

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI
KELAS II TPI KOTA SABANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

CUT ARANDA NAFISA
NPM :1902120195



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 29 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

CUT ARANDA NAFISA
NPM : 1902120195

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR IMIGRASI KELAS II TPI
KOTA SABANG**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Tuwisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si, M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 29 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

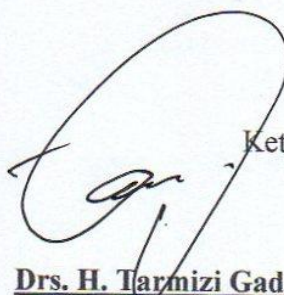
CUT ARANDA NAFISA
NPM : 1902120195

Dengan judul:

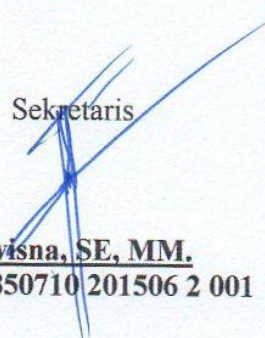
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR IMIGRASI KELAS II TPI
KOTA SABANG**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 18 Agustus 2023

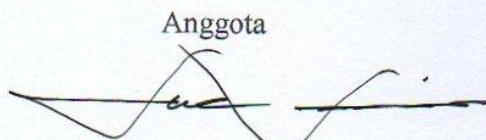
Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian


Ketua

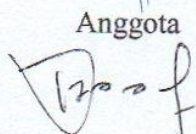
Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001


Sekretaris

Tuwisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001

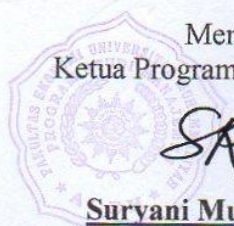

Anggota

Sulfitra, S.Si, M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001


Anggota

Darwis, S.Sos, M.Si.
NIK. 19720723 201807 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen.



Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 29 Agustus 2023

Yang Menyatakan



[Signature]
Cut Aranda Nafisa

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Cut Aranda Nafisa
NPM : 1902120195
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalti Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

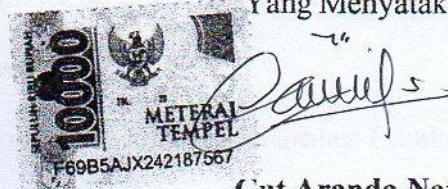
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS II TPI KOTA SABANG

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalti Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 29 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Cut Aranda Nafisa

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang*”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Muchtar, Ibunda Maulita, abang Arsyah Makarim, dan adek Muntasir AlKhalik beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. IbuTuwisna, SE.MM, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Aceh dan juga Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.

4. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Sulfitra, S. Si, M. Si Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
6. Serta sahabat saya (M. Arial, Mukhsin, Fuad, Rizki, dan Rara) yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 20 Juli 2023
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	6
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 7
2.1 Landasan Teoritis	7
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	7
2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai	8
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.3 Cara Mengukur Kinerja	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	10
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	11
2.1.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.2.2 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	13
2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan	14
2.1.3 Kepuasan Kerja	15
2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja	15
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	16
2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja	16
2.2 Penelitian Sebelumnya	17
2.3 Kerangka Pemikiran	20
2.4 Hipotesis	21

BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Desain Penelitian	22
3.1.1 Tujuan Penelitian	22
3.1.2 Jenis Penelitian	22
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	23
3.1.4 Horizon Waktu	23
3.1.5 Unit Analisis	24
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	24
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	25
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	26
3.5 Teknik Analisis Data	27
3.6 Pengujian Data.....	28
3.6.1 Pengujian Validitas.....	28
3.6.2 Pengujian Reabilitas	28
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	29
3.7 Pengujian Hipotesis	30
 BAB IV HASIL PENELITIAN.....	 32
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	32
4.2 Hasil Penelitian	33
4.2.1 Karakteristik Responden	33
4.2.2 Pengujian Data	35
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	37
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	41
4.2.4.1 Uji Normalitas	41
4.2.4.2 Uji Multikolineritas	42
4.2.4.3 Uji Heterokedastisitas	43
4.2.5 Pengujian Hipotesis	43
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	47
4.3 Implikasi Penelitian	48
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 50
5.1 Kesimpulan	50
5.2 Saran	50
 DAFTAR PUSTAKA	 52
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	19
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian	23
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	25
Tabel 3.2 Definisi Operasional	26
Tabel 3.3 Tabel Pengujian Hipotesis Secara Parsial	30
Tabel 3.4 Tabel Pengujian Hipotesis Secara Simultan	31
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	34
Tabel 4.2 Usia Responden.....	34
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	34
Tabel 4.4 Status Perkawinan Responden	35
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian	36
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	36
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	37
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan	38
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	40
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolineritas	42
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	44
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan)	46
Tabel 4.13 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	47

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	21
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	41
Gambar 2.1 Uji Heterokedastisitas	43

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI
KELAS II TPI KOTA SABANG**

CUT ARANDA NAFISA

NPM :1902120195

Pembimbing 1. Tuwisna, SE, MM

Pembimbing 2. Sulfitra, S. Si, M. Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang. Metode yang digunakan adalah metode kausalitas yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 pegawai pada kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang. Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang. peningkatan kinerja pegawai di tentukan oleh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. semakin bagus nya gaya kepemimpinan yang terlaksana dan semakin meningkat nya kepuasan kerja pegawai maka semakin besar peluang bagi Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND JOB
SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IMMIGRATION
OFFICE AT CLASS II TPI SABANG CITY**

CUT ARANDA NAFISA

NPM : 1902120195

Advisor 1. Tuwisna, SE, MM

Advisor 2. Sulfitra, S. Si, M. Si

ABSTRACT

Study This aims to determine the effect of leadership style and job satisfaction on employee performance at the Immigration Office Class II TPI Sabang City . The method used is the causality method which aims to explain the effect of the independent variables on the dependent variable . Determination of the sample of this study using saturated sample technique . The sample used in this study was 50 employees at the TPI Class II Immigration office in Sabang City and are willing to be respondents. The analytical method applied is multiple linear regression analysis. The results of the study show that leadership style partially affects the performance of employees at the TPI Class II Immigration Office in Sabang City. Job satisfaction partially affects the performance of employees at the TPI Class II Immigration office in Sabang City. Leadership style and job satisfaction simultaneously affect employee performance at the Immigration Class II TPI office in Sabang City . employee performance improvement is determined by leadership style and job satisfaction. the better the leadership style that is implemented and the more employee job satisfaction increases, the greater the opportunity for the TPI Class II Immigration Office in Sabang City to improve the performance of its employees.

Keywords : *Leadership Style, Job Satisfaction, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakekatnya merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu instansi. Manajemen Sumber Daya Manusia yang strategis memandang bahwa pegawai pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional, oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup instansi maka seorang pemimpin selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa pegawai/karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan instansi/organisasi. Oleh karena itu peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan instansi/organisasi.

Menurut Isvandiari (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berhasil tidaknya kinerja pegawai pada Imigrasi Kelas II TPI kota Sabang yang telah dicapai instansi pemerintah tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok. Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pegawai.

Untuk mencapai kinerja terbaik instansi pemerintahan berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam instansi pemerintah. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pada Imigrasi Kelas II TPI kota Sabang, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja. Penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari jumlah pegawai yang sebanding dengan hasil kinerja yang tercapai.

Faktor gaya kepemimpinan pada Imigrasi Kelas II TPI kota Sabang memegang peranan yang sangat penting karena pemimpin adalah orang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi/instansi dalam mencapai tujuan. Pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar dan tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahannya yang berbeda-beda. Pimpinan harus mampu mempengaruhi bawahan agar mereka mau dan bisa memberikan

pengabdian dan partisipasi kepada organisasi secara efektif dan efisien, dengan kata lain bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Dimana menurut (Irwan 2019:36) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Dimana kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa puas. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Siagian 2018). kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga pegawainya dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi instansi

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 1 Juni 2023 dengan 15 pegawai pada Imigrasi Kelas II TPI kota Sabang, bahwa beberapa pegawai merasa kondisi pekerjaan yang kurang memuaskan karena mereka merasa beban pekerjaan yang mereka laksanakan cukup besar, hal tersebut dapat dilihat dari penambahan jam kerja (lembur) yang dirasakan pegawai berakibat kepada kejenuhan pegawai dalam bekerja. Hal tersebut terjadi karena karyawan harus menyelesaikan tugasnya pada hari tersebut untuk menyiapkan laporan harian kerja.

Fenomena yang sering terjadi saat ini terkait dengan gaya kepemimpinan pada kantor Imigrasi Kelas II TPI kota Sabang adalah seorang pemimpin yang masih kurang efektif. Ketidakefektifan tersebut dapat dilihat dari peran pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan arahan bagi pegawainya. Selain itu pegawai tidak merasakan pemimpin yang berprakarsa dan berperan dalam memperhatikan pentingnya biaya dan memelihara komunikasi yang baik sehingga mempengaruhi kualitas kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang ada diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait kinerja pegawai, pengembangan karir, kompetensi serta motivasi kerjadengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan, referensi dan sebagai bukti empiris adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang.

2. Manfaat Praktis

Dapat dipraktekkan sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang dalam meningkatkan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka ruang lingkup penelitian membahas mengenai bagaimana gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja pada kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang, kemudian bagaimana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang).

Menurut Nisyak dan Triyonowati (2021:128) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kristianti (2021:118) berpendapat Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan. Menurut Isvandiari (2020:19) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut perusahaan pada umumnya untuk memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dianggap atau sejajar dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerjaitu sendiri. Menurut mangkunegara Arianty (2021:56) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata – rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Menurut Riyadi (2019:80) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.1.3 Cara Mengukur Kinerja

Menurut Akbar (2019:35) terdapat 5 bahasan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Jumlah pekerjaan.
Dimensi ini menunjukkan tentang jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap individu. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Berdasarkan persyaratan tersebut perusahaan bisa mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya dan jumlah unit yang bisa diselesaikannya.
2. Kualitas pekerjaan.
Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang diharapkan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik bila dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan.
3. Ketepatan Waktu.
Jenis pekerjaan tertentu memiliki batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Bila pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan maka akan menghambat pekerjaan lainnya. Sehingga bisa mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
4. Kehadiran.
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Ada beberapa pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama 8 jam perhari dalam 5 hari kerja. Kinerja karyawan ditentukan tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan Kerja Sama.
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Ada pekerjaan yang harus dikerjakan secara berkelompok. Sehingga membutuhkan kerja sama yang baik untuk menyelesaikannya. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan dalam berkerjasama dengan rekan sekerja lainnya

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Isvandiari (2020:22) mengemukakan, bahwa indikator kinerja diantara lain yaitu :

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain dan juga gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai (Fajrin 2018:119). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang beda antara satu sama lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dari gaya kepemimpinan lainnya.

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat (Irwan 2019:36). Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Gaya kepemimpinan adalah kesanggupan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi

langsung maupun tidak langsung demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Purwanto 2019:17).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi seseorang yaitu mempengaruhi pegawai, sehingga mereka bertindak dan berperilaku sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh pemimpin tersebut.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan dalam Irwan (2019:39) membagi gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan Otoriter**
Kepemimpinan Otoriter adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
2. **Kepemimpinan Partisipatif**
Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan.
3. **Kepemimpinan Delegatif**
Pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan.

Dalam kepemimpinan ada pula gaya (*style*) yang diterapkan untuk menghadapi perubahan lingkungan maupun sosial untuk memantapkan strategi yang digunakan dalam mencapai tujuan organisasi seperti yang diungkapkan oleh

para ahli berikut ini. Gaya kepemimpinan dalam lima tipe menurut pendapat (Siagian dalam Rohmah 2019:51), sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan Otokratis
Yakni kepemimpinan yang cenderung memiliki ciri-ciri pemimpin yang berkuasa sepenuhnya dalam organisasi dan tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya karena mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
2. Gaya kepemimpinan militeristik
Kepemimpinan dalam menggerakkan pegawainya dengan menggunakan perintah bergantung pada jabatannya, serta menuntut disiplin yang tinggi dan kaku kepada pegawainya.
3. Gaya kepemimpinan paternalistik
Gaya kepemimpinan yang mengayomi karena menganggap pegawainya tidak bisa mengambil keputusan sendiri selalu bergantung kepada pimpinan dan selalu melindungi.
4. Gaya kepemimpinan karismatis
Memiliki daya penarik yang sangat besar karena umumnya memiliki pengikut yang anggotanya dalam skala besar dan keikutsertaan anggota bersifat buta serta sangat setia kepada pemimpinnya.
5. Gaya kepemimpinan demokratis
Yakni kepemimpinan yang mengutamakan diskusi dan berusaha mengutamakan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang memiliki karakter untuk menerima saran dan kritik serta mengerti kebutuhan pegawainya.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Untuk mengetahui factor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, dipergunakan indikator sebagai berikut Gibson dalam Paramita (2016:22) yaitu sebagai berikut :

1. *Charisma*, adanya karisma dari seorang pemimpin akan mempengaruhi bawahan untuk berbuat dan berperilaku sesuai dengan keinginan pimpinan.
2. *Ideal influence* (pengaruh ideal), seorang pemimpin yang baik harus mampu memberikan pengaruh yang positif bagi bawahannya.
3. *Inspiration*, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menjadi sumber inspirasi bagi bawahannya, sehingga bawahan mempunyai inisiatif agar dapat berkembang dan memiliki kemampuan seperti yang diinginkan oleh pemimpinnya.
4. *Intellectual stimulation*, adanya kemampuan secara intelektualitas dari seorang pemimpin akan dapat menuntun bawahannya untuk lebih maju dan berpikiran kreatif serta penuh inovasi untuk berkembang lebih maju.

5. *Individualized consideration* (perhatian individu), perhatian dari seorang pemimpin terhadap bawahannya secara individual akan mempengaruhi bawahan untuk memiliki loyalitas tinggi terhadap pemimpinnya.

2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Sutanto (2020) indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan
Suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan motivasi
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. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.
5. Tanggung jawab
Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan mengendalikan emosional
Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan apa yang dirasakan sesuai dengan harapannya. Kepuasan konsumen adalah perasaan senang atau kecewa yang berasal dari kesan yang dirasakan terhadap suatu produk. Jadi tingkat kepuasan adalah perbandingan antara harapan konsumen dengan kenyataan yang ada, jika harapan dengan kenyataan lebih rendah kenyataan, maka konsumen akan kecewa. Jika kinerja melebihi harapan maka konsumen akan merasa sangat puas (Wulandari, 2017:4).

Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa puas. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Siagian 2020).

Menurut Nabawi (2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Putri (2019) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya atau perilaku kerja terhadap masing-masing.

Dari pernyataan beberapa ahli di atas mengenai pengertian kepuasan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga pegawainya dapat

bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi instansi.

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Sutrisno dalam Putri (2019):

- a. Faktor Psikologis, merupakan faktor dari dalam jiwa yang meliputi ketentraman, kenyamanan, ketenangan, sikap dalam bekerja, bakat, dan skill.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor bagaimana bersosialisasi dengan sesama rekan kerja maupun atasan dalam lingkungan kerja.
Faktor finansial, merupakan faktor yang dibutuhkan setiap karyawan meliputi gaji, imbalan, jaminan kesejahteraan, tunjangan maupun fasilitas-fasilitas yang didapat dari tempat bekerja.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibun dalam Nanang (2018:19) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sesuai dengan pengertian di atas, maka indikator kepuasan kerja antar lain sebagai berikut

1. Menyenangi pekerjaan, jika karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik, maka ia sudah termasuk menyenangkan pekerjaan tersebut.
2. Mencintai pekerjaan, seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka ia akan senantiasa bekerja dengan penuh cinta dan semangat.
3. Moral kerja, jika seorang karyawan menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang ia miliki, maka moral kerja yang ia miliki pasti akan senantiasa positif dan target yang dicapai senantiasa maksimal.
4. Kedisiplinan, jika seorang karyawan tanpak menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, dan ketertiban, maka ia sudah mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan yang dimiliki
5. Prestasi Kerja, seorang karyawan yang merasa job satisfaction akan cenderung lebih berprestasi dari pada mereka yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan yang mereka miliki.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini. Penelitian ini dilakukan oleh Handry Sudiarhta Athar (2020) meneliti tentang Dampak gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan pelanggan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tergolong sangat tinggi. Sementara gaya kepemimpinan tergolong tinggi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja sama-sama tergolong tinggi. Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan baik secara simultan maupun secara parsial bahwa gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur.

Penelitian ini dilakukan oleh Sugiyono dan Rahajeng (2022) meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan Dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Pegawai, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pegawai. Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Pegawai, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Pegawai melalui Motivasi Pegawai. Motivasi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini dilakukan oleh Agung Tenzil (2021) dengan Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Gudang Pengiriman J&T EXPRESS Cabang Aceh). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji F diperoleh F-hitung sebesar 24,688 lebih besar dari F-tabel 2,798.

Penelitian ini dilakukan oleh Tanjung (2019) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zulindo Tour & Travel Service. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini dilakukan oleh Muhammad Hidayat (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

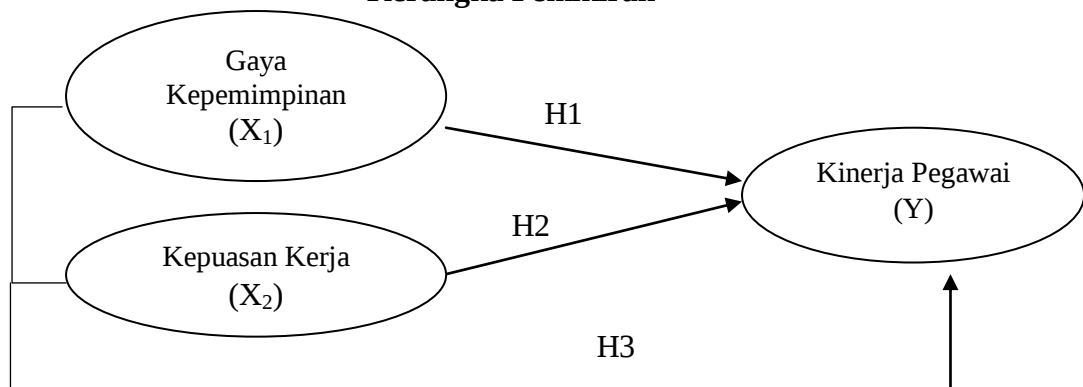
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Dampak gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan pelanggan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. Handry Sudiarhta Athar (2020)	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif	Baik secara simultan maupun secara parsial bahwa gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur	• Variabel dependen, kinerja karyawan • Variabel independen gaya kepemimpinan, kepuasan kerja	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel • Variabel komitmen organisasi
2	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan Dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020. Sugiyono dan Rahajeng (2022)	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif	Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Pegawai	• Variabel dependen, kinerja karyawan • Variabel independen gaya kepemimpinan, kepuasan kerja	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel • Variabel budaya organisasi, motivasi kerja

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Gudang Pengiriman J&T EXPRESS Cabang Aceh). Agung Tenzil (2021)	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif	Secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji F diperoleh F-hitung sebesar 24,688 lebih besar dari F-tabel 2,798.	• Variabel dependen, kinerja pegawai • Variabel gaya kepemimpinan,	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel • variabel pengawasan, disiplin kerja
4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zulindo Tour & Travel Service. Tanjung (2019)	Penelitian ini merupakan penelitian regresi linier berganda	variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kompensasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).	• Variabel dependen, kinerja karyawan • Variabel gaya kepemimpinan	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel • variabel kompensasi, disiplin kerja
5	Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Muhammad Hidayat (2021)	Penelitian ini merupakan penelitian regresi linier berganda	Disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Tojo Una-Una	• Variabel dependen, kinerja pegawai • Variabel independen, kepuasan kerja	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel • Variabel motivasi, disiplin

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam kajian teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat diasumsikan dengan konsep pemikiran yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya, Handry Sudiarhta Athar (2020)

2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas II TPI kota Sabang
- H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas II TPI kota Sabang.
- H3 : Diduga gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas II TPI kota Sabang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu mengenai gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang, jalan Teuku Umar No. 10, Kuta Ateueh, Sukakarya, Kota Sabang. Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai tetap pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada tiga variabel yang akan dibahas yaitu gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2023 sampai dengan selesai. Menurut Suyanto dan Susila (2018:34) dalam Valentin, studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Mei 2023	Juni 2023	Juli 2023	Agustus 2023	September 2023	Oktober 2023
Pengajuan Judul Proposal						
Survei awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuisioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

Sumber: Data diolah (2023)

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2018:45). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya (Sarwono, 2018:32). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang. Individu merupakan unit analisis yang sering digunakan dalam penelitian sosial karena karakteristiknya unik dan beragam.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:57). Populasi pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang ini berjumlah 50 orang yang merupakan pegawai tetap. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Arikunto (2019)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantumenunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) seperti terlihat pada Tabel 3.3

Tabel 3.3
Definisi dan Operasional Variabel

Variabel		Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Variabel Dependen					
1	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. (Isvandiari, 2020:19)	1. Kualitas	Likert	A1
			2. Kuantitas	Likert	A2
			3. Pelaksanaan Tugas	Likert	A3
			4. Tanggung Jawab	Likert	A4

Variabel Independen					
1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat (Irwan 2019:36)	1. Kemampuan mengambil keputusan	Likert	B1
			2. Kemampuan motivasi	Likert	B2
			3. Kemampuan komunikasi	Likert	B3
			4. Kemampuan mengendalikan bawahan	Likert	B4
			5. Tanggung jawab	Likert	B5
			6. Kemampuan mengendalikan emosional. (Sutanto 2020)	Likert	B6
2	Kepuasan Kerja (X ₂)	Sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya atau perilaku kerja terhadap masing-masing. (Putri 2019)	1. Menyenangi pekerjaan	Likert	C1
			2. Mencintai pekerjaan	Likert	C2
			3. Moral kerja	Likert	C3
			4. Kedisiplinan	Likert	C4
			5. Prestasi Kerja		

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2023)

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic package for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan model Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
X ₁	= Gaya Kepemimpinan
X ₂	= Kepuasan kerja
b ₁ dan b ₂	= Koefisien regresi
e	= <i>Error term</i>

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghozali, 2018) dalam Novriani, N. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = n-2 dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2018:22) dalam Novriani, N. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghozali, 2018:22). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent (Imam Ghozali, 2018:22). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatanyang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya

heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghazali, 2018:23).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a . Kriteria pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3.3
Tabel Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Hipotesis	Kriteria	Kesimpulan
H1	$\beta_1=0$	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang
	$\beta_1 \neq 0$	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang
H2	$\beta_2=0$	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang
	$\beta_2 \neq 0$	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian yaitu Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a . Kriteria pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 3.4
Tabel Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Hipotesis	Kriteria	Kesimpulan
H4	$\beta_4=0$	Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang
	$\beta_4 \neq 0$	Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang

Kantor Imigrasi Sabang kembali dibuka berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I Nomor:M.01.PR.02.04 Tanggal 20 September Tahun 2000 tentang Pembentukan Kantor Imigrasi Sabang, dengan wilayah kerja adalah Kota Sabang (Pulau Weh, Pulau Klah, Pulau Rubiah, Pulau Seulako, Pulau Rondo), Pulau Breuh, Pulau Nasi dan Pulau Teunom serta pulau-pulau kecil disekitarnya. Kota Sabang terdiri dari 2 Kecamatan yaitu Kecamatan Sukakarya dan Kecamatan Sukajaya yang terbagi 18 menjadi Kelurahan/Gampong dengan perkiraan jumlah penduduk 33.215 jiwa (tahun 2015) dan luas Sabang 153 Km² atau 15.300 Ha.

Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang beralamat di jalan Teuku Umar No. 10, Kuta Ateueh, Sukakarya, Kota Sabang. Sekarang Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang dikepali oleh bapak Lutfi, SE, MM. Berdasarkan Peraturan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor M.03-PR.07.04 Tahun 1991 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Imigrasi, Kantor Imigrasi Kelas II Sabang menjalankan tugas dan fungsi sebagai berikut:

1. Tugas:

Kantor Imigrasi Kelas II Sabang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas pokok dan fungsi Kementerian Hukum dan HAM di bidang Keimigrasian khususnya di wilayah kerja Kantor Imigrasi Kelas II Sabang.

2. Fungsi:

- melaksanakan tugas Keimigrasian di bidang Informasi dan Sarana Komunikasi Keimigrasian
- melaksanakan tugas Keimigrasian di bidang Lalu lintas Keimigrasian
- melaksanakan tugas Keimigrasian di bidang Status Keimigrasian
- melaksanakan tugas Keimigrasian di bidang Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang, jalan Teuku Umar No. 10, Kuta Ateueh, Sukakarya, Kota Sabang. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 50 pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan dan status responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	35	70,0
2	Wanita	15	30,0
Jumlah		50	100

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yang memiliki jenis kelamin pria sebanyak 35 orang responden (70,0%) dan wanita sebanyak 15 orang responden (30,0%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	10	20,0
2	26-35 Tahun	18	36,0
3	36-45 Tahun	14	28,0
4	≥ 55 Tahun	8	16,0
Jumlah		50	100

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 10 orang (20,0%), 26-35 tahun sebanyak 18 orang (36,0%), 36-45 tahun sebanyak 14 orang (28,0%) dan responden yang berusia ≥ 55 tahun sebanyak 8 orang (16,0%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
2	SMA	3	6,0
3	Diploma	7	14,0
4	Sarjana	34	68,0
5	Pasca Sarjana	6	12,0
Jumlah		50	100

Sumber:Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan responden yang berpendidikan SMA sebanyak 3 orang (6,0%), selanjutnya diikuti oleh responden yang berpendidikan pasca Diploma sebanyak 7 orang (14,0%), responden yang berpendidikan sarjana sebanyak 34 orang (68,0%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 6 orang (12,0%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Belum Kawin	13	26,0
2	Kawin	30	60,0
3	Pernah Kawin	7	14,0
Jumlah		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas tentang status perkawinan terlihat bahwa responden yang belum kawin sebanyak 13 orang (26,0%), responden yang sudah kawin sebanyak 30 orang (60,0%), dan responden yang pernah kawin sebanyak 7 orang (14,0%).

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=50)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	0,570	0,279	Valid
2		Kuantitas	0,767	0,279	Valid
3		Pelaksanaan tugas	0,463	0,279	Valid
4		Tanggung jawab	0,665	0,279	Valid
1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Kemampuan mengambil keputusan	0,525	0,279	Valid
2		Kemampuan motivasi	0,382	0,279	Valid
3		Kemampuan komunikasi	0,758	0,279	Valid
4		Kemampuan mengendalikan bawahan	0,311	0,279	Valid
5		Tanggung jawab	0,712	0,279	Valid
6		Kemampuan mengendalikan emosional	0,718	0,279	Valid
1	Kepuasan Kerja (X ₂)	Menyenangi pekerjaan	0,375	0,279	Valid
2		Mencintai pekerjaan	0,864	0,279	Valid
3		Moral kerja	0,769	0,279	Valid
4		Kedisiplinan	0,552	0,279	Valid
5		Prestasi Kerja	0,695	0,279	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,279) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.6
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	<i>Cronb.Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,796	0,60	Handal
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,805	0,60	Handal
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,828	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas tes* untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan nilai 0,805, kepuasan kerja (X_2) dengan nilai 0,828, dan Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai 0,796. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kinerja pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai standar pekerjaan yang telah ditentukan.	31	62.0	18	36.0	1	2.0	0	0	0	0	4.60
2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau <i>deadline</i>	27	54.0	15	30.0	8	16.0	0	0	0	0	4.38
3	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas saya secara akurat	25	50.0	20	40.0	5	10.0	0	0	0	0	4.40
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	27	54.0	16	32.0	7	14.0	0	0	0	0	4.40
	Nilai Rerata											4.44

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya berusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai standar pekerjaan yang telah ditentukan diperoleh jawaban rata-rata 4.60(5) yang berarti sangat setuju, saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau *deadline* diperoleh jawaban rata-rata 4.38(4) yang berarti setuju, saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas saya secara akurat diperoleh jawaban rata-rata 4.40(4) yang berarti setuju, saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4.40(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4.44(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan

No	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pimpinan saya dalam mengambil keputusan sesuai dengan kondisi dan tepat	24	48.0	20	40.0	6	12.0	0	0	0	0	4.36
2	Pimpinan saya selalu memberi semangat kepada pegawai	20	40.0	19	38.0	11	22.0	0	0	0	0	4.18
3	Pimpinan saya dalam memberikan instruksi kerja menggunakan bahasa yang mudah dipahami	28	56.0	17	34.0	5	10.0	0	0	0	0	4.46
4	Pimpinan saya memiliki kemampuan dalam mengatur pegawainya	22	44.0	26	52.0	2	4.0	0	0	0	0	4.40

5	Pimpinan saya bertanggung jawab dalam atas kesalahan yang telah diperbuat	23	46.0	19	38.0	8	16.0	0	0	0	0	4.30
6	Pimpinan saya dapat mengendalikan emosionalnya dengan baik terhadap pegawai	27	54.0	16	32.0	7	14.0	0	0	0	0	4.40
	Nilai Rerata											4.35

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu pimpinan saya dalam mengambil keputusan sesuai dengan kondisi dan tepat diperoleh jawaban rata-rata 4,36(4) yang berarti setuju, pimpinan saya selalu memberi semangat kepada pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,18(4) yang berarti setuju, pimpinan saya dalam memberikan instruksi kerja menggunakan bahasa yang mudah dipahami diperoleh jawaban rata-rata 4,46(4) yang berarti setuju, pimpinan saya memiliki kemampuan dalam mengatur pegawainya diperoleh jawaban rata-rata 4,40(4) yang berarti setuju, pimpinan saya bertanggung jawab dalam atas kesalahan yang telah diperbuat diperoleh jawaban rata-rata 4,30(4) yang berarti setuju, pimpinan saya dapat mengendalikan emosionalnya dengan baik terhadap pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4,40(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai rerata sebesar 4,35(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan di kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang	24	48.0	22	44.0	4	8.0	0	0	0	0	4.40
2	Saya sangat mencintai pekerjaan di kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang	27	54.0	15	30.0	8	16.0	0	0	0	0	4.38
3	Saya selalu mencapai target yang maksimal dalam melakukan pekerjaan	20	40.0	21	42.0	9	18.0	0	0	0	0	4.22
4	Pegawai yang bekerja di kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang selalu disiplin.	16	32.0	24	48.0	10	20.0	0	0	0	0	4.12
5	Saya berprestasi baik dilingkungan kerja.	27	54.0	16	32.0	7	14.0	0	0	0	0	4.40
	Nilai Rerata											4.30

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kepuasan kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya merasa senang dengan pekerjaan di kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang diperoleh jawaban rata-rata 4,40(4) yang berarti setuju, saya sangat mencintai pekerjaan di kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju, saya selalu mencapai target yang maksimal dalam melakukan pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,22(4) yang berarti setuju, pegawai yang bekerja di kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang selalu disiplin diperoleh jawaban rata-rata 4,12(4) yang berarti setuju, Saya berprestasi baik dilingkungan kerja diperoleh jawaban rata-rata 4,22(4) yang

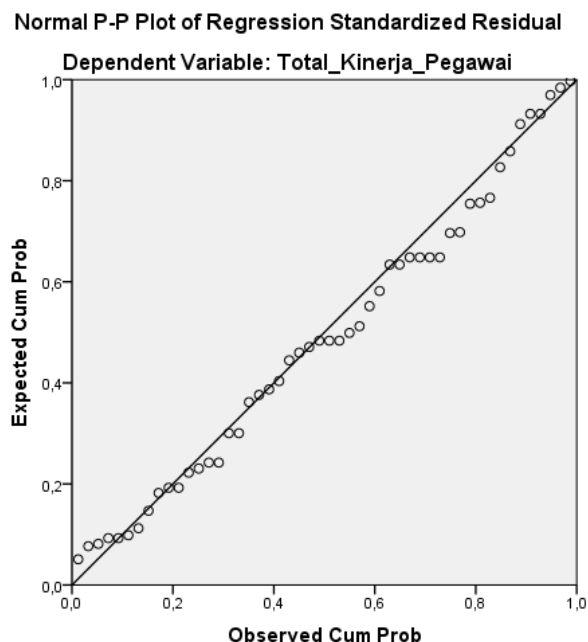
berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kepuasan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,30(4) yang berarti setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik

menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonall atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai variance inflation factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.10 :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Total_Gaya_Kepemimpinan	0,357	2,803
Total Kepuasan Kerja	0,357	2,803

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

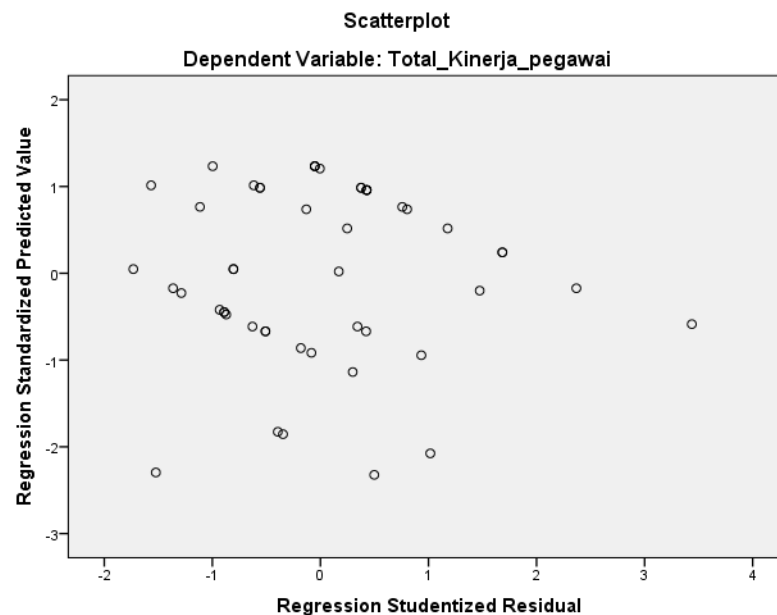
Sumber : Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan table 4.10 diatas terlihat bahwa tidak ada variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflactior factor*(VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar variable independent dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,025	1,220		0,840	0,405
Total_Gaya_Kepemimpinan	0,368	0,077	0,516	4,790	0,000
Total_Kepuasan_Kerja	0,332	0,083	0,429	3,985	0,000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan table 4.11 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=1,025+0,368X_1+0,332X_2$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_0=1,025$

Berarti apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 1,025.

b. Koefisien regresi $b_1=0,368$

Gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,368. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,368 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2 = -0,332$

Kepuasan kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,332. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,332 satuan.

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} (4,790) > t_{tabel} (2,012)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan (X_2), semakin tinggi kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang dan sebaliknya.

b. Kepuasan Kerja (X_2)

Pada variabel kepuasan kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (3,985) > t_{tabel} (2,012)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik kepuasan kerja (X_2), semakin tinggi kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang dan sebaliknya.

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara serentak (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179,295	2	89,648	97,343	0,000 ^b
	Residual	43,285	47	0,921		
	Total	222,580	49			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Total_Kepuasan_Kerja, Total_Gaya_Kepemimpinan

Sumber:Data primer(2023)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $97,343 \geq F_{tabel}$ sebesar 3,195 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh gaya kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang.

4.2.6 Analisis Korelasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.13
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,898 ^a	0,806	0,797	0,960

a. Predictors: (Constant), Total_Kepuasan_Kerja, Total_Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2023)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2018), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.13 diatas diperoleh angka R sebesar 0,898. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi

hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang.

b. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,797 atau 79,7%. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) pada tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 79,7%, sedangkan 20,3% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, disiplin kerja dan beban kerja.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang. artinya Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang dapat meningkatkan gaya kepemimpinannya dengan cara pimpinan memberi semangat kepada pegawai dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang.

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang, artinya Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan kepuasan kerja, seperti meningkatkan kedisiplinan

pegawai dalam melakukan pekerjaannya supaya mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan yang dilaksanakan.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. semakin bagus gaya kepemimpinan yang terlaksana dan semakin meningkatnya kepuasan kerja pegawai maka semakin besar peluang bagi Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang.
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang.
3. Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi kepala Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang agar dapat meningkatkan gaya kepemimpinannya dengan cara memberi semangat kepada pegawai dalam bekerja supaya dapat meningkatkan kinerjanya pada kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang.

2. Bagi kepala kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang agar dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam melakukan pekerjaannya supaya mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan yang dilaksanakan.
3. Bagi kepala kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang agar memperhatikan pegawainya dalam melakukan pekerjaan supaya dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Aini, A. N., & Frianto, A. (2020). Analisis kinerja karyawan dilihat dari pemberian reward melalui kepuasan kerja pada karyawan pt. hanarida tirta birawa sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 323-331.
- Akbar, A., Al Musadieg, M., & Mukzam, M. D. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 47 No 2 hal 33-38..
- Arianty, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, Vol. 4 No.2 hal 54-58
- Athar, H. S. (2020). Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis FE. UNIAT*, 5(2).
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 61 No.4, hal 117-124.
- Ghozali, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 22-28
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irwan, I., Latif, A., Sofyan, S., Mustanir, A., & Fatimah, F. (2019). Gaya Kepemimpinan, Kinerja Aparatur Sipil Negara Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pembangunan Di Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, Vol. 5 No.1 hal 32-43.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, Vol. 12 No.1 hal 17-22.
- Kristiani, I. Q., & Susilo, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

- (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 61 No.4, hal 117-124.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nisyak, I. R., & Triyonowati, T. (2021). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, Vol. 5 No.4 hal 128-147
- Purwanto, T. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Cabang Kertapati Palembang* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palembang).
- Putri, A. M. (2019). *Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada pt. Pln (persero)–up3 madiun ulp dolopo* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, Vol. 13 No.4 hal 76-83
- Rohmah, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. vol 3 hal 47-59
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2691-2708.
- Sutanto, T. D., & Hartantyo, S. D. (2020). Observasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pekerja Pada Proyek Preservasi Rekonstruksi Jalan Surabaya-Gresik-Sadang. *Jurnal Teknik*, Vol. 18 No.1 hal 45-51.

LAMPIRAN I

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 55 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
5. Status Perkawinan: ☐ Belum Menikah
☐ Sudah Menikah
☐ Pernah Menikah

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai standar pekerjaan yang telah ditentukan.					
2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau <i>deadline</i>					
3	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas saya secara akurat					
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					

LAMPIRAN I

C. Gaya Kepemimpinan (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan saya dalam mengambil keputusan sesuai dengan kondisi dan tepat					
2	Pimpinan saya selalu memberi semangat kepada pegawai					
3	Pimpinan saya dalam memberikan instruksi kerja menggunakan bahasa yang mudah dipahami					
4	Pimpinan saya memiliki kemampuan dalam mengatur pegawainya					
5	Pimpinan saya bertanggung jawab dalam atas kesalahan yang telah diperbuat					
6	Pimpinan saya dapat mengendalikan emosionalnya dengan baik terhadap pegawai					

C. Kepuasan Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan di kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang					
2	Saya sangat mencintai pekerjaan di kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang					
3	Saya selalu mencapai target yang maksimal dalam melakukan pekerjaan					
4.	Pegawai yang bekerja di kantor Imigrasi Kelas II TPI Kota Sabang selalu disiplin.					
5.	Saya berprestasi baik dilingkungan kerja.					

LAMPIRAN II TABULASI DATA SPSS

No	Karakteristik Responden				Kinerja Pegawai (Y)					Gaya Kepemimpinan (X1)							Kepuasan Kerja (X2)					
	JK	US	PN	SP	P1	P2	P3	P4	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	P6	ΣX1	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX2
1	1	3	3	1	4	5	3	4	16	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	20
2	2	1	4	1	4	3	3	4	14	4	3	3	4	3	4	21	3	4	3	4	4	18
3	2	1	4	2	5	5	3	5	18	5	4	5	5	5	5	29	3	5	5	5	5	23
4	2	3	3	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	24
5	1	2	1	2	3	3	3	3	12	3	4	3	4	3	3	20	3	3	3	3	3	15
6	2	2	4	2	5	5	4	5	19	5	5	5	3	5	5	28	4	5	5	5	5	24
7	2	4	3	3	5	3	5	3	16	4	5	5	5	3	3	25	5	3	3	3	3	17
8	2	2	3	2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	21
9	2	3	3	1	5	5	5	4	19	5	3	5	4	4	4	25	5	4	4	4	4	21
10	2	4	2	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	4	5	23
11	2	1	1	1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	21
12	2	1	3	1	5	3	4	3	15	4	3	3	4	3	3	20	4	3	3	3	3	16
13	2	4	2	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	24
14	1	2	3	1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
15	2	2	3	2	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	5	23
16	2	2	3	2	5	3	5	3	16	3	5	5	5	3	3	24	5	3	3	3	3	17
17	2	3	1	1	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	3	4	20
18	2	1	4	3	5	5	5	5	20	4	4	5	4	4	5	26	5	5	4	5	5	24
19	1	2	3	2	4	4	5	5	18	4	4	4	5	4	5	26	5	5	4	4	5	23
20	2	2	3	2	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	4	5	24
21	2	2	3	2	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	25
22	1	3	2	2	4	4	4	5	17	5	4	4	5	4	5	27	4	5	4	4	5	22
23	2	2	3	2	5	5	4	5	19	5	4	5	4	5	5	28	4	5	5	4	5	23
24	2	1	3	1	5	5	5	5	20	5	3	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25
25	2	2	3	3	4	3	4	3	14	3	4	4	4	3	3	21	4	3	3	3	3	16

LAMPIRAN II TABULASI DATA SPSS

26	2	3	3	2	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	4	5	24
27	2	3	3	3	5	5	4	5	19	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	5	5	24
28	2	2	3	2	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	3	4	19
29	2	2	3	3	4	4	4	4	16	5	4	4	4	5	4	26	4	4	5	4	4	21
30	2	1	4	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	24
31	1	4	3	2	5	5	4	5	19	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	5	5	24
32	2	3	4	2	4	4	4	5	17	5	4	4	5	4	5	27	4	5	4	4	5	22
33	1	2	2	2	5	5	4	4	18	5	5	5	5	5	4	29	4	4	5	5	4	22
34	2	3	3	2	5	3	3	3	14	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	4	3	16
35	2	4	3	2	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	20
36	2	2	3	2	5	5	5	5	20	4	5	5	5	4	5	28	5	5	4	5	5	24
37	2	3	3	2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20
38	1	1	3	3	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25
39	1	3	2	2	5	3	5	3	16	5	5	3	3	3	3	22	5	5	4	4	3	21
40	1	4	3	1	4	4	5	4	17	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	5	4	21
41	2	3	3	2	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	5	28	4	3	3	3	5	18
42	1	2	3	2	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	4	23
43	1	4	3	1	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20
44	2	2	3	3	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	5	28	4	5	5	4	5	23
45	2	3	2	2	4	4	4	5	17	5	5	4	4	4	5	27	5	3	3	3	5	19
46	1	3	3	1	5	5	5	5	20	5	3	5	5	4	5	27	5	4	4	3	5	21
47	2	1	3	2	5	5	5	5	20	3	3	5	5	5	5	26	5	5	4	5	5	24
48	1	2	2	1	4	4	4	4	16	4	3	4	4	5	4	24	5	5	4	4	4	22
49	2	1	3	2	5	5	5	5	20	4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	25
50	1	4	3	1	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```

FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia Pendidikan Status
Penghasilan
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequency Table

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	15	30,0	30,0	30,0
	2	35	70,0	70,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	20,0	20,0	20,0
	2	18	36,0	36,0	56,0
	3	14	28,0	28,0	84,0
	4	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	6,0	6,0	6,0
	2	7	14,0	14,0	20,0
	3	34	68,0	68,0	88,0
	4	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Status					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	26,0	26,0	26,0
	2	30	60,0	60,0	86,0
	3	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
  /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,796	,796	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Pegawai_P1	13,18	3,171	,570	,425	,768
Kinerja_Pegawai_P2	13,40	2,245	,767	,757	,655
Kinerja_Pegawai_P3	13,38	3,016	,463	,288	,812
Kinerja_Pegawai_P4	13,38	2,485	,665	,708	,714

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Gaya_Kepemimpinan_P1 Gaya_Kepemimpinan_P2
Gaya_Kepemimpinan_P3 Gaya_Kepemimpinan_P4 Gaya_Kepemimpinan_P5
Gaya_Kepemimpinan_P6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,805	,802	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gaya_Kepemimpinan_P1	21,74	6,564	,525	,401	,782
Gaya_Kepemimpinan_P2	21,92	6,769	,382	,291	,819
Gaya_Kepemimpinan_P3	21,64	5,949	,758	,652	,729
Gaya_Kepemimpinan_P4	21,70	7,602	,311	,274	,821
Gaya_Kepemimpinan_P5	21,80	5,837	,712	,678	,737
Gaya_Kepemimpinan_P6	21,70	5,847	,718	,650	,736

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Kepuasan_Kerja_P1 Kepuasan_Kerja_P2 Kepuasan_Kerja_P3
Kepuasan_Kerja_P4 Kepuasan_Kerja_P5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,828	,821	5

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepuasan_Kerja_P1	17,12	6,312	,375	,298	,878
Kepuasan_Kerja_P2	17,14	4,327	,864	,765	,718
Kepuasan_Kerja_P3	17,30	4,622	,769	,667	,750
Kepuasan_Kerja_P4	17,40	5,265	,552	,465	,815
Kepuasan_Kerja_P5	17,12	4,842	,695	,532	,773

```

FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

	Kinerja_Pegawai P1	Kinerja_Pegawai P2	Kinerja_Pegawai P3	Kinerja_Pegawai P4
N Valid	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0
Mean	4,60	4,38	4,40	4,40
Std. Deviation	,535	,753	,670	,728
Sum	230	219	220	220

Frequency Table

Kinerja_Pegawai_P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2,0	2,0	2,0
4	18	36,0	36,0	38,0
5	31	62,0	62,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kinerja_Pegawai_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16,0	16,0	16,0
	4	15	30,0	30,0	46,0
	5	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10,0	10,0	10,0
	4	20	40,0	40,0	50,0
	5	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14,0	14,0	14,0
	4	16	32,0	32,0	46,0
	5	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Gaya_Kepemimpinan_P1 Gaya_Kepemimpinan_P2
Gaya_Kepemimpinan_P3 Gaya_Kepemimpinan_P4 Gaya_Kepemimpinan_P5
Gaya_Kepemimpinan_P6
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Statistics

	Gaya_Kepemimpinan_P1	Gaya_Kepemimpinan_P2	Gaya_Kepemimpinan_P3	Gaya_Kepemimpinan_P4	Gaya_Kepemimpinan_P5	Gaya_Kepemimpinan_P6
N Valid	50	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4,36	4,18	4,46	4,40	4,30	4,40
Std. Deviation	,693	,774	,676	,571	,735	,728
Sum	218	209	223	220	215	220

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Gaya_Kepemimpinan_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	12,0	12,0	12,0
	4	20	40,0	40,0	52,0
	5	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Gaya_Kepemimpinan_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	22,0	22,0	22,0
	4	19	38,0	38,0	60,0
	5	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Gaya_Kepemimpinan_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10,0	10,0	10,0
	4	17	34,0	34,0	44,0
	5	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Gaya_Kepemimpinan_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4,0	4,0	4,0
	4	26	52,0	52,0	56,0
	5	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Gaya_Kepemimpinan_P5

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16,0	16,0	16,0
	4	19	38,0	38,0	54,0
	5	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Gaya_Kepemimpinan_P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14,0	14,0	14,0
	4	16	32,0	32,0	46,0
	5	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Kepuasan_Kerja_P1 Kepuasan_Kerja_P2
Kepuasan_Kerja_P3 Kepuasan_Kerja_P4 Kepuasan_Kerja_P5
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Statistics

		Kepuasan_Kerja_P1	Kepuasan_Kerja_P2	Kepuasan_Kerja_P3	Kepuasan_Kerja_P4	Kepuasan_Kerja_P5
N	Valid	50	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,40	4,38	4,22	4,12	4,40
Std. Deviation		,639	,753	,737	,718	,728
Sum		220	219	211	206	220

Frequency Table

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kepuasan_Kerja_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8,0	8,0	8,0
	4	22	44,0	44,0	52,0
	5	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Kepuasan_Kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16,0	16,0	16,0
	4	15	30,0	30,0	46,0
	5	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Kepuasan_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	18,0	18,0	18,0
	4	21	42,0	42,0	60,0
	5	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Kepuasan_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	20,0	20,0	20,0
	4	24	48,0	48,0	68,0
	5	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kepuasan_Kerja_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	14,0	14,0	14,0
	4	16	32,0	32,0	46,0
	5	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Total_Kinerja_Pegawai
/METHOD=ENTER Total_Gaya_Kepemimpinan Total_Kepuasan_Kerja
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .

```

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,898 ^a	,806	,797	,960

a. Predictors: (Constant), Total_Kepuasan_Kerja,
Total_Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179,295	2	89,648	97,343	,000 ^b
	Residual	43,285	47	,921		
	Total	222,580	49			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Total_Kepuasan_Kerja, Total_Gaya_Kepemimpinan

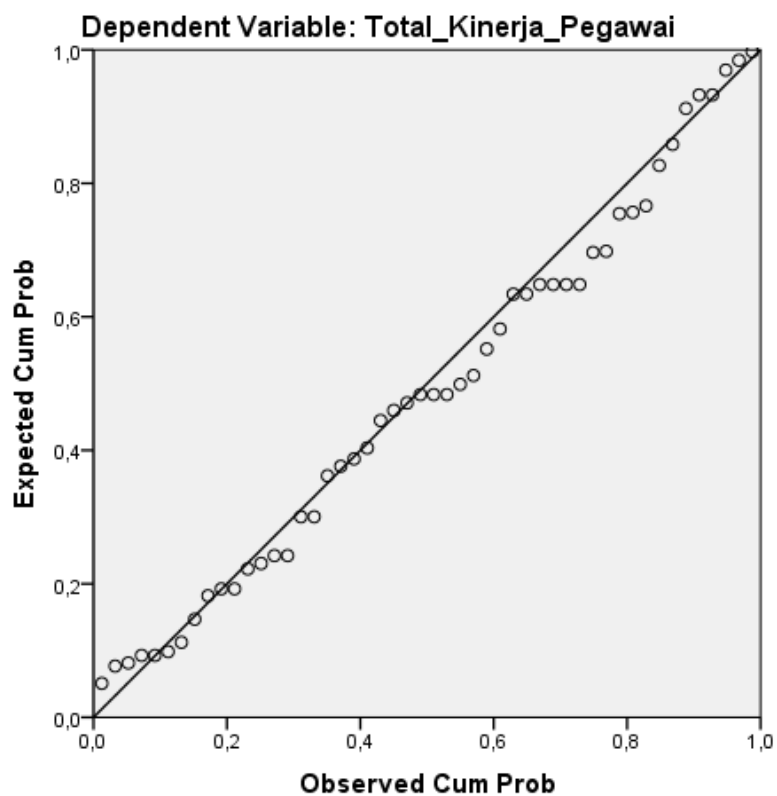
Coefficients^a

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

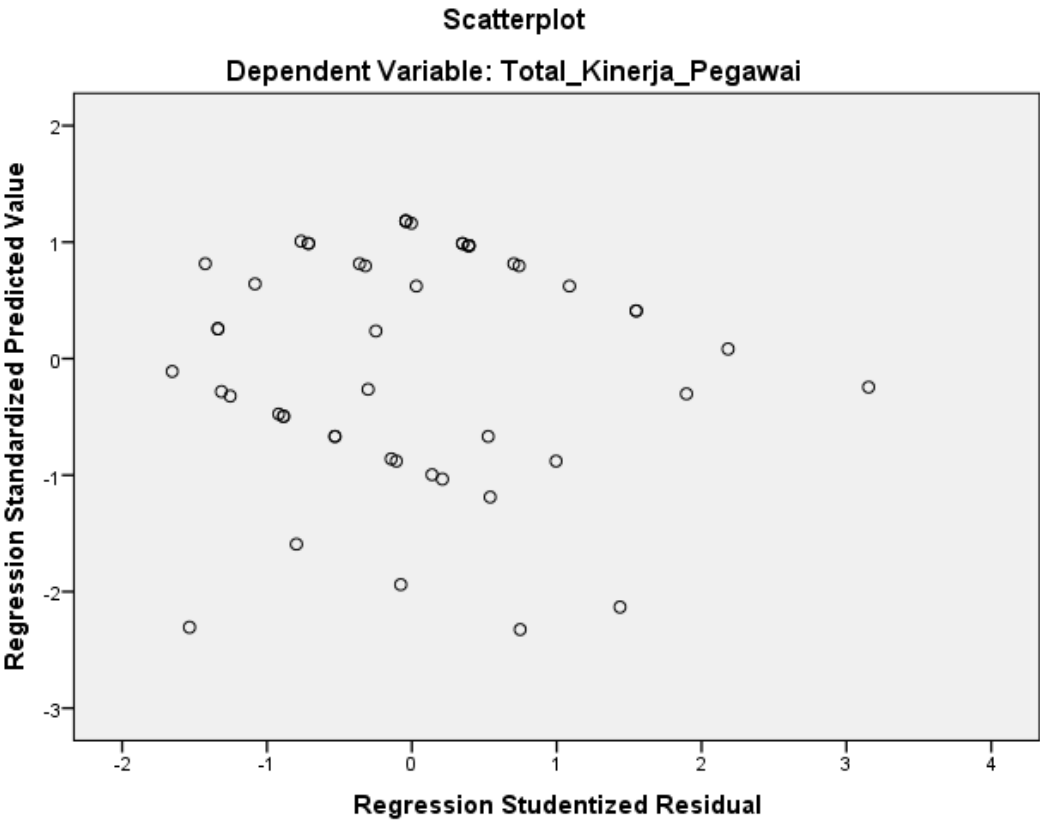
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,025	1,220		,840	,405		
Total_Gaya_Kepemimpinan	,368	,077	,516	4,790	,000	,357	2,803
Total Kepuasan Kerja	,332	,083	,429	3,985	,000	,357	2,803

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



LAMPIRAN III OUTPUT SPSS



**Nilai-Nilai r Product Moment
Pada Keyakinan 95 %**

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = JumlahSampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Corerelation>

Nilai t tabel Keyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191