaten ponorogo.

Jenis usaha PT LKM BKD Ponorogo sesuai dengan ketentuan Perundangan yang melakukan kegiatan usaha sebagai berikut :

- a. Pemberian pinjaman dalam skala mikro kepada anggota dan Masyarakat
- b. Pengelolaan Simpanan, dan
- c. Jasa konsultasi dan pengembangan usaha.

LKM BKD Ponorogo mempunyai keunggulan dan diperhitungkan karena kami mempunyai komitmen dan keseriusan dalam melayani dengan terjun langsung di tengah-tengah Masyarakat kecil yang berada diperdesaan

4.1.2 Visi, Misi dan Slogan PT LKM BKD Ponorogo

PT LKM BKD Ponorogo terus melakukan penguatan landasan ideal operasional melalui penyesuaian Visi, Misi dan Slogan yang lebih kuat dan fokus pada tujuan dan cita-cita jangka Panjang yang lebih akomodatif terhadap semua pemangku kepentingan. Penyesuaian landasan ideal tersebut dimulai sejak ditetapkan dengan komitmen seluruh sumberdaya organisasi dengan daya upaya yang maksimal untuk mewujudkannya.

Adapun Visi PT LKM BKD Ponorogo adalah :

Menjadi “Lembaga Keuangan yang semakin terpercaya dalam fungsinya sebagai intermediasi keuangan, terus tumbuh dan berkembang secara sehat, kuat dan mandiri”.

Misi PT LKM BKD ponorogo adalah ;

- a. Membangun kelembagaan dengan menciptakan kondisi yang baik sebagai tempat untuk berkarya bagi karyawan sehingga tercipta sumber daya yang unggul dan professional.
- b. Meningkatkan pelayanan yang lebih berkualitas dan mengembangkan produk jasa keuangan yang tepat sasaran dengan berbasis teknologi.
- c. Mejadikan petani, pedagang dan usaha mikro kecil dan menengah sebagai mitra utama dalam berusaha.

Slogan PT LKM BKD ponorogo adalah “Mitranya UMKM Masyarakat Ponorogo”.

4.1.3 Keuangan atau sumber modal di PT LKM BKD Ponorogo

Menurut akta pendiriannya, Keuangan atau sumber modal di PT Lembaga Keuangan Mikro BKD Ponorogo (PT LKM BKD Ponorogo) dibentuk berdasarkan modal saham yang diikutsertakan oleh masing-masing desa yang ada di Ponorogo yang ingin bergabung dengan PT LKM BKD Ponorogo. Saham-saham yang terkumpul ini kemudian menjadi modal yang dikelola oleh LKM. Modal tersebut kemudian di pinjamkan kepada pihak/masyarakat yang membutuhkan untuk modal usaha atau lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku, tujuannya untuk

mendukung pertumbuhan perekonomian masyarakat yang ada di desa-desa yang berpartisipasi.

4.1.4 Operasional di PT LKM BKD Ponorogo

Operasional di PT LKM BKD Ponorogo melibatkan pengelolaan dan penyaluran dana yang berasal dari modal saham yang diikutsertakan oleh desa-desa yang tergabung dalam pt lkm bkd ponorogo. Dana tersebut digunakan sebagai modal pinjaman bagi masyarakat setempat dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan dan perekonomian Masyarakat di desa tersebut. Proses Operasional ini mencakup evaluasi kelayakan kredit bagi calon nasabah, penyaluran pinjaman kepada nasabah, pemantauan penggunaan dana, serta pengumpulan angsuran dari peminjam/nasabah. PT LKM BKD ponorogo berkomitmen untuk memberikan layanan keuangan yang transparan dan akuntabel, demi tercapainya pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan di wilyah Ponorogo.

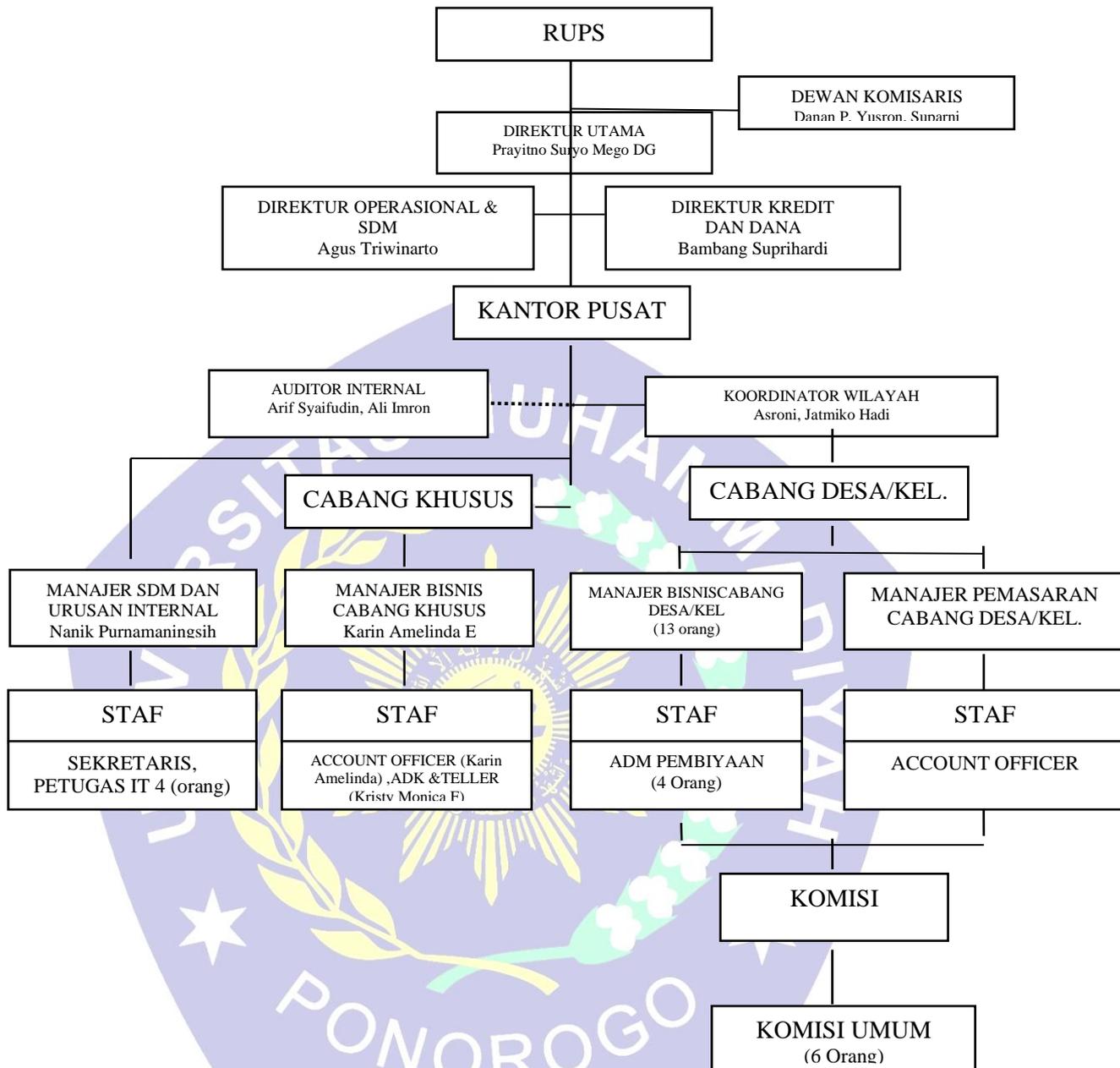
4.1.5 Pemasaran di PT LKM BKD Ponorogo

Pemasaran di PT LKM BKD Ponorogo dilakukan melalui beberapa strategi untuk menjangkau dan melayani masyarakat setempat secara efektif. Dalam perusahaan ini adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk menarik, mempertahankan, dan melayani nasabah dengan tujuan meningkatkan keuntungan. Beberapa strategi pemasaran yang digunakan meliputi Pendekatan Langsung, dengan melakukan kunjungan langsung ke desa-desa untuk memperkenalkan produk dan layanan LKM kepada masyarakat. Hal ini mencakup sosialisasi tentang manfaat pinjaman, prosedur pengajuan, dan

syarat-syarat yang diperlukan, selanjutnya Kerjasama dengan Pemerintah Desa, PT LKM BKD Ponorogo bekerja sama dengan pemerintah desa setempat untuk mempromosikan layanan keuangan mikro kepada warganya. Pemerintah desa sering kali menjadi perantara dalam menyampaikan informasi kepada masyarakat, selain itu Media Promosi dengan memanfaatkan berbagai media promosi seperti brosur, spanduk, dan media sosial untuk menyebarkan informasi tentang produk dan layanan LKM, dan Testimoni atau Word-of-Mouth, mendorong nasabah yang puas untuk berbagi pengalaman positif mereka dengan layanan LKM kepada orang lain, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan dan menarik lebih banyak nasabah.

Dengan strategi-strategi ini, PT LKM BKD Ponorogo berusaha untuk memperluas jangkauan layanannya dan mendukung pertumbuhan ekonomi lokal melalui pemberian akses keuangan yang lebih luas kepada Masyarakat.

4.1.6 Struktur Organisasi PT LKM BKD Ponorogo



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT LKM BKD Ponorogo

Sumber : Data dari Manajemen PT LKM BKD Ponorogo

4.1.7 Data Nama dan Jabatan Karyawan di PT LKM BKD Ponorogo

Dalam sebuah Lembaga Keuangan, karyawan berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada nasabah, Mengelola administrasi dan

pembukaan, memastikan kepuasan nasabah dan mendukung pertumbuhan serta keberlanjutan lembaga. Seperti di PT LKM BKD Ponorogo yang melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Berikut adalah karyawan yang bertugas sesuai dengan jabatannya dijabarkan pada table berikut :

Tabel 4.1

Data Nama dan Jabatan Karyawan di PT LKM BKD Ponorogo

No	Nama	Jabatan
1	Prayitno	Dewan Komisaris
2	Danan P	Dewan Komisaris
3	Yusron	Dewan Komisaris
4	Suparni	Dewan Komisaris
5	Agus Triwinarto	Direktur Operasional & SDM
6	Bambang Suprihardi	Direktur Kredit & Dana
7	Arif Syaifudin	Auditor Intern
8	Ali Imron	Auditor Intern
9	Jatmiko Hadi	Koordinator Wilayah
10	Asroni	Koordinator Wilayah
11	Nanik Purnamaningsih	Manajer SDM dan Urusan Internal
12	Karin Amelinda	Account Offiver
13	Kristy Monica	Teller
14	Triyono Basuki R	Manajer Bisnis Cabang
15	Haryono	Manajer Bisnis Cabang
16	Iin Darmini	Manajer Bisnis Cabang
17	Yuni Elyawati	Manajer Bisnis Cabang
18	Joko Purnomo	Manajer Bisnis Cabang
19	Rikiyan Ristiyana R	Manajer Bisnis Cabang
20	Wahyu Among W	Manajer Bisnis Cabang
21	Retryana Widhiasa	Manajer Bisnis Cabang
22	Djoko Soeparto	Manajer Bisnis Cabang
23	Mardi Utomo	Manajer Bisnis Cabang
24	Endah Winarni	Manajer Bisnis Cabang
25	Detty Setyo D	Manajer Bisnis Cabang

26	Rina Estyningrum	Manajer Bisnis Cabang
27	Gama Firmansyah	Adm Pembiayaan
28	Haris Hermawan	Adm Pembiayaan
29	Sisca Septiana	Adm Pembiayaan
30	Rizky Adittiya Pratama	Adm Pembiayaan
31	Bambang Triyono	Komisi Umum
32	Sutini	Komisi Umum
33	Basuki Wibowo	Komisi Umum
34	Ninik Setyowati	Komisi Umum
35	Rini Andriani	Komisi Umum
36	Maya Febrianasari	Komisi Umum
37	Dwi Andik	Informasi Techonolgy
38	Rio Budhiarta	Informasi Techonolgy
39	Zainal Afdul	Informasi Techonolgy
40	Ricky Mianta	Informasi Techonolgy

Sumber : Data dari Manajemen PT LK BKD Ponorogo

4.1.8 Karakteristik Responden

4.1.8.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden sesuai dengan jenis kelaminnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	22	55%
Perempuan	18	45%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan table 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 40 responden, diperoleh jumlah laki-laki mencapai 22 orang atau sekitar 55% dari total, sementara jumlah responden perempuan mencapai 18 orang atau sekitar 44%. Hasil ini menunjukkan

bahwasannya sebagian besar dari responden berjenis kelamin laki-laki.

4.1.8.2 Berdasarkan Usia

Karakteristik responden sesuai dengan usianya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 - ≤ 28	9	22,5%
29 - ≤ 35	7	17,5%
36 - ≤ 45	14	35%
> 45	10	25%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan table 4.3 diatas menunjukkan bahwa dari 40 responden, yang berusia 20 - ≤ 28 tahun sejumlah 9 orang (22,5%), kemudian untuk usia 29 - ≤ 35 tahun sejumlah 7 orang (17,5%), Responden yang berusia 36 - ≤ 45 tahun sejumlah 14 orang (35%), sementara responden dengan usia <45 tahun sejumlah 10 orang (25%). Dengan demikian sebagian besar responden berada dalam rentang usia 36 - ≤ 45 tahun.

4.1.8.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden sesuai dengan Pendidikan Terakhirnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA atau Sederajat	4	10%
Diploma Sederajat	1	2,5%

S1 atau Sederajat	35	87,5%
S2 atau Sederajat	0	0
Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan table 4.4 diatas menunjukkan bahwa dari 40 responden, yang berpendidikan terakhir SMA atau Sederajat sejumlah 4 orang (10%), kemudian untuk responden yang berpendidikan terakhir Diploma Sederajat sejumlah 1 orang (2,5%), selanjutnya responden yang berpendidikan terakhir S1 atau Sederajat sejumlah 35 orang (87,5%). Dengan demikian sebagian besar responden berpendidikan terakhir S1 atau Sederajat yang berjumlah 35 orang.

4.1.8.4 Berdasarkan Lama Masa Bekerja

Karakteristik responden sesuai dengan Pendidikan Terakhirnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

Karakteristik Responden berdasarkan Lama Masa Bekerja

Lama Masa Bekerja	Jumlah	Persentase
2 - ≤ 5 Tahun	16	40%
6 - ≤ 10 Tahun	24	60%
11 - ≤ 15 Tahun	0	0
>16 Tahun	0	0
Jumlah	40	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan table 4.5 diatas menunjukkan bahwa dari 40 responden, yang lama masa bekerjanya 2 - ≤ 5 tahun sejumlah 16 orang (40%) sedangkan karyawan yang lama masa bekerjanya 6 - ≤ 10 tahun sejumlah 24 orang (60%) dan tidak ada responden yang lama masa bekerjanya 11 - ≤ 15 tahun serta lebih dari 16 tahun.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar reponden bekerja selama 6 - ≤ 10 tahun diperusahaan ini.

4.1.9 Deskripsi Jawaban Responden

4.1.9.1 Perhitungan Skala Interval

Skala interval digunakan untuk mengetahui persepsi responden terhadap 3 variabel independen yaitu Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan pada PT LKM BKD Ponorogo. Bab ini menjelaskan tentang hasil analisa yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner yang telah disebar sebelumnya. Diketahui nilai maksimum adalah berbobot 5 dan nilai minimum adalah 1. Untuk menghitung interval digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Kelas Interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5}$$

$$\text{Interval} = 0,80$$

Rentang skala 0,80 maka skor persepsi variabel pada penelitian ini dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 4.6 Tafsiran Nilai Rata-rata

Interval	Kriteria
1,00 - 1,80	Sangat tidak baik/sangat rendah
1,81 - 2,60	Tidak baik/rendah
2,61 - 3,40	Cukup/sedang
3,41 - 4,20	Baik/tinggi
4,21 - 5,00	Sangat baik/sangat tinggi

Sumber: Husein Umar (2011)

4.1.9.2 Hasil Pengumpulan Jawaban Responden

Rekapitulasi jumlah jawaban responden pada setiap variabel independen kepemimpinan, kompetensi, dan kepuasan kerja dengan variabel dependen kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo sebagai berikut :

1. Pengumpulan Jawaban Variabel Kepemimpinan (X1)

Hasil dari kuisioner pertanyaan yang ada dilampiran 1 dan tabulasi data yang ada di lampiran 3, rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.7

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan

No	Item Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Σ Skor	Σ Respon Den	Rata- Rata
1	X1.1	11	18	11	0	0	141	40	3,52
2	X1.2	14	24	2	0	0	172	40	4,3
3	X1.3	20	17	3	0	0	174	40	4,35
4	X1.4	13	17	10	0	0	163	40	4,75
5	X1.5	16	19	5	0	0	171	40	4,27

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa item pernyataan dari variabel kepemimpinan yang memperoleh tanggapan responden tertinggi adalah item pernyataan nomor 3: “Pemimpin memiliki kemampuan komunikasi yang baik untuk menyampaikan ide kepada bawahan” dengan nilai skor sebesar 174

dengan rata-rata 4,35 (sangat tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang memiliki kemampuan komunikasi yang efektif untuk menyampaikan ide, visi atau arahan kepada bawahan sehingga karyawan akan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan dan kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pada item pernyataan nomor 1: “Pemimpin memiliki kemampuan yang baik dalam mengambil keputusan yang tepat” memperoleh tanggapan responden terendah dengan nilai skor sebesar 141 dengan rata-rata 3,52 (tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin belum memiliki kemampuan yang baik dalam pengambilan keputusan.

2. Pengumpulan Jawaban Variabel Kompetensi (X2)

Hasil dari kuisioner pertanyaan yang ada dilampiran 1 dan tabulasi data yang ada di lampiran 3, rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Kompetensi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompetensi

No	Item Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Σ Skor	Σ Respon Den	Rata- Rata
1	X2.1	9	22	9	0	0	160	40	4
2	X2.2	13	24	3	0	0	170	40	4,25
3	X2.3	17	22	1	0	0	176	40	4,4
4	X2.4	12	15	13	0	0	159	40	3,97
5	X2.5	14	22	4	0	0	170	40	4,25

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa item pernyataan dari variabel kompetensi yang memperoleh tanggapan responden tertinggi adalah item pernyataan nomor 3: “Karyawan terdorong untuk berkontribusi dalam meningkatkan kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan” dengan nilai skor sebesar 174 dengan rata-rata 4,4 (sangat tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya dorongan diharapkan karyawan lebih termotivasi untuk berpartisipasi aktif dalam lingkungan kerja yang kolaboratif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif.

Pada item pernyataan nomor 1: “Karyawan memiliki kepercayaan diri dalam menyampaikan pendapat atau ide-ide untuk kemajuan perusahaan” memperoleh tanggapan responden terendah dengan nilai skor sebesar 159 dengan rata-rata 3,97 (tinggi). Hal mendapatkan tanggapan responden terendah karena karyawan belum mempunyai kepercayaan diri dalam menyampaikan pendapat atau ide untuk kemajuan perusahaan.

3. Pengumpulan Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Hasil dari kuisisioner pertanyaan yang ada dilampiran 1 dan tabulasi data yang ada di lampiran 3, rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Kepuasan Kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Item Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Σ Skor	Σ Respon Den	Rata- Rata
1	X3.1	11	18	11	0	0	160	40	4
2	X3.2	14	24	2	0	0	172	40	4,3
3	X3.3	20	17	3	0	0	177	40	4,2
4	X3.4	13	17	10	0	0	163	40	4,07
5	X3.5	16	19	5	0	0	164	40	4,01

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa item pernyataan dari variabel kepuasan kerja yang memperoleh tanggapan responden tertinggi adalah item pernyataan nomor 3: “Karyawan merasa ada peluang pengembangan karir untuk maju di perusahaan” dengan nilai skor sebesar 177 dengan rata-rata 4,2 (sangat tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa ada peluang pengembangan karir dalam perusahaan sehingga karyawan lebih termotivasi, berkomitmen, dan loyal terhadap perusahaan.

Pada item pernyataan nomor 1: “Karyawan merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan terhadap pekerjaan yang diberikan” memperoleh tanggapan responden terendah dengan nilai skor sebesar 161 dengan rata-rata 4, (tinggi). Hal ini mendapatkan tanggapan responden terendah karena karyawan belum cukup merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4. Pengumpulan Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari kuisisioner pertanyaan yang ada dilampiran 1 dan tabulasi data yang ada di lampiran 3, rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.10

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Σ Skor	Σ Respon Den	Rata- Rata
1	Y1.1	9	22	9	0	0	160	40	4
2	Y1.2	13	24	3	0	0	170	40	4,25
3	Y1.3	17	22	1	0	0	176	40	4,4
4	Y1.4	12	15	13	0	0	159	40	3,97
5	Y1.5	14	22	4	0	0	170	40	4,25

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa item pernyataan dari variabel kinerja Karyawan yang memperoleh tanggapan responden tertinggi adalah item pernyataan nomor 3: “Karyawan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara tepat waktu” dengan nilai skor sebesar 176 dengan rata-rata 4,4 (sangat tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara tepat waktu, dengan demikian bisa dikatakan kinerja karyawan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pada item pernyataan nomor 4: “Karyawan mampu mengukur kemampuan bekerjanya agar mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan” memperoleh tanggapan

responden terendah dengan nilai skor sebesar 159 dengan rata-rata 3,97 (tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mengukur kemampuannya dalam bekerja.

4.1.10 Metode Analisis Data

4.1.10.1 Uji Instrumen Penelitian

Kuesioner bisa dikatakan valid dan reliabel dengan melakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan yang sudah tersedia sehingga dapat diketahui kuesioner layak atau tidak untuk pengumpulan data. Adapun uji instrumen meliputi:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya pada suatu kuisisioner. Menurut (Sugiyono, 2017) uji validitas adalah membandingkan r hitung dan r tabel dengan *Degree Of Freedom* (df) = $n - 2$, dimana n adalah total responden. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 40 dan besarnya nilai *Degree Of Freedom* (df) adalah 38 dengan signifikansi 0,05 atau 5%, jadi diperoleh nilai r tabel sebesar 0.312. Pengujian validitas dapat sbg:

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas

Kepemimpinan (X1)			
Item	Person Correlation	r table	Keterangan
X1.1	0,578	0,312	<i>Valid</i>
X1.2	0,632	0,312	<i>Valid</i>
X1.3	0,559	0,312	<i>Valid</i>
X1.4	0,797	0,312	<i>Valid</i>
X1.5	0,696	0,312	<i>Valid</i>
Kompetensi (X2)			
Item	Person Correlation	r table	Keterangan
X2.1	0,623	0,312	<i>Valid</i>

X2.2	0,739	0,312	<i>Valid</i>
X2.3	0,620	0,312	<i>Valid</i>
X2.4	0,648	0,312	<i>Valid</i>
X2.5	0,550	0,312	<i>Valid</i>
Kepuasan Kerja (X3)			
Item	Person Correlation	r table	Keterangan
X3.1	0,715	0,312	<i>Valid</i>
X3.2	0,632	0,312	<i>Valid</i>
X3.3	0,459	0,312	<i>Valid</i>
X3.4	0,597	0,312	<i>Valid</i>
X3.5	0,441	0,312	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan (Y)			
Item	Person Correlation	r table	Keterangan
Y1.1	0,635	0,312	<i>Valid</i>
Y1.2	0,739	0,312	<i>Valid</i>
Y1.3	0,521	0,312	<i>Valid</i>
Y1.4	0,725	0,312	<i>Valid</i>
Y1.5	0,748	0,312	<i>Valid</i>

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas menunjukkan masing-masing item menunjukkan r hitung $>$ r tabel (r tabel sebesar 0,312) yang berarti masing-masing item dari variabel dinyatakan *valid*, maka dapat disimpulkan bahwa semua item dari variabel kepemimpinan, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur setiap konsistensi pada variabel. Butir pernyataan pada variabel dikatakan reliabel jika jawaban responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Setiap pernyataan yang dinyatakan reliabel adalah apabila

memiliki nilai *Cronbach Alpha* dengan nilai > 0.60 . Berikut adalah hasil uji reliabilitas :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Koefisien Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,875	0,60	Reliabel
2	Kompetensi	0,810	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,792	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,843	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 hasil Uji Reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* dari variabel Kepemimpinan 0,875, variabel Kompetensi 0,810, variabel Kepuasan Kerja 0,792 dan variabel Kinerja Karyawan 0,843, Sehingga Variabel Kepemimpinan, Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di nyatakan Reliabel dan memenuhi persyaratan reliabilitas dengan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 dengan ini dapat disimpulkan bahwa semua item dari variabel ini dapat digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.

4.1.11 Alat Analisis Data

1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan

antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing dari variabel independen berhubungan positif atau negatif. Hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,840	2,671		1,742	0,232
	Kepemimpinan	0,415	0,107	0,531	2,982	0,006
	Kompetensi	0,392	0,086	0,398	2,591	0,010
	Kepuasan Kerja	0,223	0,071	0,421	3,524	0,001

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji regresi linier berganda dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3$$

$$Y = 4,840 + 0,415X_1 + 0,392X_2 + 0,223X_3$$

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta (a) sebesar 4,840 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja sama dengan 0 maka besarnya kinerja karyawan sebesar 4,840 satuan dan nilai tersebut adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

b. Kepemimpinan

Diketahui nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,415. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif sebesar 0,415 terhadap kinerja karyawan artinya dengan nilai tersebut dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam item kepemimpinan akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,415 sedangkan kompetensi dan kepuasan kerja dalam keadaan tidak berubah.

c. Kompetensi

Diketahui nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0,392. Kompetensi mempunyai pengaruh positif sebesar 0,392 terhadap kinerja karyawan artinya dengan nilai tersebut dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam item kompetensi akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,392 sedangkan kepemimpinan dan kepuasan kerja dalam keadaan tidak berubah.

d. Kepuasan Kerja

Diketahui nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,223. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif sebesar 0,223 terhadap kinerja karyawan artinya dengan nilai tersebut dapat dikatakan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam item kepuasan kerja akan menyebabkan kinerja karyawan

meningkat sebesar 0,223 sedangkan kepemimpinan dan kompetensi dalam keadaan tidak berubah.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2018) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) adalah alat yang digunakan untuk menentukan seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu, artinya jika nilai kecil maka menunjukkan bahwa kapasitas variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam memberikan informasi-informasi sangat terbatas.

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834	,696	,674	1.61136
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi				

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,696. Nilai dari R Square tersebut apabila dirubah dalam bentuk persen yaitu sebesar 69,6%. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersamaan dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 69,6% dan sisanya 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

4.1.12 Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Menurut (Ghozali, 2018) mengungkapkan bahwa uji statistik t bertujuan untuk mengukur pengaruh dari satu variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Berikut adalah kriteria yang digunakan untuk mencari penerimaan atau penolakan H_0 :

- a) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, hasil uji t (uji parsial) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,840	2,671		1,742	0,232
	Kepemimpinan	0,415	0,107	0,531	2,982	0,006
	Kompetensi	0,392	0,086	0,398	2,591	0,010
	Kepuasan Kerja	0,223	0,071	0,421	3,524	0,001

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji t (parsial) menghitung nilai t tabel dapat menggunakan ketentuan yaitu Degree of Freedom (DF)

$$DF = t (a/2 : n-k-1)$$

$$= t (0,025 : 40-3-1)$$

$= t (0,025 ; 36) = 2,028$ dan signifikan 5%, sehingga mendapatkan nilai t tabel 2,028 (tabel uji t ada di lampiran 5).

1. Hipotesis Pertama (H1)

Hasil pengujian secara parsial variabel kepemimpinan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,982. Nilai t hitung $>$ t tabel atau $2,982 > 2,028$ dan nilai P value (signifikasi) dari variabel kompetensi sebesar $0,006 < 0,05$, maka dinyatakan H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Berdasarkan data tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Kedua (H2)

Hasil pengujian secara parsial variabel Kompetensi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,591. Nilai t hitung $>$ t tabel atau $2,591 > 2,028$ dan nilai P value (signifikasi) dari variabel kompetensi sebesar $0,010 < 0,05$, maka dinyatakan H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Berdasarkan data tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesis Ketiga (H3)

Hasil pengujian secara parsial variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3,524. Nilai t hitung > t tabel atau $3,524 > 2,028$ dan nilai P value (signifikansi) dari variabel kepuasan kerja $0,001 < 0,05$, maka dinyatakan H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Berdasarkan data tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F (Simultan)

Menurut (Ghozali, 2018) uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang sudah dimasukkan dalam model regresi memiliki pengaruh simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen atau tidak. Cara menguji F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu dengan cara membandingkan. Berikut adalah kriteria pengambilan keputusan uji F :

- a) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika signifikansi $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat dikatakan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau $\alpha = 0,05$ dengan Degree of Freedom (DF) =

$(k - 1); (n - k) = 3 ; 37 = 2,86$. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $10,455 > f$ tabel $2,86$ (f table ada dilampiran 5). Hasil uji F (simultan) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131,153	3	43,718	10,455	,000 ^b
	Residual	606,337	36	4,182		
	Total	737,490	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi						

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji F (Simultan) dapat dilihat nilai F hitung sebesar $10,455$ dan nilai F tabel $2,86$, ini bisa diartikan bahwa nilai F hitung $> F$ tabel atau $10,455 > 2,86$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT LKM BKD Ponorogo

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT LKM BKD Ponorogo. Hal ini terbukti dari hasil pengujian yang telah dilakukan pada table 4.15 hasil

uji t menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel atau $2,982 > 2,028$ dan nilai signifikan $0,006 < 0,05$, serta koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar $0,415$, maka penelitian ini menghasilkan penerimaan terhadap H_{a1} , yang menyatakan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo.

Kepemimpinan adalah seluruh aktivitas seorang pemimpin dalam rangka mempengaruhi orang-orang atau karyawan agar mau bekerja serta bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan mengambil keputusan agar bisa menentukan arah dan tujuan perusahaan, pemimpin juga harus memiliki kemampuan memotivasi karyawan agar karyawan terdorong untuk maju dalam mengembangkan keahlian, pengetahuan dan keterampilannya.

Kepemimpinan atau seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan komunikasi agar bisa menyampaikan pesan dan gagasan kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan mampu memahami apa yang disampaikan, seorang pemimpin juga harus mampu mengendalikan bawahan agar bawahan atau karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien, selain itu pemimpin juga harus mempunyai tanggung jawab terhadap bawahannya dan keputusan yang diambilnya.

Kepemimpinan di PT LKM BKD Ponorogo menunjukkan perannya sebagai innovator, komunikator, motivator dan kontroler. Pemimpin Perusahaan ini sebagai motivator, cenderung mendorong karyawan untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan dan memotivasi karyawan dalam

mencapai prestasi kerja. Kepemimpinan atau pemimpin juga mendorong kinerja karyawan melalui pelatihan untuk menunjang pengetahuan dan keterampilan karyawan berdasarkan pengalaman yang dimilikinya. Pemimpin juga mendominasi diri sebagai kontroler, sosok dirinya yang dapat menegur kesalahan dengan baik dan ramah, serta melakukan evaluasi kerja rutin dan menindaklanjuti karyawan dengan kinerja yang rendah dengan Kepemimpinan yang sedemikian rupa maka kinerja Karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arda, 2017), yang menyatakan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT LKM BKD Ponorogo.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT LKM BKD Ponorogo

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT LKM BKD Ponorogo. Hal ini terbukti dari hasil pengujian yang telah dilakukan pada table 4.15 hasil uji t menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel atau $2,591 > 2,028$ dan nilai signifikan $0,010 < 0,05$, serta koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0,392, maka penelitian ini menunjukkan bahwa terjadi penerimaan terhadap H_{a2} , yang menyatakan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo.

Melalui kompetensi yang baik dan memadai karyawan akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kompetensi karyawan dalam penelitian ini

dipengaruhi oleh keterampilan yang dimiliki agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara cermat dan mudah, pengetahuan yang luas merupakan landasan yang memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan atau tugas tertentu dengan standar yang diharapkan, Motivasi atau dorongan yang diterima serta sifat yang mempengaruhi seorang karyawan dalam berperilaku dan berinteraksi di tempat kerja.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan karyawan ditempat kerja pada berbagai situasi dan tingkatan kerja karyawan serta memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas professional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin baik kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fadude, 2019), yang menyatakan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT LKM BKD Ponorogo.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT LKM BKD Ponorogo

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT LKM BKD Ponorogo. Hal ini terbukti dari hasil pengujian yang telah dilakukan pada table 4.15 hasil uji t menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel atau $3,524 > 2,028$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, serta koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0,223, maka

penelitian ini menunjukkan bahwa terjadi penerimaan terhadap H_{a3} , yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo.

Pengukuran Kepuasan Kerja karyawan dapat dilihat dari seorang karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri hal ini terjadi apabila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan karyawan untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab, Pemberian kompensasi atau gaji yang diterima karyawan sesuai dengan beban kerjanya maka dengan hal ini karyawan juga akan merasa puas terhadap gaji. Dengan adanya kesempatan untuk maju akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan karena karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan akan membuat karyawan merasa puas terhadap atasan selain itu rekan kerja juga menunjukkan seberapa besar mereka memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial hal ini juga akan membuat karyawan merasa puas terhadap rekan kerja. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Khairunnisa, 2020), yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PTLKM BKD Ponorogo.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT LKM BKD Ponorogo

Hasil hipotesis keempat pada penelitian ini pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda dengan melihat hasil dari uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan. Hasil pengujian F dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $10,445 > 2,86$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_{a4} diterima, yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo”.

Hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil R Square adalah 0,696 atau 69,6%. Artinya variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja dan sisanya 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo.

Agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang di inginkan. Apabila semangat kerja karyawan menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai, pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai merupakan suatu kinerja karyawan yang baik.

Kinerja karyawan selalu berhubungan dengan Kepemimpinan, dengan kepemimpinan yang mampu mengambil Keputusan dengan tepat,

memberikan motivasi, membimbing karyawan, memberikan arahan kepada karyawan dan mendukung karyawan maka akan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja yang terbaik. Dalam pengambilan keputusan pemimpin juga membantu karyawan untuk memahami tujuan dari keputusan tersebut. Selain itu pemimpin juga mendukung pengembangan karyawan melalui pelatihan dan membantu karyawan untuk tumbuh dan berkembang dalam peran mereka.

Kompetensi yang baik akan memadai karyawan agar lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kompetensi karyawan dipengaruhi oleh keterampilan yang dimiliki, pengetahuan yang luas, motivasi yang diterima serta sifat yang dimiliki karyawan. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan karyawan ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, serta mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan ketereampilan karyawan.

Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan bisa dilihat dari kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, adanya kesempatan untuk maju, kepuasan terhadap atasan dan kepuasan terhadap rekan kerja. Kepuasan kerja dapat dilakukan dengan melihat hasil kerja yang diperolehnya ditempat kerja, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat dijelaskan bahwa peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t hitung $>$ t tabel atau $2,982 > 2,028$ dan nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yaitu Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo.
2. Variabel Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo. Hal ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel atau $2,591 > 2,028$ dan nilai signifikan $0,010 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, yaitu Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo.
3. Variabel Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel atau $3,524 > 2,028$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yaitu Kepuasan kerja secara parisal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo.

4. Variabel Kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo. Hal ini dibuktikan dengan hasil f hitung $>$ f tabel yaitu $10,455 > 2,86$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima, yaitu Kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT LKM BKD Ponorogo.

5.2 Saran

1. Bagi PT LKM BKD Ponorogo

Berkaitan dengan kinerja karyawan hendaknya pihak Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan agar mereka memiliki pengetahuan yang semakin luas, keterampilan yang lebih dan agar karyawan memiliki pengalaman kerja untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi Karyawan PT LKM BKD Ponorogo

Karyawan PT LKM BKD Ponorogo harus terus meningkatkan kinerjanya dengan baik agar kinerja karyawan terus meningkat. Dengan mengikuti pelatihan, mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya serta mengevaluasi diri dari pengalaman kerja, dengan hal ini kinerja karyawan akan terus meningkat.

3. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

Peneliti yang akan datang disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, Mutia. (2017). Pengaruh Kepuasan Kejadian Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Hal 45-60.
- Dwiyanti, Ni Kadek Ayu., Heryanda, Krisna Komang, dkk. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. BPR Bank Buleleng. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. *Jurnal Bisma Manajemen*.
- Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I. (2017) *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Fadude, Fikri Djafar., Tawas, Hendra N & Poluan, Jane Grace. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA. Vol. 7 No 1 Januari 2019. Hal 31-40*.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2017). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tresnamuda Sejati Cabang Surabaya. *Universitas Kristen Petra. AGORA Vol. 4, No. 2*.
- Handoko. T.Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta.
- Hasibuan, malayu S.P. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, cetakan ke Tigabelas. Jakarta; Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil. *Journal Economic, Accouting, Management and Bussines*. Vol. 3, No. 4.
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajmen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol.2(1).
- Kartono. (2014) Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank OCBC NISP Tbk Cabang Pekan Baru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(2), 2017-222.
- Keith Davis. (2011). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol: 2 (2); Hal.118-129.

- Khairunnisa, Mega. Yumhi. Sutisna, Ade Jaya. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pandeglang. *Jurnal E-Journal*. 9(1).
- Kharisma. (2020). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada Bank Bprs Bina Finansia Semarang). *Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN SALATIGA*.
- Luthans. (2018). Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan tinjauan dari Dimensi iklim organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan.
- Mangkunegara, A.A.A. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marihot, Efendi H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niaga Redja Abadi Kota Tasikmalaya. *Jurnal Riset Manajemen dan Akutansi*. Hal 67-78.
- N, Suarmanaya & Mangkunegara. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi
- Ni Kadek Ayu D, Komang Krisna, dkk. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*. Vol.5 No.2.
- Rachmania. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BRI Cabang Riau. *Jurnal EMBA*. Vol 2 No 1.
- Rachmat. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Robbins & Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. (Edisi ke-12). Salemba Empat
- Robbins. 2017. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan. *Jurnal manajemen dan Bisnis*. Vol 22, No. 1. Hal 70-74.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kedua. Bandung: Mandur Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia*. PT Refika Aditama
- Sofyandi, Garniwa Prasetya (2013). (2017). *Kepuasan Kerja dan kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Indomedia Pusaka.
- Stephen P. Robbins, Tmoth Judge. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kepemimpinan dan Kompensasi pengaruhnya Terhadap motivasi kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan Koprasi Simpan Pinjam di kota Palembang. *Jurnal Manajemen Bisnis Sriwijaya*, 14(4), 450-470.

- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM dalam Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Sudarmato. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan di Bank BJB Syariah Cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*. Vol. 11, No 2, 2015.
- Sugiyono. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Biokrasi dan Manajemen Pegawai*, Edisi Kesembilan, PT Reika Aditama, Bandung.
- Sutrisno, Edy (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedelapan, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal manajemen Pendidikan*, 2, 952-962. Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Perkreditan Desa Kecamatan Sukasada”.
- Taryaman. (2016). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai studi kasus pada Badan Penghubung Provinsi Riau di Jakarta*. Ciputat: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ulber, Silalahi. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*. Widya Cipta, Voll.11 (1).
- Umam. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Sidoarjo ; Uwawis Inspirasi Indonesia. Pendidikan Ganesha Singaraja. *Jurnal manajemen fakultas ekonomi*; Vol. 8 No 1; 2017.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kesepuluh, PT PERSADA, Depok.
- Wibowo. (2017). *Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan CV. Bukti Sinomas AGORA Vol. 6, No. 2, 2015*.
- Wondal, Regina R., Tewal, Bernhard dan Walangitan, Mac Donald, (2019). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Artha Graha Internasional Cabang Sam Ratulangi Manado TBK. Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 7 No.4 Oktober 2019.
- Zuhri & Sutriso. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas. *Jurnal Ekonomika*. Hal 206-210.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT LKM BKD Ponorogo

Assalamualaikum Wr. Wb

Perkenalkan saya Diaz Febriamita Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo yang saat ini sedang melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT LKM BKD Ponorogo". Sehubungan dengan penelitian tersebut, peneliti mengharap kesediaan anda sebagai responden untuk meluangkan waktunya mengisi kuisisioner ini sesuai dengan petunjuk yang telah tertera, bantuan dari Anda sangat berarti bagi penelitian ini.

Data yang diperoleh akan peneliti jaga kerahasiannya karena hasil kuisisioner ini hanya untuk keperluan akademik dan tidak untuk di sebar. Peneliti sangat menghargai waktu yang diluangkan oleh Anda sebagai responden untuk mengisi kuisisioner ini. Atas ketersediannya, peneliti mengucapkan Terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Peneliti
Diaz Febriamita

KUESIONER PENELITIAN

Bagian 1 : Identitas Responden

Jawablah sesuai dengan identitas Anda pada pernyataan-pernyataan dibawah ini.

1. Nama lengkap :

2. Jenis kelamin

- Laki-Laki
- Perempuan

3. Usia

- 20 - ≤ 28 Tahun
- 29 - ≤ 35 Tahun
- 36 - ≤ 45 Tahun
- >45 Tahun

4. Pendidikan Terakhir

- SMA atau Sederajat
- Diploma Sederajat
- S1 atau Sederajat
- S2 atau Sederajat

5. Lama Masa Bekerja

- 2 - ≤ 5 Tahun
- 6 - ≤ 10 Tahun
- 11 - ≤ 15 Tahun
- >16 Tahun



Bagian II : Petunjuk Pengisian Kuesioner

Mohon mahasiswa memberi checklist (√) pada kolom 1-5 sesuai dengan skala yang menurut Anda paling mendekati.

Keterangan dan nilai untuk setiap jawaban adalah sebagai berikut :

Nilai 1	STS (Sangat Tidak Setuju)
Nilai 2	TS (Tidak Setuju)
Nilai 3	N (Netral)
Nilai 4	S (Setuju)
Nilai 5	SS (Sangat Setuju)

Kuesioner Penelitian

1. Variabel Kepemimpinan (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pemimpin memiliki kemampuan yang baik dalam mengambil Keputusan yang tepat					
2	Pemimpin memiliki kemampuan untuk selalu memotivasi bawahan					
3	Pemimpin memiliki kemampuan komunikasi yang baik untuk menyampaikn ide kepada bawahan					
4	Pemimpin dapat mengendalikan bawahan dengan baik dalam segala situasi dan kondisi					
5	Pemimpin dapat bertanggung jawab terhadap tugas dan keputusan yang diambilnya					

Sumber: Kartono (2014)

2. Variabel Kompetensi (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan dapat menilai keterampilan kerjanya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan					

2	Karyawan memiliki pengetahuan yang cukup untuk mengatasi tantangan yang muncul di lingkungan kerja					
3	Karyawan terdorong untuk berkontribusi dalam meningkatkan kerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan					
4	Karyawan memiliki kepercayaan diri dalam menyampaikan pendapat atau ide-ide untuk kemajuan perusahaan					
5	Karyawan cenderung bersikap positif dalam menghadapi situasi baru atau situasi yang menantang					

Sumber: Rahmat (2019)

3. Variabel Kepuasan Kerja (X3)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan merasa puas dengan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan					
2	Karyawan merasa gaji yang di terima sebanding dengan kontribusinya terhadap pekerjaan					
3	Karyawan merasa ada peluang pengembangan karir untuk maju di perusahaan					
4	Karyawan merasa atasan memberikan arahan yang jelas dan dukungan yang cukup					
5	Karyawan merasa diperlakukan dengan hormat dan selalu mendapatkan dukungan dari rekan kerja					

Sumber: Luthans (2019)

4. Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan					
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan					
3	Karyawan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara tepat waktu					

4	Karyawan dapat mengukur kemampuan bekerjanya agar mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan					
5	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa bantuan langsung dari atasan atau rekan kerja.					

Sumber: Robbins (2016)

Lampiran 2 : Data Sekunder PT LKM BKD Ponorogo

1. Daftar Nama dan Jabatan Karyawan PT LK BKD Ponorogo

No	Nama	Jabatan
1	Prayitno	Dewan Komisaris
2	Danan P	Dewan Komisaris
3	Yusron	Dewan Komisaris
4	Suparni	Dewan Komisaris
5	Agus Triwinarto	Direktur Operasional & SDM
6	Bambang Suprihardi	Direktur Kredit & Dana
7	Arif Syaifudin	Auiditor Intern
8	Ali Imron	Auiditor Intern
9	Jatmiko Hadi	Koordinator Wilayah
10	Asroni	Koordinator Wilayah
11	Nanik Purnamaningsih	Manajer SDM dan Urusan Internal
12	Karin Amelinda	Account Offiver
13	Kristy Monica	Teller
14	Triyono Basuki R	Manajer Bisnis Cabang
15	Haryono	Manajer Bisnis Cabang
16	Iin Darmi	Manajer Bisnis Cabang
17	Yuni Elyawati	Manajer Bisnis Cabang
18	Joko Purnomo	Manajer Bisnis Cabang
19	Rikiyan Ristiyana R	Manajer Bisnis Cabang
20	Wahyu Among W	Manajer Bisnis Cabang
21	Retryana Widhiasa	Manajer Bisnis Cabang
22	Djoko Soeparto	Manajer Bisnis Cabang
23	Mardi Utomo	Manajer Bisnis Cabang
24	Endah Winarni	Manajer Bisnis Cabang

25	Detty Setyo D	Manajer Bisnis Cabang
26	Rina Estyningrum	Manajer Bisnis Cabang
27	Gama Firmansyah	Adm Pembiayaan
28	Haris Hermawan	Adm Pembiayaan
29	Sisca Septiana	Adm Pembiayaan
30	Rizky Adittiya Pratama	Adm Pembiayaan
31	Bambang Triyono	Komisi Umum
32	Sutini	Komisi Umum
33	Basuki Wibowo	Komisi Umum
34	Ninik Setyowati	Komisi Umum
35	Rini Andriani	Komisi Umum
36	Maya Febrianasari	Komisi Umum
37	Dwi Andik	Informasi Techonolgy
38	Rio Budhiarta	Informasi Techonolgy
39	Zainal Afdul	Informasi Techonolgy
40	Ricky Mianta	Informasi Techonolgy

Sumber: Data Sekunder, 2024

Lampiran 3 : Tabulasi Data Kuesioner

1. Tabel Tabulasi Data Responden

No	Karakteristik Responden			
	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	Perempuan	20-28	S1	2-5 tahun
2	Perempuan	20-28	S1	2-5 tahun
3	Perempuan	20-28	S1	2-5 tahun
4	Perempuan	20-28	S1	2-5 tahun
5	Laki-Laki	20-28	S1	2-5 tahun
6	Laki-Laki	20-28	S1	2-5 tahun
7	Laki-Laki	20-28	S1	2-5 tahun
8	Laki-Laki	20-28	S1	2-5 tahun
9	Laki-Laki	20-28	S1	2-5 tahun
10	Perempuan	29-35	S1	2-5 tahun
11	Perempuan	29-35	S1	2-5 tahun
12	Perempuan	29-35	S1	2-5 tahun
13	Perempuan	29-35	S1	2-5 tahun

14	Laki-Laki	29-35	S1	2-5 tahun
15	Laki-Laki	29-35	S1	2-5 tahun
16	Laki-Laki	29-35	S1	2-5 tahun
17	Perempuan	36-45	S1	6-10 tahun
18	Perempuan	36-45	S1	6-10 tahun
19	Perempuan	36-45	S1	6-10 tahun
20	Perempuan	36-45	S1	6-10 tahun
21	Perempuan	36-45	S1	6-10 tahun
22	Perempuan	36-45	S1	6-10 tahun
23	Laki-laki	36-45	S1	6-10 tahun
24	Laki-laki	36-45	S1	6-10 tahun
25	Laki-laki	36-45	S1	6-10 tahun
26	Laki-laki	36-45	S1	6-10 tahun
27	Laki-laki	36-45	SMA	6-10 tahun
28	Laki-laki	36-45	SMA	6-10 tahun
29	Laki-laki	36-45	SMA	6-10 tahun
30	Laki-laki	36-45	SMA	6-10 tahun
31	Perempuan	<45	S1	6-10 tahun
32	Perempuan	<45	S1	6-10 tahun
33	Perempuan	<45	S1	6-10 tahun
34	Perempuan	<45	S1	6-10 tahun
35	Laki-laki	<45	S1	6-10 tahun
36	Laki-laki	<45	D3	6-10 tahun
37	Laki-laki	<45	S1	6-10 tahun
38	Laki-laki	<45	S1	6-10 tahun
39	Laki-laki	<45	S1	6-10 tahun
40	Laki-laki	<45	S1	6-10 tahun

2. Tabel Tabulasi Variabel Kepemimpinan (X1)

`NO	Kepemimpinan (X1)					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	3	4	5	4	5	21
2	5	4	5	4	4	22
3	5	4	4	3	4	20
4	4	5	3	5	4	21

5	4	4	4	3	4	19
6	4	4	4	3	5	20
7	4	5	4	5	4	22
8	5	4	4	5	4	22
9	4	4	5	5	4	22
10	4	5	4	5	4	22
11	4	5	4	4	4	21
12	4	5	4	4	5	22
13	4	4	4	3	4	19
14	4	5	4	3	5	21
15	3	4	5	5	4	21
16	5	5	5	4	4	23
17	3	4	5	5	5	22
18	4	4	5	4	3	20
19	5	3	5	4	3	17
20	4	4	5	5	5	23
21	4	5	4	3	4	20
22	3	4	5	4	3	19
23	5	3	4	3	5	20
24	5	4	4	3	5	21
25	3	4	5	4	5	21
26	4	5	4	5	4	22
27	4	4	4	3	4	19
28	4	4	5	4	4	21
29	4	5	5	4	4	22
30	3	4	4	5	5	21
31	3	4	3	4	5	19
32	3	4	5	4	3	19
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	5	25
35	4	5	5	5	5	24
36	5	5	5	4	5	24
37	3	4	4	3	4	18
38	3	4	3	4	5	19
39	3	4	5	4	4	20
40	5	4	5	4	3	21

3. Tabel Tabulasi Variabel Kompetensi (X2)

NO	Kompetensi (X2)					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	5	4	4	4	21
2	4	5	4	4	5	22
3	4	4	4	3	4	19
4	4	5	4	3	5	21
5	3	4	5	5	4	21
6	5	5	5	4	4	23
7	3	4	5	5	5	22
8	4	4	5	4	3	20
9	5	3	5	4	3	17
10	4	4	5	5	5	23
11	3	4	5	4	5	21
12	5	4	5	4	4	22
13	5	4	4	3	4	20
14	4	5	3	5	4	21
15	4	4	4	3	4	19
16	4	4	4	3	5	20
17	4	5	4	5	4	22
18	5	4	4	5	4	22
19	4	4	5	5	4	22
20	4	5	4	5	4	22
21	4	5	4	3	4	20
22	3	4	5	4	3	19
23	5	3	4	3	5	20
24	5	4	4	3	5	21
25	3	4	5	4	5	21
26	4	5	4	5	4	22
27	4	4	4	3	4	19
28	4	4	5	4	4	21
29	4	5	5	4	4	22
30	3	4	4	5	5	21
31	4	5	4	3	4	20
32	3	4	5	4	3	19
33	5	3	4	3	5	20

34	5	4	4	3	5	21
35	3	4	5	4	5	21
36	4	5	4	5	4	22
37	4	4	4	3	4	19
38	4	4	5	4	4	21
39	4	5	5	4	4	22
40	3	4	4	5	5	21

4. Tabel Tabulasi Variabel Kepuasan Kerja (X3)

NO	Kepuasan Kerja (X2)					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	5	4	3	4	20
2	3	4	5	4	3	19
3	5	3	4	3	5	20
4	5	4	4	3	5	21
5	3	4	5	4	5	21
6	4	5	4	5	4	22
7	4	4	4	3	4	19
8	4	4	5	4	4	21
9	4	5	5	4	4	22
10	3	4	4	5	5	21
11	3	4	3	4	5	19
12	3	4	5	4	3	19
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	4	5	5	5	5	24
16	5	5	5	4	5	24
17	3	4	4	3	4	18
18	3	4	3	4	5	19
19	3	4	5	4	4	20
20	5	4	5	4	3	21
21	3	4	5	4	5	21
22	5	4	5	4	4	22
23	5	4	4	3	4	20
24	4	5	3	5	4	21

25	4	4	4	3	4	19
26	4	4	4	3	5	20
27	4	5	4	5	4	22
28	5	4	4	5	4	22
29	4	4	5	5	4	22
30	4	5	4	5	4	22
31	4	5	4	4	4	21
32	4	5	4	4	5	22
33	4	4	4	3	4	19
34	4	5	4	3	5	21
35	3	4	5	5	4	21
36	5	5	5	4	4	23
37	3	4	5	5	5	22
38	4	4	5	4	3	20
39	5	3	5	4	3	17
40	4	4	5	5	5	23

5. Tabel Tabulasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	Kinerja Karyawan (Y)					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	4	5	4	4	4	21
2	4	5	4	4	5	22
3	4	4	4	3	4	19
4	4	5	4	3	5	21
5	3	4	5	5	4	21
6	5	5	5	4	4	23
7	3	4	5	5	5	22
8	4	4	5	4	3	20
9	5	3	5	4	3	17
10	4	4	5	5	5	23
11	3	4	5	4	5	21
12	5	4	5	4	4	22
13	5	4	4	3	4	20
14	4	5	3	5	4	21
15	4	4	4	3	4	19

16	4	4	4	3	5	20
17	4	5	4	5	4	22
18	5	4	4	5	4	22
19	4	4	5	5	4	22
20	4	5	4	5	4	22
21	4	5	4	3	4	20
22	3	4	5	4	3	19
23	5	3	4	3	5	20
24	5	4	4	3	5	21
25	3	4	5	4	5	21
26	4	5	4	5	4	22
27	4	4	4	3	4	19
28	4	4	5	4	4	21
29	4	5	5	4	4	22
30	3	4	4	5	5	21
31	4	5	4	3	4	20
32	3	4	5	4	3	19
33	5	3	4	3	5	20
34	5	4	4	3	5	21
35	3	4	5	4	5	21
36	4	5	4	5	4	22
37	4	4	4	3	4	19
38	4	4	5	4	4	21
39	4	5	5	4	4	22
40	3	4	4	5	5	21

Lampiran 4 : Distribusi Jawaban Responden

1. Jawaban Responden Pada Variabel Kepemimpinan (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	27.5	27.5	27.5
	Setuju	18	45.0	45.0	72.5
	Sangat Setuju	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5.0	5.0	5.0
	Setuju	24	60.0	60.0	65.0
	Sangat Setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	7.5	7.5	7.5
	Setuju	17	42.5	42.5	50.0
	Sangat Setuju	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	25.0	25.0	25.0
	Setuju	17	42.5	42.5	67.5
	Sangat Setuju	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	12.5	12.5	12.5
	Setuju	19	47.5	47.5	60.0
	Sangat Setuju	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

2. Jawaban Responden pada Variabel Kompetensi (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	22.5	22.5	22.5
	Setuju	22	55.0	55.0	77.5
	Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	7.5	7.5	7.5
	Setuju	24	60.0	60.0	67.5
	Sangat Setuju	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	22	55.0	55.0	57.5
	Sangat Setuju	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	32.5	32.5	32.5
	Setuju	15	37.5	37.5	70.0
	Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.5.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	10.0	10.0	10.0
	Setuju	22	55.0	55.0	65.0
	Sangat Setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

3. Jawaban Responden pada Variabel Kepuasan Kerja (X3)**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	27.5	27.5	27.5
	Setuju	18	45.0	45.0	72.5
	Sangat Setuju	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	5.0	5.0	5.0
	Setuju	24	60.0	60.0	65.0
	Sangat Setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	7.5	7.5	7.5
	Setuju	17	42.5	42.5	50.0
	Sangat Setuju	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	12.5	12.5	12.5
	Setuju	19	47.5	47.5	60.0
	Sangat Setuju	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	25.0	25.0	25.0
	Setuju	17	42.5	42.5	67.5
	Sangat Setuju	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

4. Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	22.5	22.5	22.5
	Setuju	22	55.0	55.0	77.5
	Sangat Setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	7.5	7.5	7.5
	Setuju	24	60.0	60.0	67.5
	Sangat Setuju	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.5	2.5	2.5
	Setuju	22	55.0	55.0	57.5

	Sangat Setuju	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	32.5	32.5	32.5
	Setuju	15	37.5	37.5	70.0
	Sangat Setuju	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	10.0	10.0	10.0
	Setuju	22	55.0	55.0	65.0
	Sangat Setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 5 : Output SPSS

1. Hasil Jawaban Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	18	14.8	14.8	14.8
	Perempuan	22	85.2	85.2	100.00
	Total	40	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - ≤ 28 tahun	9	22.5	22.5	22.5
	29 - ≤ 35 tahun	7	17.5	17.5	40.0

	36 - ≤ 45 tahun	14	35.0	35.0	75.0
	>45 tahun	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA atau Sederajat	4	10.0	10.0	10.0
	Diploma Sederajat	1	2.5	2.5	12.5
	S1 atau Sederajat	35	87.5	87.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2-5 tahun	16	40.0	40.0	40.0
	6-10 tahun	23	57.5	57.5	97.5
	>16 tahun	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

2. Hasil Uji Validitas

a. Kepemimpinan (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.121**	.107**	.189**	.150**	.578*
	Sig. (2-tailed)		.457	.510	.584	.758	.016
	N	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.121**	1	.279**	.303**	.181**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.457		.630	.057	.264	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.107**	.179**	1	.249**	-.218	.559*
	Sig. (2-tailed)	.510	.630		.121	.176	.023

N		40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	-.189	.303**	.249**	1	.158**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.584	.057	.121		.722	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.150**	.181**	.218**	.158**	1	.495**
	Sig. (2-tailed)	.758	.264	.176	.722		.004
	N	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	.578**	.632**	.559**	.797**	.495**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	40	40	40	40	40	40

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

b. Kompetensi (X2)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,451**	,248**	,221**	,180**	,623**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,007	,001	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,651**	1	,468**	,309**	,239**	,739**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,003	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	,448**	,468**	1	,314**	,371**	,620**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,221**	,309**	,314**	1	,388**	,648**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	,280**	,239**	,371**	,388**	1	,550**
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	,623**	,739**	,620**	,648**	,550**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

c. Kepuasan Kerja (X3)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.121**	.107**	.189**	.150**	.715*
	Sig. (2-tailed)		.457	.510	.584	.758	.016
	N	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.121**	1	-.079	.303**	.181**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.457		.630	.057	.264	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.107**	-.079	1	.249**	.218**	.459*
	Sig. (2-tailed)	.510	.630		.121	.176	.023
	N	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	-.089	.303**	.249**	1	.258**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.584	.057	.121		.722	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	-.050	.181**	.218**	.158**	1	.441**
	Sig. (2-tailed)	.758	.264	.176	.722		.004
	N	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	.715*	.632**	.459*	.597**	.441**	1
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.023	.000	.004	
	N	40	40	40	40	40	40

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

d. Kinerja Karyawan

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,562**	,044	,259**	,319**	,635**
	Sig. (2-tailed)		,000	,593	,001	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,562**	1	,071	,302**	,425**	,687**
	Sig. (2-tailed)	,000		,390	,000	,000	,000

	N	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	,044	,071	1	,250**	,184*	,521**
	Sig. (2-tailed)	,593	,390		,002	,025	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,259**	,302**	,250**	1	,603**	,725**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,002		,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	,319**	,425**	,184*	,603**	1	,748**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,025	,000		,000
	N	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	,635**	,687**	,521**	,725**	,748**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

3. Hasil Uji Reliabilitas

a. Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17.65	2.592	.462	.477
X1.2	17.18	2.199	.516	.420
X1.3	17.48	2.820	.130	.648
X1.4	17.38	2.599	.288	.556
X1.5	17.33	2.430	.374	.507

b. Kompetensi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	16.70	3.395	.056	.539
X2.2	16.43	2.815	.468	.274
X2.3	16.35	2.849	.322	.353
X2.4	16.65	2.951	.199	.445
X2.5	16.38	3.010	.256	.400

c. Kepuasan Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	16.63	3.984	.537	.600
X3.2	16.73	3.692	.482	.623
X3.3	16.80	4.164	.390	.663
X3.4	16.43	3.943	.471	.627
X3.5	16.53	4.820	.360	.673

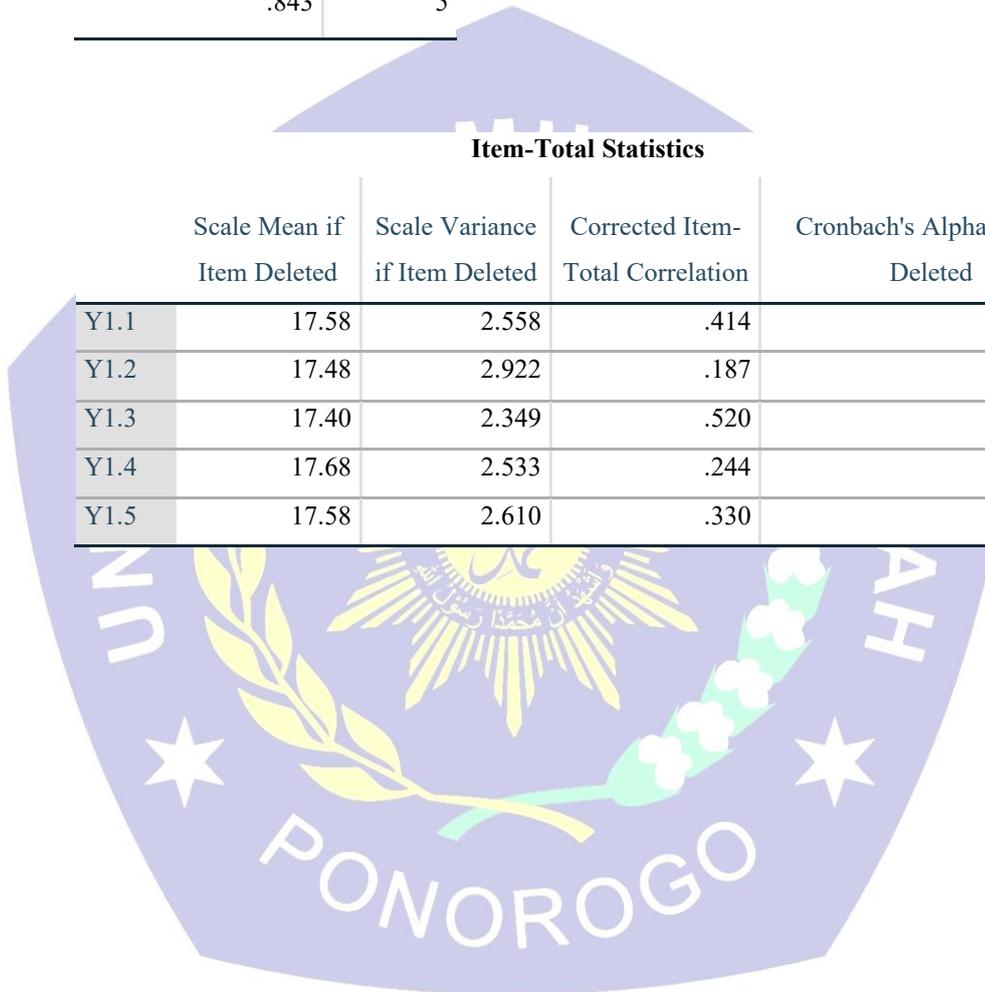
d. Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	17.58	2.558	.414	.472
Y1.2	17.48	2.922	.187	.588
Y1.3	17.40	2.349	.520	.408
Y1.4	17.68	2.533	.244	.576
Y1.5	17.58	2.610	.330	.515



7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,840	2,671		1,742	,232
Kepemimpinan	0,415	0,107	0,531	2,982	,006
Kompetensi	0,392	0,086	0,398	2,591	,010
Kepuasan Kerja	0,223	0,071	0,421	3,524	,001

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834	,696	,674	1.61136

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

9. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,840	2,671		1,742	,232
	Kepemimpinan	0,415	0,107	0,531	2,982	,006
	Kompetensi	0,392	0,086	0,398	2,591	,010
	Kepuasan Kerja	0,223	0,071	0,421	3,524	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32

33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38

10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131,153	3	43,718	10,445	,000 ^b
	Residual	606,337	36	4,182		
	Total	737,490	39			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi

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

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71

14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12

Lampiran 6 : Hasil Similiarity Check



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO LEMBAGA LAYANAN PERPUSTAKAAN (L2P)

Jl. Budi Utomo No. 10 Ponorogo 63471 Jawa Timur Indonesia
Telp (0352) 481124, Fax. (0352) 461796,
e-mail : akademik@umpo.ac.id Website : www.umpo.ac.id
Akreditasi Institusi B oleh BAN-PT
(SK Nomor : 77/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/PT/IV/2020)
NPP.3502102D2014337

SURAT KETERANGAN HASIL *SIMILIARITY CHECK* KARYA ILMIAH MAHASISWA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

Dengan ini kami nyatakan bahwa karya ilmiah dengan rincian sebagai berikut:

Nama : Diaz Febriamita

NIM : 20415117

Prodi : Manajemen

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT LKM BKD Ponorogo

Dosen pembimbing :

1. Drs. Sujiono M.M

2. Dra. Umi Farida, MM

Telah dilakukan check plagiasi berupa Skripsi di L2P Universitas Muhammadiyah Ponorogo dengan prosentase kesamaan sebesar 23 %

Demikian keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Ponorogo, 15/Jul/2024

Kepala L2P



Ayu Wulansari, S.Kom, M.A

NIK. 197608 11 200111 21

Nb: Dosen pembimbing dimohon untuk mengecek kembali keaslian soft file karya ilmiah yang telah diperiksa melalui Turnitin perpustakaan

Lampiran 7 : Berita Acara Bimbingan Skripsi



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONOROGO

FAKULTAS EKONOMI

Jl. Budi Utomo No. 10 Ponorogo 63471 Jawa Timur Indonesia
 Telp (0352) 481124, Fax. (0352) 461796, e-mail : akademik@umpo.ac.id Website :www.umpo.ac.id
 Akreditasi Institusi B oleh BAN-PT
 (SK Nomor : 77/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/PT/IV/2020)

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama : Diaz Febriamita
2. NIM : 20415117
3. Prodi : Manajemen
4. Bidang : MSDM
5. Alamat : RT 03/RW 01 Desa Wringinanom, Kecamatan Sambit, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur
6. Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT LKM BKD Ponorogo
7. Masa Pembimbingan : 1 September 2023 s/d 31 Agustus 2024
8. Tanggal Mengajukan Skripsi : 18 Oktober 2023
9. Konsultasi :

Tanggal Disetujui	BAB	Paraf Pembimbing
	Ringkasan judul	
	Revisi Ringkasan judul	
	ACC judul	
22/10/23	Proposal masuk Revisi	
18/10/2023	Revisi proposal	
	- Latar belakang masalah	
	- Landasan Teori → Pengertian sumber daya dari buku	
	- Formulasi pendpe di seragamkan	
	- Hasil penelitian terdahulu	
	- R ² untuk apa	
	- daftar pustaka gada	
	- Kuisisioner gada	

Tanggal Disetujui	BAB	Paraf Pembimbing
3/2 - 2024	Acc proposal	
28/2 '24	Proposal Ace	
4/5 - 24	Revisi Bab III	
10/5 - 2024	Ace Bab I - II	
6/6 - 2024	Revisi Bab IV - V	
21/6 - 2024	ACC Bab IV - V	
05/07 - 2024	Revisi Bab IV - V	
12 Juli '24	Revisi BAB IV - V	
15 Juli '24	Bab I s.d V Ace Gap dikujika -	

10. Tanggal Cek Plagiasi : _____
11. Keterangan Bimbingan Telah Selesai : _____
12. Telah Di Evaluasi/Di Uji Dengan Nilai : _____ (angka)
 _____ (huruf)

Pembimbing

Drs. Sutiono M.M.
 NIDK. 8974450022

Ponorogo, 19 Oktober 2023
 Dekan,

Dr. HADI SUMARSONO, M.Si
 NIP. 19760508 200501 1 002

Lampiran 8 : Bukti Submit Artikel



ECODEMICA :

Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas BINA SARANA INFORMATIKA

ISSN : 2355-0295
EISSN : 2549-8932

HOME ABOUT USER HOME SEARCH CURRENT ARCHIVES ANNOUNCEMENTS AUTHOR GUIDELINES

Home > User > Author > **Active Submissions**

Active Submissions

[ACTIVE](#) [ARCHIVE](#)

ID	MM-DD SUBMIT	SEC	AUTHORS	TITLE	STATUS
22993	07-20	ART	Febriamita	LEADERSHIP, COMPETENCE, AND JOB SATISFACTION TO EMPLOYEE...	Awaiting assignment

1 - 1 of 1 items

Start a New Submission

CLICK HERE to go to step one of the five-step submission process.

ISSN: 2355-0295 || EISSN: 2549-8932

SERTIFIKAT SINTA 4



SERTIFIKAT



USER

You are logged in as...
[diazfebriamita](#)
[My Journals](#)