

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA
PEGAWAI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK
RADIO REPUBLIK INDONESIA**

SKRIPSI

*Di ajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

FAHRI RIZKY
1705160156

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 02 Maret 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : **FAHRI RIZKY**
NPM : **1705160156**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA**

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si)

Penguji II

(SATRIA MIRSYA ABFANDI NST, SE., M.Si)

Pembimbing

(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE., M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Lengkap : FAHRI RIZKY
N.P.M : 1705160156
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH
MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA
PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Januari 2022

Pembimbing

MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis



H. JENERI, SE, M.M, M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : FAHRI RIZKY
N.P.M : 1705160156
Dsen Pembimbing : MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	- LATAR BELAKANG MASALAH - KUTIPAN NAMA - IDENTIFIKASI MASALAH	22/09/2021	Ⓟ -
BAB 2	- TEORI SETIAP VARIABLE - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI SETIAP VARIABLE - INDIKATOR SETIAP VARIABLE	25/09/2021	Ⓟ -
BAB 3	- POPULASI DAN SAMPEL - TEKNIK ANALISA DATA - TABEL - SPASI PEMULIHAN	28/09/2021	Ⓟ -
BAB 4	- PEMBAHASAN - HASIL - MODEL STRUKTUR PLS PEMANHASAN - TABEL REVISI, VALIDITAS	28/12/2021	Ⓟ -
BAB 5	- KESIMPULAN DAN SARAN - HASIL PENELITIAN - SPASI PEMULIHAN	3/1/2022	Ⓟ -
Daftar Pustaka	- TAMBAH JURNAL DOSEN UMSU - GUNAKAN MENDELE-1 - SPASI PEMULIHAN	3/1/2022	Ⓟ -
Persetujuan Sidang Meha Hijau	ACC SIGNATURE MESAKIYAH	5/1/2022	Ⓟ -

Medan, Januari 2022

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : **FAHRI RIZKY**

NPM : 1705160156

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



FAHRI RIZKY

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA

FAHRI RIZKY

1705160156

Email: fahririzky21@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pada seluruh pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 70 karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Auter Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung kepemimpinan dan disiplin kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara tidak langsung kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja, Motivasi

ABSTRACT

*THE EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE MEDIATED BY WORK MOTIVATION
EMPLOYEES AT PUBLIC BROADCASTING INSTITUTIONS
RADIO OF THE REPUBLIC OF INDONESIA*

FAHRI RIZKY

1705160156

E-mail: fahririzky21@gmail.com

The purpose of this study was to examine and analyze the influence of leadership and work discipline on employee performance mediated by motivation at the Radio Republik Indonesia Public Broadcasting Institute directly or indirectly. The approach used in this study is a causal approach. The population in this study were all employees of the Republic of Indonesia Radio Public Broadcasting Institute. The sample in this study used a saturated sample of 70 employees of the Republic of Indonesia Radio Public Broadcasting Institute. Data collection techniques in this study used documentation, observation, and questionnaire techniques. The data analysis technique in this study uses a quantitative approach using statistical analysis by using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study using the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that direct leadership and work discipline, motivation have a significant effect on employee performance and indirectly leadership and work discipline have a significant effect on employee performance mediated by motivation at the Republic of Indonesia Radio Public Broadcasting Institute.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Performance, Motivation

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wa rahmatullahi Wa barakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia, kekuatan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan program S1 program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun bahasa, oleh karena itu penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia”** Selama masa penyelesaian skripsi ini penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan serta Doa yang tidak henti-hentinya dari berbagi pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Maka dari itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Fadhil Ussain dan Ibunda Ariaty yang telah memberikan cuharan kasih sayang serta Doa, dukungan dan motivasi kepada penulis sehingga penulis mempunyai semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan SE,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muhammad Andi Prayogi, SE. M,Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh staff pengajar Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengarahan dan pengajaran kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna.Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hari penulis menerima kritikan dan saran yang berguna dan bersifat membangun untuk kelengkapan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan dimasa-masa yang akan datang .

Medan, Desember 2021
Penulis

FAHRI RIZKY
NPM. 1705160156

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTARCK.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 LANDASAN TEORITIS	10
2.1 Uraian Teoritis	10
2.1.1 Kinerja	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	10
2.1.1.2 Penlian Kinerja	11
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	12
2.1.1.4 Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.1.1.5 Indikator Kinerja.....	16
2.1.2 Kepemimpinan.....	16
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan	16
2.1.2.2 Manfaat dan Tujuan Kepemimpinan	16
2.1.2.3 Faktor Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan	18
2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan.....	19
2.1.3 Disiplin Kerja	21
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	21
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	22
2.1.3.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	23
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja.....	25
2.1.4 Motivasi	27
2.1.4.1 Pengertian Motivasi	27
2.1.4.2 Manfaat dan Tujuan Motivasi.....	28
2.1.4.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja	29
2.1.4.4 Indikator Motivasi	34
2.2 Kerangka Konseptual	37
2.3 Hipotesis.....	37

BAB 3 METODE PENELITIAN	39
3.1 Pendekatan Penelitian	39
3.2 Defenisi Operasional	39
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.4 Populasi dan Sampel	41
3.5 Teknik Pengumpulan Data	42
3.6 Teknik Analisis Data	42
 BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	61
4.2 Analisis Data	78
4.3 Pembahasan	
 BAB 5 PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran	87
5.3 Keterbatasan Pembelian	87
 DAFTAR PUSTAKA	
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	40
Tabel 3.2 Waktu Penelitian	41
Tabel 4.1 Kinerja Karyawan	63
Tabel 4.2 Kepemimpinan	64
Tabel 4.3 Disiplin Kerja.....	65
Tabel 4.4 Motivasi	67
Tabel 4.5 Hasil AVE	70
Tabel 4.6 <i>Discriminant Validity</i>	70
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas	72
Tabel 4.8 Nilai <i>F-Square</i>	73
Tabel 4.9 Hasil Uji R-Square	74
Tabel 4.10 Path Coefficient.....	75
Tabel 4.11 <i>Specific Indirect Effect</i>	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	37
Gambar 3.1	Model Struktural PLS.....	44
Gambar 4.1	<i>Path Coefficient</i>	75

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien.

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, menyatakan bahwa “kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi ekonomi”. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019).

Menurut (Mangkunegara, 2014) kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik, dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja atau performance juga merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan dalam suatu program kegiatan maupun kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu instansi (Hendra, 2020). Dalam pandangan lain, kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai pegawai sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari suatu perusahaan tempat individu tersebut bekerja (Siahaan & Bahri, 2019). Gaya kepemimpinan yang efektif dapat berdampak pada kinerja karyawan dapat meningkat. Namun apabila gaya kepemimpinan tidak efektif maka berdampak pada kinerja karyawan yang akan menurun

Selain itu, kinerja pegawai juga merupakan tingkat hasil kerja dari pegawai dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja pegawai menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh suatu perusahaan, karena kinerja pegawai dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan (Jufrizen, 2017).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan. Menurut (Siagian & Khair, 2018) bahwasannya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Rivai, 2014) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Pemimpin memainkan peran penting dalam membentuk semangat kerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Situasi ini akan menimbulkan keadaan dimana seorang karyawan dalam bekerja hanya untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian tujuannya. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin yang tergantung dari macam-macam faktor baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern (Jufrizen, 2017).

Selain itu kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya (Arianty, 2015).

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu tingkat disiplin kerja karyawan. Menurut (Jufrizen, 2018) bahwasannya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan dapat meningkat. Namun apabila tingkat disiplin kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

(Hasibuan, 2012) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Menurut (Arda, 2017) menyatakan bahwasannya

kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin disiplin pegawai maka hasil kerja akan lebih optimal, sehingga kedisiplinan merupakan faktor penting yang membentuk kinerja karyawan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin kerja adalah suatu bentuk kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan. Untuk dapat mengontrol disiplin kerja pegawai diperlukan adanya pengawasan serta motivasi dari pimpinan organisasi. Pengawasan sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Agar dapat mendorong kedisiplinan pegawai diperlukan adanya hubungan kerja saling menguntungkan antara pimpinan dengan pegawai. Pegawai menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi guna kemajuan organisasi, sedangkan pimpinan memberikan feedback (umpan balik) terhadap kedisiplinan pegawai yaitu dengan memberikan reward (kompensasi) terhadap pegawai yang disiplin serta punishment (hukuman) terhadap pegawai yang rendah kedisiplinannya (Rizal & Radiman, 2019).

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin

berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi karyawan, Menurut (Jufrizen, 2018) bahwasannya motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa motivasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi dibutuhkan agar karyawan yang bekerja dapat bekerja lebih baik lagi. Adanya komunikasi yang baik dapat menimbulkan suasana kerja yang lebih harmonis. Komunikasi dua arah harus diciptakan di dalam lingkungan kerja. Karyawan yang bekerja dengan baik dapat juga diberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dibuat (Prayogi & Nursidin, 2018)

Motivasi berasal dari kata motif diartikan juga sebagai faktor pendorong yang mempengaruhi manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia itu bertindak (Manulang, 2004).

Lembaga Penyiaran Publik (LPP) adalah lembaga satu-satunya radio yang menyandang nama negara yang siarannya ditujukan untuk kepentingan bangsa dan negara. RRI sebagai Lembaga Penyiaran Publik yang independen, netral dan tidak komersial yang berfungsi memberikan pelayanan siaran informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol sosial, serta menjaga citra positif bangsa di dunia internasional. Besarnya tugas dan fungsi RRI yang

diberikan oleh negara melalui UU no 32 tahun 2002 tentang Penyiaran, PP 11 tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik, serta PP 12 tahun 2005, RRI dikukuhkan sebagai satu-satunya lembaga penyiaran yang dapat berjaringan secara nasional dan dapat bekerja sama dalam siaran dengan lembaga penyiaran Asing.

Berdasarkan pada hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dengan mengamati dan melakukan wawancara secara langsung dapat dilihat beberapa fenomena masalah terkait dengan kinerja pegawai yang menurun yang dapat dilihat dari *Key Performance Indicator* (KPI) pegawai. Kurang optimalnya kinerja pegawai dapat disebabkan karena pimpinan kurang efektif dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai yang bekerja sehingga beberapa pekerjaan tidak selesai dengan baik. Tingkat disiplin yang menurun diduga juga menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai hal ini dilihat dari beberapa pegawai yang tidak disiplin mengikuti aturan di dalam kantor. Fenomena masalah terkait dengan menurunnya kinerja pegawai dapat dilihat dari indikator motivasi kerja pegawai yang rendah dalam bekerja karena pegawai merasa bahwa lembaga penyiaran tidak menjamin adanya hubungan sosial yang baik antar rekan kerja sehingga sering terjadi ketidak kompakn di dalam kantor. Hal ini berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian selanjutnya:

1. Masih adanya pegawai yang kurang memuaskan sehingga banyak pekerjaan yang tidak selesai
2. Pimpinan kurang tegas dalam mengawasi dan mengontrol kinerja pegawai
3. Masih adanya pegawai kurang disiplin terhadap aturan lembaga sehingga banyak pekerjaan yang tidak selesai.
4. Masih adanya pegawai kurang termotivasi dalam bekerja karena rekan kerja yang kurang kompak.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan tidak meluas maka penulis membatasi masalah hanya pada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan hanya menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu : Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan variabel terikat yaitu : Kinerja Pegawai (Y) dan variabel mediasi yaitu Motivasi (Z).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia ?

3. Apakah motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia?
6. Apakah kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia?
7. Apakah disiplin kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, penelitian mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan secara langsung terhadap motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara langsung terhadap motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang kinerja pegawai di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia

2. Bagi Lembaga

Sebagai sumber informasi dan sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi kinerja pegawai.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan referensi penulis lainnya.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut (Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2010) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Menurut (Nooralizad, Nadeholi, & Parivash, 2011) “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Dari pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan peneliti kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Adapun penilaian kinerja menurut (Mangkunegara, 2014) mengatakan bahwa “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Selanjutnya diterangkan menurut (Putra, 2016) berpendapat bahwa “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Menurut (Rivai, 2014) tujuan penilaian Kinerja secara umum diantaranya yaitu:

1. Melakukan peninjauan ulang terhadap Kinerja Karyawan di masa lalu.
2. Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai suatu pekerjaan.
3. Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
4. Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
5. Menyusun sasaran di masa mendatang.
6. Melihat prestasi kinerja karyawan secara realistis.
7. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
8. Mendapatkan data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
9. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.

(Mangkunegara, 2014) menyatakan menurut teorinya tujuan penilaian kinerja bisa dikategorikan sebagai sebuah sifat evaluasi dan pengembangan.

Tujuan dari penilaian Kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Administrasi penggajian
2. Umpan balik kinerja
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasi keputusan kepegawaian
5. Penghargaan terhadap kinerja individu

6. Mengidentifikasi kinerja buruk
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi
9. Pemberhentian pegawai
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Menurut (Sedarmayanti, 2012) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah :

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberi informasi kepada karyawan dan pemimpin sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Adapun manfaat penilaian Kinerja Karyawan diantaranya yaitu : Manfaat dari penilaian Kinerja (Bangun, 2012), yaitu :

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi, yang mempunyai tujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dan memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi
2. pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, dimana individu dinilai kinerjanya, dan bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik Pelatihan maupun pendidikan
3. pemeliharaan sistem, yang mempunyai manfaat untuk pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu,

perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi

4. Dokumentasi, yang berkaitan dengan keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia.

Adapun manfaat penilaian Kinerja Karyawan (Hasibuan, 2016) diantaranya yaitu:

1. Memberikan informasi mengenai hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
2. Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.
3. Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya feedback atau reward bagi karyawan yang berprestasi.
4. Menghargai setiap kontribusi.
5. Menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan.

Bagi perusahaan penilaian memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dari diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi. Menurut (Mangkunegara, 2014) manfaat penilaian Kinerja Karyawan adalah :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
4. Sebagai indicator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi

5. Sebagai alat untuk meningkatkan Motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik
6. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
7. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas

2.1.1.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjuangan yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Robbins, 2012) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pimpinan harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kata lain yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya termasuk jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7. Daya tahan/ kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang karyawan.

8. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi

sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

10. Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen di dalam suatu organisasi, dengan adanya pengawasan yang baik maka dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pengawasan termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 4 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.

3. Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawa tersebut.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut (Rivai, 2014) kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan.

Sekanjutnya menurut (Sutrisno, 2010) kepemimpinan adalah suatu proseskegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi dan memberikan contoh kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2 Manfaat Dan Tujuan Kepemimpinan

Sudah seharusnya bila kepemimpinan di dalam organisasi memberikan tujuan dan manfaat organisasi. Organisasi berhak mendapatkan yang telah diperbuat seorang pemimpin dengan kepemimpinannya. Karena pemimpin adalah tokoh sentral, maka pemimpin menjadi pusat perhatian. Untuk itu, seluruh pihak akan berhadap penuh kepada pemimpinnya untuk member hasil maksimal.

Menurut (Timotius, 2016), tujuan dan manfaat kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepastian arah dan tujuan

Pemimpin sebagai sosok yang paling bertanggung jawab untuk menentukan arah dan tujuan yang paling tepat untuk dijalankan. Keputusan yang diambil sekarang, akan menentukan hasil pada saat sekarang dan dimasa yang akan datang.

2. Kebanggaan

Berada satu tempat kerja dengan seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan dengan baik, menjadi satu kebanggaan tersendiri bagi bawahan. Walaupun pihak-pihak lain mencela dan membenci. Setiap kepemimpinan bisa berhasil pada waktu dan tempat yang tepat. Sekarang tergantung bagaimana seorang pemimpin menerapkannya

3. Kepercayaan

Kepemimpinan hendaknya bisa member kepercayaan kepada semua pihak. Bahwa apa yang telah diperbuat pemimpin adalah benar. Kepercayaan akan didapatkan seorang pemimpin bila pekerjaannya memberikan hasil yang nyata.

Selain itu menurut (Rumanti, 2005) tujuan kepemimpinan terbagi menjadi dua yaitu:

1. Interaksi kelompok yang konsisten
2. Menyelesaikan persoalan

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut (Davis, Keith, & Newstrom, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan

Bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

2. Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial

Kepemimpinan cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

Seorang pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Menurut (Sutikno, 2014) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah :

1. Keahlian dan pengetahuan..

Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud di sini adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seseorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan itu dengan tugas-tugas kepemimpinan yang terjadi tanggung jawabnya, pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang telah dilakukannya mendorong dia untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilannya dalam memimpin.

2. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya.

Tiap organisasi atau lembaga yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menurut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu, tiap jenis lembaga memerlukan sikap dan perilaku kepemimpinan yang berbeda pula.

3. Sifat-sifat kepribadian pemimpin.

Kita mengetahui bahwa secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak, dan kepribadiannya. Ada yang selalu bersikap keras dan tegas, tetapi ada pula yang lemah dan kurang berani. Dengan adanya perbedaan-perbedaan watak dan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin, akan menimbulkan perilaku dan sikap yang berbeda pula dalam menjalankan kepemimpinannya.

4. Sifat-sifat kepribadian pengikut.

Point ini berkaitan dengan sifat-sifat pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok menerima dan menjalankan perintah dan tugas-tugas yang diberikan pemimpin.

2.1.2.4 Indikator-indikator Kepemimpinan

Menurut (Handoko, 2013) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Dalam kedudukannya sebagai pegawai mencakup pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan terhadap orang lain.

2. Kebutuhan

Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

3. Kecerdasan

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.

4. Ketegasan

Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cepat, tepat, akurat.

5. Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

6. Kreatif

Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung mengembangkan rangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru, inovasi, pembaharuan, perubahan.

Selanjutnya menurut (Thoha, 2013) beberapa indikator kepemimpinan yaitu:

1. Eksekutif.

Gaya ini banyak memberikan perhatian pada tugas-tugas pekerjaan dan hubungan kerja. Seseorang manajer mempergunakan gaya ini disebut sebagai motivator yang baik, mau menetapkan standar kerja yang tinggi, berkehendak mengenal perbedaan diantara individu, dan berkeinginan mempergunakan tim dalam manajemen.

2. Pecinta pengembangan.

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap hubungan kerja, dan perhatian yang minimum terhadap tugas –tugas pekerjaan. Seorang manajer yang mempergunakan gaya ini mempunyai kepercayaan yang implisit terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasinya, dan sangat memperhatikan terhadap pengembangan mereka sebagai seorang individu.

3. Otokratis.

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas dan perhatian dan perhatian yang minimum terhadap hubungan kerja. Seorang manajer yang mempergunakan gaya ini mengetahui secara tepat apa yang ia inginkan dan bagaimana memperoleh yang diinginkan tersebut tanpa menyebabkan ketidaksegaran di pihak lain.

4. Birokrat.

Gaya ini memberikan perhatian yang minimum terhadap tugas maupun hubungan kerja. Seorang manajer yang mempergunakan gaya ini sangat

tertarik pada peraturan-peraturan dan menginginkan memeliharanya, serta melakukan kontrol situasi secara teliti.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan.

Menurut (Afandi, 2016) disiplin kerja adalah suatu tata tertib maupun peraturan yang dibuat oleh suatu organisasi dan disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut (Hasibuan, 2016) disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan tata tertib serta peraturan yang dibuat oleh suatu perusahaan agar karyawan mau menaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku, guna mencapai hasil yang optimal.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010) disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, Disiplin kerja berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan Disiplin kerja itu lebih baik daripada program pendisiplin kerjaan yang paling memuaskan, namun Disiplin kerja itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Menurut (Sutrisno, 2010) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat

mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Mengingat betapa pentingnya kedisiplinan didalam suatu organisasi perusahaan agar tujuannya bisa tercapai secara optimal.

Menurut (Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/

pekerjaanya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2016) Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.3.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010) menyatakan indikator disiplin kerja:

1. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Menurut (Agustini, 2017) ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran

yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2. Tata cara kerja

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksa.

5. Tanggung jawab

Yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada karyawan.

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2010) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbunan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.4.2 Manfaat Dan Tujuan Motivasi

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Menurut (Afandi, 2016) adapun tujuan dan manfaat dari motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai

2. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
4. Mengefektifkan pengadaan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplin kerjaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efesien penggunaan alat-alat dan bahan baku

Selain itu menurut (Noor, 2013) manfaat motivasi yang utama ialah menciptakan gairah kerja, sehingga kepuasan kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar skala waktu yang telah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

2.1.4.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja diperusahaan pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam internal individu ataupun dari eksternal individu. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan harus dapat mengetahui faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi karyawan yang bekerja diperusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2010), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu

1. Faktor internal
2. Faktor eksternal

Berikut ini adalah penjelasannya:

1. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :
 - a. Memperoleh kompensasi yang memadai
 - b. Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal juga mempunyai peranan penting dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal adalah:

1) Kondisi lingkungan kerja

lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaam setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa merekajuga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Sedangkan menurut (Sunyoto, 2013) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi
2. Prestasi kerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Penghargaan
5. Tanggung jawab
6. Pengakuan
7. Keberhasilan dalam bekerja

Berikut ini adalah penjelasan faktor-faktor motivasi kerja di atas:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau

setatus yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja

Agar terbuka kemungkinan bagi seseorang untuk mewujudkan rencana dan tujuan karirnya, prestasi kerjanya haruslah sedemikian rupa sehingga bukan hanya memenuhi berbagai standar yang telah ditentukan, akan tetapi sedapat mungkin dapat digunakan sebagai bukti bahwa seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan bahwa usaha tersebut sekaligus merupakan indikator bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempersiapkannya memikul tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan dapat memilih apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan diluar jam kerja atau berusaha supaya dialih tugaskan, jika secara sukarela dimanfaatkan akan berakibat secara positif, bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri akan tetapi juga bagi organisasi.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya merupakan hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi

atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi

5. Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasinya yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun sebaliknya para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu memepertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

2.1.2.4 Indikator yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Siagian, 2014) adalah:

1. Daya pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Keahlian
5. Keterampilan
6. Tanggung jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan

Berikut penjelasan dari indikator-indikator tersebut yaitu:

1. Daya pendorong

Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.

3. Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Keahlian

Kemahiran di suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan).

5. Keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

6. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan

Arah atau haluan atau jurusan yang dituju dan dimaksud atau yang dituntut.

Menurut (Mangkunegara, 2014) adapun indikator motivasi adalah:

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan
7. Pemanfaatan waktu

Berikut ini adalah penjelasan indikator motivasi di atas:

1. Kerja keras

Pencapaian prestasi sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2. Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.

4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6. Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan penjelasan sementara gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan tentang hubungan antar variabel yakni variabel bebas dengan variabel terikat yang disusun dari berbagai teori yang telah diuraikan (Sugiyono, 2018). Berdasarkan uraian teori dan rumusan masalah penelitian, kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam kerangka berpikir pada

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam mengkoordinasikan semua sumber daya dan kemampuan menjadi kekuatan yang efektif sehingga menghasilkan suatu kesatuan yang dapat menghasilkan setiap kegiatan secara optimal (Jufrizen & Lubis, 2020). Menurut (Handoko, 2013) menyatakan: “Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan semangat kerja, efektivitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Setiap pemimpin seharusnya melindungi seluruh potensi yang ada dibawah pimpinannya, pemimpin berfungsi untuk mengendalikan kekuasaan serta mengayomi secara arif dan bijaksana

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) (Arianty, 2016) menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin adalah menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020). Sikap disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan, hal ini sesuai

dengan penjelasan (Hasibuan, 2016) bahwa “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”.

Dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. karena setiap karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arianty, 2016) (Hasibuan & Silvy, 2019) (Jufrizen, 2016) (Jufrizen & Hadi, 2021) (Prayogi et al., 2019) (Yusnandar et al., 2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada karyawan.

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2010) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif.

Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Hasil penelitian tedahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) (Prayogi & Nursidin, 2018) (Tupti & Arif, 2020) (Gultom, 2015) (Syahputra, Bahri, & Rambe, 2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.4 Pengaurh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

karyawan yang merasa puas karena telah dipenuhi kebutuhannya oleh manajemen dapat bekerja secara optimal, yaitu karyawan yang telah terpuaskan kebutuhannya merasa bahwa pemimpin telah memberikan penghargaan kepada dirinya sehingga dia merasa harus bekerja dengan profesional artinya apabila terdapat pekerjaan yang melekat pada dirinya yang sampai dengan jam kerja belum selesai tetapi dapat diselesaikan hari tersebut, karyawan tersebut bermaksud untuk menyelesaikannya karena dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaannya meskipun tidak diperhitungkan waktu lembur (Rêgo, Supartha, & Yasa, 2017)

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rêgo et al., 2017) (Amalia, Swasto, & Susilo, 2016) menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja

2.2.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Karyawan yang melaksanakan berbagai disiplin kerja akan memberi mereka kesempatan untuk memperoleh gaji, kesempatan menduduki jabatan, kesempatan mendapatkan promosi, dan kesempatan mengembangkan kompetensi diri sesuai ketentuan yang berlaku di organisasi sehingga hal itu akan lebih memotivasi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab (Jufrizen & Hadi, 2021).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen & Hadi, 2021) (Istiqoman & Suhartini, 2015) menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

2.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam mengkoordinasikan semua sumber daya dan kemampuan menjadi kekuatan yang efektif sehingga menghasilkan suatu kesatuan yang dapat menghasilkan setiap kegiatan secara optimal (Jufrizen & Lubis, 2020). Menurut (Handoko, 2013) menyatakan: “Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan semangat kerja, efektivitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Setiap pemimpin seharusnya melindungi seluruh potensi yang ada dibawah pimpinannya, pemimpin berfungsi untuk mengendalikan kekuasaan serta mengayomi secara arif dan bijaksana

karyawan yang merasa puas karena telah dipenuhi kebutuhannya oleh manajemen dapat bekerja secara optimal, yaitu karyawan yang telah terpuaskan kebutuhannya merasa bahwa pemimpin telah memberikan penghargaan kepada dirinya sehingga dia merasa harus bekerja dengan profesional artinya apabila

terdapat pekerjaan yang melekat pada dirinya yang sampai dengan jam kerja belum selesai tetapi dapat diselesaikan hari tersebut, karyawan tersebut bermaksud untuk menyelesaikannya karena dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaannya meskipun tidak diperhitungkan waktu lembur (Rêgo et al., 2017)

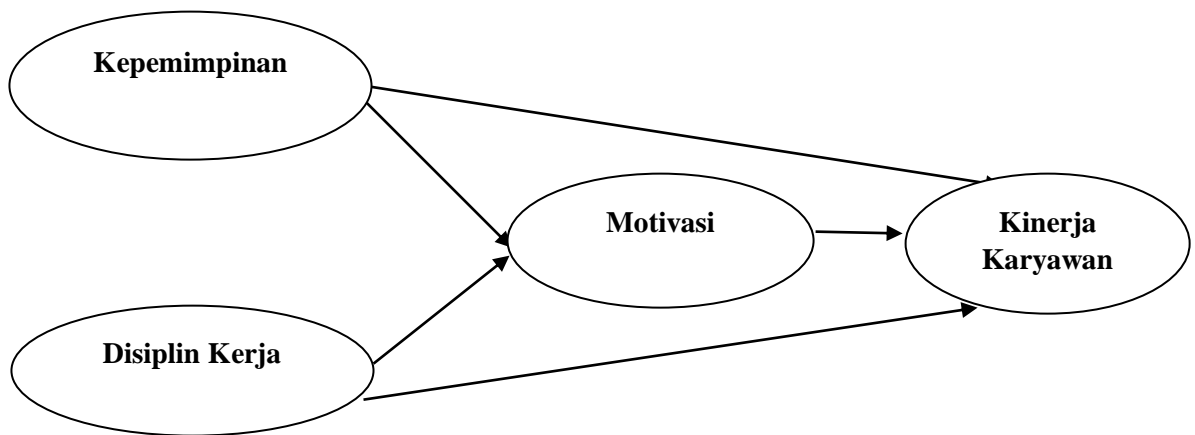
2.2.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Disiplin adalah menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Yusnandar et al., 2020). Sikap disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan, hal ini sesuai dengan penjelasan (Hasibuan, 2016) bahwa “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”.

Dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. karena setiap karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik

Karyawan yang melaksanakan berbagai disiplin kerja akan memberi mereka kesempatan untuk memperoleh gaji, kesempatan menduduki jabatan, kesempatan mendapatkan promosi, dan kesempatan mengembangkan kompetensi diri sesuai ketentuan yang berlaku di organisasi sehingga hal itu akan lebih memotivasi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab (Jufrizen & Hadi, 2021).

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah penulis (2021)

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015). Adapun hipotesis dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia
2. disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia
3. Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia
4. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia
5. Disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia

6. Kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia
7. Disiplin kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah analisis data terhadap angka-angka yang mengandung atau numeric tertentu (Juliandi et al., 2015). Penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Rusiadi, 2016). Analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survey, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data-data berupa angka-angka (Juliandi et al., 2015).

3.2 Definisi Operasional

Variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberi gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian. Definisi operasional dijadikan pedoman untuk melaksanakan suatu penelitian atau pekerjaan tertentu (Widjono, 2007).

Didalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti yaitu Kinerja Karyawan (Y), Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi (Z). Berikut definisi operasional yang disajikan dalam bentuk tabel operasionalisasi variabel penelitian

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Dapat tidak diandalkannya 4. Sikap	Likert
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan merupakan perilaku yang dipakai oleh seseorang pada saat orang tersebut mencobamempengaruhi perilaku/sifat orang lain seperti yang dilihat oleh pemimpin.	1. Eksekutif 2. Pecintaan Pengembangan 3. Otoritas 4. Birokrat	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Rivai & Sagala (2013:40)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap perautran perusahaan 3. Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap aturan lainnya diperusahaan	Likert
Motivasi (Z)	merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Hasibuan (2015)	1. Daya pendornng 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Keahlian 5. Keterampilan 6. Tanggung jawab 7. Kewajiban 8. Tujuan	Likert

3.3.Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia yang berada di Kota Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 4 (empat) bulan yang dimulai dari bulan Juni 2021 sampai dengan selesai. Uraian lengkap tentang jadwal penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 sebagai berikut :

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

Aktivitas	Bulan/Tahun																							
	Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021				September 2021				Oktober 2021				November 2021			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																								
Penyusunan Skripsi																								
Pengajuan Skripsi																								
Perbaikan Skripsi																								
Seminar Skripsi																								
Pengumpulan Data																								
Pengolahan Data																								
Penyusunan Skripsi																								
Perbaikan Skripsi																								
Sidang Meja Hijau																								

Sumber : Penulis, 2021

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan dari penelitian. Menurut (Pakpahan, 2016). Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia sebanyak 70 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah wakil-wakil dari populasi (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015b). Menurut (Rusiadi, 2016) sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Pengambilan sampel harus diperhitungkan secara benar, sehingga dapat memperoleh sampel yang benar-benar mewakili gambaran dari populasi yang sesungguhnya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode

sampel sensus karena jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang. Sampel sensus ditentukan dengan menarik semua jumlah populasi menjadi sampel. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 orang pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara sebagai berikut :

1. Angket (*kuisisioner*), yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun penulis untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan bila jumlah responden penelitian cukup banyak (Juliandi et al., 2015b). Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2016).
2. Wawancara (*interview*), yaitu percakapan langsung atau tidak langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah responden hanya sedikit (Juliandi et al., 2015b).
3. Pengamatan (*observasi*), yaitu suatu teknik pengumpulan data, dimana responden tidak mengetahui sedang dijadikan sumber data atau penelitian.
4. Pustaka yaitu melalui literatur buku. Kemudian dokumentasi yaitu sejarah ringkas, visi-misi struktur organisasi dan yang lainnya.

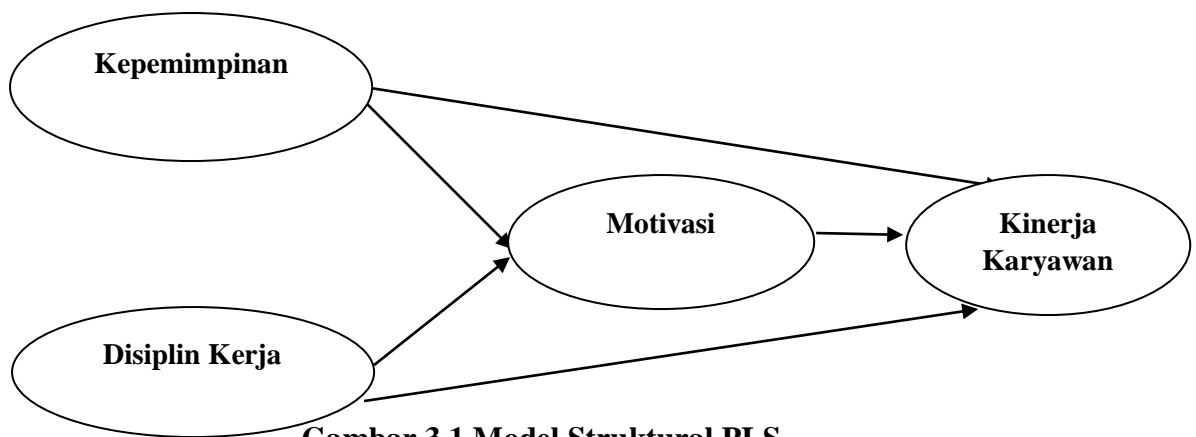
3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latari, 2015) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian

yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah Konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 Model Struktural PLS

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni (a) validitas konvergen (convergent validity); (b) realibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity); dan (c) validitas diskriminan (discriminant validity) serta analisis model struktural (inner model), yakni (a) koefisien determinasi (r-square); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair, Hult, Ringel, & Sartsedt, 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (Partial 59 Least Square) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dean outer model.

3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE).
3. Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi

composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.6.2 Anaalisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (Partial Least Square) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (Partial Least Square) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive

relevance, sedangkan apabila nilai Q -square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t -statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk α 5% nilai t -statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t -statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMABAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X1), 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X2), 8 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (Z) dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 70 orang pegawai Lemabaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot –penelitian.

4.1.2 Jawaban Responden

4.1.2.1 Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel pengetahuan keangan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.1 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No .	Jawaban Y											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	25.7%	3 5	50.0%	13	18.6%	1	1.4%	3	4.3%	70	100 %
2	17	24.3%	3 6	51.4%	9	12.9%	6	8.6%	2	8.6%	70	100 %
3	17	24.3%	4 2	60.0%	7	10.0%	3	4.3%	1	1.4%	70	100 %
4	19	27.1%	3 4	48.6%	13	18.6%	3	4.3%	1	1.4%	70	100 %
5	26	37.1%	3 3	47.1%	0	0%	8	11.4 %	3	4.3%	70	100 %
6	31	44.3%	2	32.9%	9	12.9%	6	8.6%	1	1.4%	70	100

			3									%
7	22	31.4%	30	42.9%	14	20.0%	3	4.3%	1	1.4%	70	100%
8	19	27.1%	39	55.7%	9	12.9%	2	2.9%	1	1.4%	70	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.1 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentase 50.0%
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentase 51.4%
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 42 Orang dengan persentase 60.0 %
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 34 Orang dengan persentase 48.6 %
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 Orang dengan persentase 47.1%
6. Jawaban responden tentang memiliki insifatif yang kuat, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 23 Orang dengan persentase 32.9 %
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentase 42.9 %

8. Jawaban responden tentang selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 39 Orang dengan persentase 55.7%.

4.1.2.2 Kepemimpinan (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel pengetahuan keangan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.2 Skor Angket Untuk Variabel Kepimpinan (X1)

No.	Jawaban X1											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	28.6%	33	47.1%	13	18.6%	1	1.4%	3	4.3%	70	100%
2	19	27.1%	39	55.7%	7	10.0%	4	5.7%	1	1.4%	70	100%
3	20	28.6%	33	47.1%	14	20.0%	2	2.9%	1	1.4%	70	100%
4	23	32.9%	35	50.0%	7	10.0%	2	2.9%	3	4.3%	70	100%
5	15	21.4%	39	55.7%	12	17.1%	3	4.3%	1	1.4%	70	100%
6	22	31.4%	34	48.6%	10	14.3%	3	4.3%	1	1.4%	70	100%
7	51	72.9%	19	27.1%	0	0%	0	0%	0	0%	70	100%
8	54	77.1%	16	22.9%	0	0%	0	0%	0	0%	70	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.2 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang Pimpinan dapat membuat rencana dengan baik, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 Orang dengan persentase 47.1%
2. Jawaban responden tentang Pimpinan dapat melakukan koordinasi bawahaannya dengan baik, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 39 Orang dengan persentase 55.7%
3. Jawaban responden tentang Pimpinan dapat mengatur dan mengarahkan dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 Orang dengan persentase 47.1 %

4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentase 50.0 %
5. Jawaban responden tentang Pimpinan dapat memotivasi para bawahaannya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 39 Orang dengan persentase 55.7%
6. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu dapat menjelaskan tugas dan rencana dengan baik, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 34 Orang dengan persentase 48.6 %
7. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu melakukan evaluasi kelayakan gagasan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 51 Orang dengan persentase 72.9 %
8. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu melakukan evaluasi prestasi pegawai, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 54 Orang dengan persentase 77.1%

4.1.2.3 Disiplin Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel pengetahuan keangan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Jawaban X2											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	31.4%	34	48.6%	10	14.3%	3	4.3%	1	1.4%	70	100%
2	27	38.6%	28	40.0%	9	12.9%	5	7.1%	1	1.4%	70	100%
3	17	24.3%	42	60.0%	7	10.0%	3	4.3%	1	1.4%	70	100%
4	19	27.1%	34	48.6%	13	18.6%	3	4.3%	1	1.4%	70	100%
5	26	37.1%	33	47.1%	8	11.4%	0	0%	3	4.3%	70	100%
6	18	25.7%	35	50.0%	13	18.6%	1	1.4%	3	4.3%	70	100%

7	50	71.4%	20	28.6%	0	0%	0	0%	0	0%	70	100%
8	47	67.1%	23	32.9%	0	0%	0	0%	0	0%	70	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.3 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

10. Jawaban responden tentang selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 34 Orang dengan persentase 48.6%
11. Jawaban responden tentang selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentase 40.0%
12. Jawaban responden tentang melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 42 Orang dengan persentase 60.0 %
13. Jawaban responden tentang selalu mengikuti briefing, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 34 Orang dengan persentase 48.6 %
14. Jawaban responden tentang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 Orang dengan persentase 47.1%
15. Jawaban responden tentang memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan divisi lainnya, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentase 50.0 %
16. Jawaban responden tentang akan menaati norma norma yang berlaku dikantor, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 50 Orang dengan persentase 71.4 %

17. Jawaban responden tentang berusaha mengikuti norma norma yang berlaku, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 47 Orang dengan persentase 67.1%.

4.1.2.4 Motivasi Kerja (Z)

. Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel pengetahuan keangan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi (Z)

No.	Jawaban Z											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	30.0%	26	31.7%	21	30.0%	1	1.4%	1	1.4%	70	100%
2	11	15.7%	42	60.0%	12	17.1%	2	2.9%	3	4.3%	70	100%
3	16	22.9%	35	50.0%	11	15.7%	6	8.6%	2	2.9%	70	100%
4	20	28.6%	34	48.6%	12	17.1%	3	4.3%	1	1.4%	70	100%
5	18	25.7%	36	51.4%	12	17.1%	3	4.3%	1	1.4%	70	100%
6	25	35.7%	32	45.7%	7	10.0%	3	4.3%	3	4.3%	70	100%
7	42	60.0%	16	22.9%	8	11.4%	4	5.7%	0	0%	70	100%
8	25	35.7%	18	25.7%	24	34.3%	1	1.4%	2	2.9%	70	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.4 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 26 Orang dengan persentase 30.0%
2. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 42 Orang dengan persentase 60.0%
3. Jawaban responden tentang rela membantu pekerjaan kerabat kerja saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentase 50.0 %

4. Jawaban responden tentang Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 34 Orang dengan persentase 48.6 %
5. Jawaban responden tentang Keterampilan yang saya miliki jadi di pandang bagus oleh atasan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 Orang dengan persentase 51.4%
6. Jawaban responden tentang bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentase 45.7 %
7. Jawaban responden tentang menjalankan kewajiban, status atau kedudukan saya sesuai dengan posisi saya di kantor, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 42 Orang dengan persentase 60.0 %
8. Jawaban responden tentang selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan target instansi, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 25 Orang dengan persentase 35.7%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Uji Auter Model

Evaluasi terhadap model pengukuran indikator meliputi pemeriksaan individual *item reliability*, *internal consistency* atau *composite reliability*, *average variance extracted*, dan *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikelompokkan dalam *convergent validity*.

1. Convergent Validity

Convergent validity terdiri dari tiga pengujian yaitu *reliability item* (validitas tiap indikator), *composite reability*, dan *average variance extracted*

(AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengukur seberapa besar indikator yang ada dapat menerangkan dimensi. Artinya semakin besar *convergent validity* maka semakin besar kemampuan dimensi tersebut dalam menerapkan variabel latennya.

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai *loading factor* > 0,5 serta nilai AVE > 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil AVE disajikan pada Tabel 4.8 dan hasil *outer loading* pada Tabel 3.9 berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil AVE (*Average Variant Extracted*)

Variabel / Konstruk	AVE	Hasil Uji
Kepemimpinan X1	0.509	Valid
Disiplin Kerja X2	0.504	Valid
Motivasi Z	0.673	Valid
Kinerja Y	0.503	Valid

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

2. *Discriminant Validity*

Pemeriksaan *discriminant validity* dari model pengukuran reflektif yang dinilai berdasarkan *cross loading* dan membandingkan antara nilai AVE dengan kuadrat korelasi antarkonstruk. Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstruk dari blok lain. *Discriminant validity* yang baik akan mampu menjelaskan variabel

indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan menjelaskan varian dari indikator kontrak yang lain. Berikut adalah nilai *discriminant validity* untuk masing-masing indikator.

Tabel 4.6 Discriminant Validity

Indikator	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.840	0.799	0.715	0.679
X1.2	0.882	0.787	0.720	0.685
X1.3	0.640	0.472	0.478	0.553
X1.4	0.864	0.821	0.828	0.772
X1.5	0.832	0.684	0.651	0.658
X1.6	0.825	0.784	0.693	0.634
X1.7	0.109	0.051	0.073	0.079
X1.8	0.105	0.114	0.072	-0.014
X2.1	0.825	0.784	0.693	0.634
X2.2	0.688	0.669	0.545	0.491
X2.3	0.784	0.892	0.877	0.773
X2.4	0.658	0.826	0.812	0.658
X2.5	0.786	0.871	0.866	0.738
X2.6	0.715	0.870	0.849	0.757
X2.7	-0.018	0.095	0.103	0.012
X2.8	-0.106	-0.090	-0.061	-0.162
Y1	0.715	0.870	0.849	0.757
Y2	0.614	0.640	0.770	0.824
Y3	0.784	0.892	0.877	0.733
Y4	0.658	0.826	0.812	0.658
Y5	0.786	0.871	0.866	0.738
Y6	0.744	0.733	0.749	0.600
Y7	0.654	0.730	0.839	0.786
Y8	0.569	0.654	0.793	0.789
Z1	0.612	0.623	0.631	0.701
Z2	0.561	0.570	0.643	0.779
Z3	0.585	0.633	0.771	0.818
Z4	0.639	0.687	0.706	0.733
Z5	0.834	0.810	0.840	0.930
Z6	0.724	0.710	0.795	0.909
Z7	0.099	0.149	0.138	0.159
Z8	0.064	0.117	0.053	0.053

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross*

loading pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

3. *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reabilitas konstruk adalah cronbach's alpha dan D.G rho (PCA). *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas

Variabel / Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Hasil Uji
Kepemimpinan (X1)	0.820	0.867	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.801	0.860	Reliabel
Motivasi (Z)	0.815	0.867	Reliabel
Kinerja (Y)	0.930	0.943	Reliabel

(Sumber : Data Diolah, 2021)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* $> 0,60$. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel

4.2.2 Analisis Inner Model

1. Uji F^2 (*Size Effect / F-Square*)

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika nilai F^2 sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai F^2 sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat (sedang) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai F^2 sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar (baik) dari variabel eksogen terhadap endogen (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, diperoleh nilai *F-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.8 Nilai *F-Square*

Variabel	<i>F-Square</i>
Kepemimpinan X1 → Kinerja Y	0,151
Disiplin Kerja X2 → Kinerja Y	2.257
Motivasi Z → Kinerja Y	0.963
Kepemimpinan X1 → Motivasi Z	0,085
Disiplin Kerja X2 → Motivasi Z	0,185
Kepemimpinan X1 → Kinerja Y melalui Motivasi Z	0,140
Disiplin Kerja X2 → Kinerja Y melalui Motivasi Z	0,206

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diketahui bahwa :

1. Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai F^2 sebesar 0,151 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
2. Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai F^2 sebesar 2.257 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
3. Pengaruh motivasi (Z) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai F^2 sebesar 0.963 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
4. Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap motivasi (Z) memiliki nilai F^2 sebesar 0,085 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).

5. Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap motivasi (Z) memiliki nilai F^2 sebesar 0,185 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
6. Pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z) memiliki nilai F^2 sebesar 0,140 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).
7. Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z) memiliki nilai F^2 sebesar 0,206 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar (baik).

2. Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Y	0.953	0.951

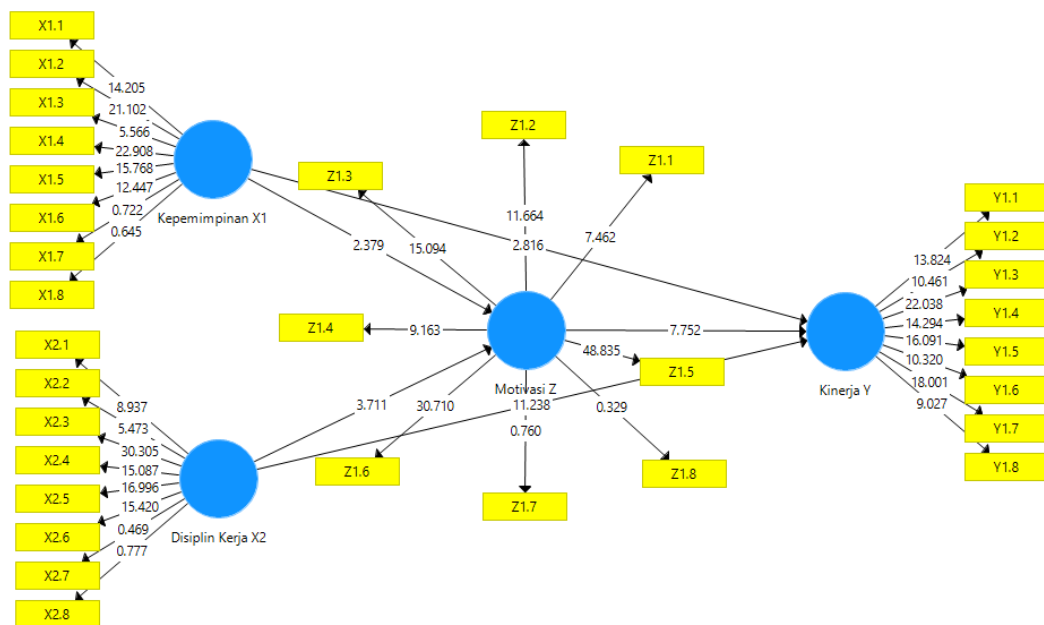
Sumber : PLS 3.00

Dari tabel 4.9 di atas diketahui bahwa pengaruh X1, X2 dan Z terhadap Y dengan nilai *r-square* 0,953 mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1, X2 dan Z sebesar 95.3% atau dengan kata lain

bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 4.7% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah



Gambar 4.1
Path Coefficient

1. Pengujian Hipotesisi Secara Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

Tabel 4.10 Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P Values
X1 -> Y	-0.197	-0.185	0.070	2.816	0.005
X1 -> Z	0.351	0.355	0.148	2.379	0.018
X2 -> Y	0.798	0.788	0.071	11.238	0.000
X2 -> Z	0.517	0.516	0.139	3.711	0.000
Z -> Y	0.398	0.395	0.051	7.752	0.000

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar -0,197. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kepemimpinan, maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,005 < 0,05$, berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0.351. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kepemimpinan, maka semakin tinggi motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,018 < 0,05$, berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,798. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-

values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.

4. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0.517. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik disiplin kerja, maka semakin tinggi motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.
5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.398. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik motivasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.

2. Pengaruh Hipotesis Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11 *Specific Indirect Effects*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Z -> Y	0.140	0.140	0.062	2.260	0.024
X2 -> Z -> Y	0.206	0.204	0.061	3.383	0.001

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,140. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,024 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,206. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,001 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.

4.3 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Secara Langsung Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja yang memiliki koefisien jalur sebesar -0,197. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kepemimpinan, maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,005 < 0,05$,

berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.

Disiplin adalah menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Yusnandar et al., 2020). Sikap disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan, hal ini sesuai dengan penjelasan (Hasibuan, 2016) bahwa “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”.

Dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. karena setiap karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arianty, 2016) (Hasibuan & Silvy, 2019) (Jufrizen, 2016) (Jufrizen & Hadi, 2021) (Prayogi et al., 2019) (Yusnandar et al., 2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Secara Langsung Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja yang memiliki mempunyai koefisien jalur sebesar 0,798. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar

0,000 < 0,05, berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.

Disiplin adalah menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Yusnandar et al., 2020). Sikap disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan, hal ini sesuai dengan penjelasan (Hasibuan, 2016) bahwa “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”.

Dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. karena setiap karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arianty, 2016) (Hasibuan & Silvy, 2019) (Jufrizen, 2016) (Jufrizen & Hadi, 2021) (Prayogi et al., 2019) (Yusnandar et al., 2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Secara Langsung Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja yang memiliki mempunyai koefisien jalur sebesar 0.398. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik motivasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar 0,000 < 0,05,

berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada karyawan.

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2010) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulkan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Hasil penelitian tedahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) (Prayogi & Nursidin, 2018) (Tupti & Arif, 2020) (Gultom, 2015) (Syahputra, Bahri, & Rambe, 2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Pengaruh Motivasi Secara Langsung Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi yang memiliki mempunyai koefisien jalur sebesar 0.351. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kepemimpinan, maka semakin tinggi motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,018 < 0,05$, berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.

karyawan yang merasa puas karena telah dipenuhi kebutuhannya oleh manajemen dapat bekerja secara optimal, yaitu karyawan yang telah terpuaskan kebutuhannya merasa bahwa pemimpin telah memberikan penghargaan kepada dirinya sehingga dia merasa harus bekerja dengan profesional artinya apabila terdapat pekerjaan yang melekat pada dirinya yang sampai dengan jam kerja belum selesai tetapi dapat diselesaikan hari tersebut, karyawan tersebut bermaksud untuk menyelesaikannya karena dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaannya meskipun tidak diperhitungkan waktu lembur (Rêgo et al., 2017)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rêgo et al., 2017) (Amalia et al., 2016) menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

4.3.5 Pengaruh Disiplin Kerja Secara Langusng Terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi yang memiliki mempunyai koefisien jalur sebesar

0.517. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik disiplin kerja, maka semakin tinggi motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.

Karyawan yang melaksanakan berbagai disiplin kerja akan memberi mereka kesempatan untuk memperoleh gaji, kesempatan menduduki jabatan, kesempatan mendapatkan promosi, dan kesempatan mengembangkan kompetensi diri sesuai ketentuan yang berlaku di organisasi sehingga hal itu akan lebih memotivasi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab (Jufrizen & Hadi, 2021).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen & Hadi, 2021) (Istiqoman & Suhartini, 2015) menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

4.3.6 Pengaruh Kepemimpinan Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi yang memiliki mempunyai koefisien jalur sebesar 0,140. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,024 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.

Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam mengkoordinasikan semua sumber daya dan kemampuan menjadi kekuatan yang efektif sehingga

menghasilkan suatu kesatuan yang dapat menghasilkan setiap kegiatan secara optimal (Jufrizen & Lubis, 2020). Menurut (Handoko, 2013) menyatakan: “Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan semangat kerja, efektivitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Setiap pemimpin seharusnya melindungi seluruh potensi yang ada dibawah pimpinannya, pemimpin berfungsi untuk mengendalikan kekuasaan serta mengayomi secara arif dan bijaksana

karyawan yang merasa puas karena telah dipenuhi kebutuhannya oleh manajemen dapat bekerja secara optimal, yaitu karyawan yang telah terpuaskan kebutuhannya merasa bahwa pemimpin telah memberikan penghargaan kepada dirinya sehingga dia merasa harus bekerja dengan profesional artinya apabila terdapat pekerjaan yang melekat pada dirinya yang sampai dengan jam kerja belum selesai tetapi dapat diselesaikan hari tersebut, karyawan tersebut bermaksud untuk menyelesaikannya karena dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaannya meskipun tidak diperhitungkan waktu lembur (Rêgo et al., 2017)

4.3.7 Pengaruh Disiplin Kerja Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Melalui Motivasi

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi yang memiliki mempunyai koefisien jalur sebesar 0,206. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,001 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.

Disiplin adalah menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Yusnandar et al., 2020). Sikap disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan, hal ini sesuai dengan penjelasan (Hasibuan, 2016) bahwa “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya”.

Dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. karena setiap karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik

Karyawan yang melaksanakan berbagai disiplin kerja akan memberi mereka kesempatan untuk memperoleh gaji, kesempatan menduduki jabatan, kesempatan mendapatkan promosi, dan kesempatan mengembangkan kompetensi diri sesuai ketentuan yang berlaku di organisasi sehingga hal itu akan lebih memotivasi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab (Jufrizen & Hadi, 2021).

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja Terhadap Kinerja pegawai Melalui motivasi Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia

1. Hasil penelitian ini membuktikan secara langsung kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.
2. Hasil penelitian ini membuktikan secara langsung disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.
3. Hasil penelitian ini membuktikan secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.
4. Hasil penelitian ini membuktikan secara langsung kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.
5. Hasil penelitian ini membuktikan secara langsung disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.

6. Hasil penelitian ini membuktikan secara tidak langsung kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.
7. Hasil penelitian ini membuktikan secara tidak langsung disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi motivasi pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Melihat dari kepemimpinan diharapkan untuk memberikan karyawan dalam membentuk motivasi ataupun semangat agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Melihat dari disiplin kerja diharapkan karyawan dalam membentuk disiplin dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Melihat dari motivasi kerja pimpananan diharapkan untuk memberikan karyawan dalam membentuk motivasi ataupun semangat agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja karyawan hanya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Adanya keterbatasan penelitian ini dalam memperoleh sampel hanya menggunakan 70 orang sebagai sampel sedangkan masih banyak pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustini, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: UNIMED PRESS.
- Amalia, D. R., Swasto, B., & Susilo, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 36(1), 137–146.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 51–60.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Koordinasi Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan di Perusahaan Asuransi Di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 4(2), 80–91.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Davis, Keith, J. W., & Newstrom. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I., & Latari, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip.
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. America: Sage Publication Inc.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Istiqoman, S. N., & Suhartini, S. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(1), 1–9.
- Jufrizen, J. (2017a). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017b). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2017c). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015a). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep*

- & Aplikasi. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015b). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Manulang, M. (2004). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Bandung: Alfabeta.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- Pakpahan, M. (2016). *Manajemen Pemasaran*. Medan: Cita Pustaka Media.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *FRIMA 2019: Festifal Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 665–670.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Putra, B. D. A. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dalam Membayar Pajak Bumi dan Bangunan Perdesanaan dan Perkotaan (PBBP2) di Dinas Pendapatan Kota Denpasar Tahun 2015. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana*, 1–7.
- Rêgo, E. B. do, Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(11), 3731–3764.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Rumanti, M. A. (2005). *Dasar – dasar Public Relations Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Rusiadi., Subiantoro, Nur dan Hidayat, R. (2016a). *Metode Penelitian : Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Rusiadi., Subiantoro, Nur dan Hidayat, R. (2016b). *Metode Penelitian : Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andy.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Servicees.
- Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator*, 13(1), 110–117.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Yogyakarta: UGM.

- Timotius, D. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *Injects: Internasional Journal Economic, Technology and Social Scinces*, 1(1), 61–69.
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Widjono. (2007). *Bahasa Indonesia Mata Kuliah Pengembangan Kepribadian di Perguruan Tinggi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Fahri Rizky memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2

Lama Bekerja : ☐ 1 Tahun ☐ 2 tahun
☐ 3 Tahun ☐ 4 tahun
☐ Lebih dari 5 Tahun

Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Eksekutif						
1	Pimpinan dapat membuat rencana dengan baik					
2	Pimpinan dapat melakukan koordinasi bawhaannya dengan baik					
Pecintaan Pengembangan						
3	Pimpinan dapat mengatur dan mengarahkan dalam melaksanakan tugas					
4	Pimpinan mendorong saya terlibat aktif dalam pengambilan keputusan					
Otoratis						
5	Pimpinan dapat memotivasi para bawhaannya					
6	Pimpinan selalu dapat menjelaskan tugas dan rencana dengan baik					
Birokrat						
7	Pimpinan selalu melakukan evaluasi kelayakan gagasan					
8	Pimpinan selalu melakukan evaluasi prestasi pegawai					

Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Taat Pada Aturan Waktu						
1	Saya selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk					
2	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang					
Taat Pada Peraturan Perusahaan						
3	Saya melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya selalu mengikuti briefing					
Taat Dalam Aturan Perilaku Dalam Bekerja						
5	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya					
6	Saya memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan devisa lainnya					
Taat Terhadap Peraturan Lainnya Di Perusahaan						
7	Saya akan menaati norma norma yang berlaku dikantor					
8	Saya berusaha mengikuti norma norma yang berlaku					

Motivasi (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Daya Pendorong						
1	Saya memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan					
Kemauan						
2	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi					
Kerelaan						
3	Saya rela membantu pekerjaan kerabat kerja saya					
Keahlian						
4	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					
Keterampilan						
5	Keterampilan yang saya miliki jadi di pandang bagus oleh atasan					
Tanggung Jawab						
6	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan					
Kewajiban						
7	Saya menjalankan kewajiban, status atau kedudukan saya sesuai dengan posisi saya dikantor					
Tujuan						
8	Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan target instansi					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
Kuantitas Kerja						
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
Dapat Tidaknya Diandalkan						
5	Saya selalu mengikuti instruksi atasan					
6	Saya memiliki insiatif yang kuat					
Sikap						
7	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
8.	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)					

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
1	2	4	1	3	2	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	5	5	5
4	5	4	4	4	4	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5
3	3	4	3	3	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4
3	3	3	3	3	3	5	4
3	4	5	4	4	4	5	4
3	4	4	5	3	5	5	4
4	5	5	5	5	4	5	4
4	5	4	5	4	4	5	5
3	4	3	4	4	3	4	5
5	5	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	3	5	4	4	5	5
5	5	4	4	4	5	5	5
5	3	3	4	4	3	5	5
5	4	4	4	5	3	5	5
5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	3	4	4	4	5	5
5	4	3	3	4	5	5	5
5	4	4	5	4	5	4	5
3	3	2	3	3	3	5	5
3	4	3	4	4	4	5	5
1	1	1	1	1	1	4	4
4	3	5	3	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	4	4	5	5
4	3	5	5	4	4	5	5
3	2	4	4	3	5	5	5
4	4	5	4	4	5	5	5
4	4	4	5	3	5	5	5
3	4	5	4	5	4	5	5
4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4

5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5
5	4	3	5	4	4	5	5
5	5	4	4	4	5	4	5
5	3	3	4	4	3	5	5
2	2	2	2	2	2	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	3	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5
3	4	4	4	3	3	4	5
4	4	3	4	4	4	4	5
3	4	3	4	3	3	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5
3	4	3	4	3	3	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	5	4	2	4	5	5
4	4	5	2	2	4	4	4
5	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4
1	2	4	1	3	2	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	5	5	5
4	5	4	4	4	4	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
2	2	2	2	1	1	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	3	3	3	3	5	5
4	4	4	3	5	4	5	5
4	5	4	4	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4
3	3	3	3	3	3	5	5
5	5	4	4	4	4	5	4
5	5	4	4	5	3	4	4
4	4	4	4	4	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4

3	3	3	3	4	3	5	5
4	4	4	4	4	3	4	5
5	5	4	4	4	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	5	5
3	4	4	5	3	4	5	5
4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	4	5	5
5	5	4	4	5	4	4	5
3	5	4	5	4	4	5	4
3	5	3	3	3	5	5	4
4	4	4	4	4	4	5	5
4	3	5	4	5	5	5	5
5	5	4	5	4	5	5	4
5	4	4	4	5	4	5	4
3	3	4	4	3	4	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5
1	1	1	1	1	1	4	5
5	4	5	3	4	4	5	5
5	5	5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	5	4	5	5
4	5	3	4	4	4	4	4
5	2	3	4	3	4	5	4
5	5	4	4	5	5	5	5
5	4	4	4	5	3	5	5
4	5	4	5	5	3	5	5
4	4	5	4	4	5	4	4
5	4	5	4	5	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	4	5	5
5	5	4	4	5	4	5	5
3	5	4	5	4	4	5	5
2	3	2	2	3	2	5	5
4	3	4	4	4	4	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	5	4
4	5	4	3	4	4	5	4
3	4	4	3	4	3	5	4
4	5	4	4	4	3	5	4
3	4	4	3	4	4	5	5

4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5
4	3	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4	5	5
4	2	4	5	4	4	5	4
5	2	5	4	4	4	5	4
4	3	4	4	4	3	5	4
4	3	4	3	4	3	5	4
2	2	2	2	1	1	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	3	3	3	3	5	5
4	4	4	3	5	4	5	5
4	5	4	4	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8
3	2	1	3	2	1	2	3
5	5	5	5	5	5	4	3
5	3	2	2	3	3	4	3
4	3	4	4	4	5	5	4
5	4	5	4	5	5	4	3
5	4	5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	5	5	3	3
3	3	4	4	3	4	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	3	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	5	4
3	3	4	3	3	3	5	1
4	4	3	4	4	4	5	3
3	4	5	5	4	3	4	4
4	4	4	5	5	5	5	3
4	4	4	4	5	4	4	3
3	3	4	4	4	5	4	4
3	5	4	3	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5	5	5
3	1	2	5	3	2	5	5
3	3	4	4	4	3	5	3
4	4	5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5
5	4	4	5	4	4	5	4

5	4	3	5	5	4	5	5
4	5	4	4	4	5	4	3
3	4	3	3	3	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	1
1	1	2	1	1	1	5	3
5	4	4	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	3
4	4	4	5	5	5	5	3
5	4	3	4	4	5	2	2
3	4	5	3	3	3	3	3
4	5	4	5	5	5	5	5
4	3	3	3	3	4	5	5
3	3	5	5	4	4	3	3
4	5	5	4	5	5	4	4
5	4	4	5	4	5	4	4
3	5	4	3	4	4	5	5
5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	5	5	4	5	3	3
3	1	2	5	3	2	4	5
3	3	4	4	4	3	5	5
2	3	2	2	2	2	5	5
4	4	3	4	4	4	5	5
3	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	3	4	3	4	5	5
3	4	3	4	4	4	5	5
3	4	4	3	3	4	3	3
4	4	3	3	4	4	3	3
3	4	4	4	3	4	5	4
4	4	4	4	4	4	2	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5
5	4	4	4	4	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	5	3	3
4	4	4	3	4	4	5	5
3	4	3	3	4	4	5	5
3	2	1	3	2	1	2	3
5	5	5	5	5	5	4	3
5	3	2	2	3	3	4	3
4	3	4	4	4	5	5	4
5	4	5	4	5	5	4	3
5	4	5	5	5	5	5	4

5	4	4	4	5	5	3	3
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8
1	1	2	2	1	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	3	3	3	4	3	3
4	4	4	3	5	4	4	4
4	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	5	4	5
3	4	3	3	3	3	3	4
4	5	4	4	4	4	4	4
3	5	4	4	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	5	4
4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	5	3	4	3	5
5	4	5	5	4	5	4	3
5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	4	5
4	2	4	4	5	5	3	3
4	4	4	5	4	3	3	3
5	5	3	3	3	4	3	5
4	4	4	4	4	5	4	5
5	4	5	4	5	5	5	5
5	3	4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	5	5	4	4
4	3	4	4	3	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4
1	2	1	1	1	1	1	1
4	4	5	3	4	5	4	4
5	5	5	4	5	5	5	4
4	4	4	4	5	5	5	5
4	3	3	4	4	5	4	4
4	5	3	4	3	5	5	4
5	4	4	4	5	4	4	5
3	3	4	4	5	5	5	4
3	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	4
4	4	5	4	5	5	5	4

5	4	5	5	4	5	4	3
5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	4	5
4	2	4	4	5	5	3	3
4	4	4	5	4	3	3	3
2	2	2	2	3	2	2	3
4	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	5	4	2	5	4
4	4	4	5	4	2	5	4
4	5	5	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	3	4	3	3	4
1	1	2	2	1	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	3	3	3	4	3	3
4	4	4	3	5	4	4	4
4	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	5	4	5

Statistics									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N	Valid	70	70	70	70	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	5.7
	Kurang Setuju	13	18.6	18.6	24.3
	Setuju	35	50.0	50.0	74.3
	Sangat Setuju	18	25.7	25.7	100.0
Total		70	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	6	8.6	8.6	11.4
	Kurang Setuju	9	12.9	12.9	24.3
	Setuju	36	51.4	51.4	75.7
	Sangat Setuju	17	24.3	24.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	3	4.3	4.3	5.7
	Kurang Setuju	7	10.0	10.0	15.7
	Setuju	42	60.0	60.0	75.7
	Sangat Setuju	17	24.3	24.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	3	4.3	4.3	5.7
	Kurang Setuju	13	18.6	18.6	24.3
	Setuju	34	48.6	48.6	72.9
	Sangat Setuju	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Kurang Setuju	8	11.4	11.4	15.7
	Setuju	33	47.1	47.1	62.9
	Sangat Setuju	26	37.1	37.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	6	8.6	8.6	10.0
	Kurang Setuju	9	12.9	12.9	22.9
	Setuju	23	32.9	32.9	55.7
	Sangat Setuju	31	44.3	44.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	3	4.3	4.3	5.7
	Kurang Setuju	14	20.0	20.0	25.7

	Setuju	30	42.9	42.9	68.6
	Sangat Setuju	22	31.4	31.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	4.3
	Kurang Setuju	9	12.9	12.9	17.1
	Setuju	39	55.7	55.7	72.9
	Sangat Setuju	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

[DataSet0]

Statistics									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
N	Valid	70	70	70	70	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	5.7
	Kurang Setuju	13	18.6	18.6	24.3
	Setuju	33	47.1	47.1	71.4
	Sangat Setuju	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	4	5.7	5.7	7.1
	Kurang Setuju	7	10.0	10.0	17.1
	Setuju	39	55.7	55.7	72.9
	Sangat Setuju	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	4.3
	Kurang Setuju	14	20.0	20.0	24.3
	Setuju	33	47.1	47.1	71.4
	Sangat Setuju	20	28.6	28.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	7.1
	Kurang Setuju	7	10.0	10.0	17.1

	Setuju	35	50.0	50.0	67.1
	Sangat Setuju	23	32.9	32.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	3	4.3	4.3	5.7
	Kurang Setuju	12	17.1	17.1	22.9
	Setuju	39	55.7	55.7	78.6
	Sangat Setuju	15	21.4	21.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	3	4.3	4.3	5.7
	Kurang Setuju	10	14.3	14.3	20.0
	Setuju	34	48.6	48.6	68.6
	Sangat Setuju	22	31.4	31.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	19	27.1	27.1	27.1
	Sangat Setuju	51	72.9	72.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	22.9	22.9	22.9
	Sangat Setuju	54	77.1	77.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

[DataSet1]

Statistics									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
N	Valid	70	70	70	70	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	3	4.3	4.3	5.7
	Kurang Setuju	10	14.3	14.3	20.0
	Setuju	34	48.6	48.6	68.6
	Sangat Setuju	22	31.4	31.4	100.0

	Total	70	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	5	7.1	7.1	8.6
	Kurang Setuju	9	12.9	12.9	21.4
	Setuju	28	40.0	40.0	61.4
	Sangat Setuju	27	38.6	38.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	3	4.3	4.3	5.7
	Kurang Setuju	7	10.0	10.0	15.7
	Setuju	42	60.0	60.0	75.7
	Sangat Setuju	17	24.3	24.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	3	4.3	4.3	5.7
	Kurang Setuju	13	18.6	18.6	24.3
	Setuju	34	48.6	48.6	72.9
	Sangat Setuju	19	27.1	27.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Kurang Setuju	8	11.4	11.4	15.7
	Setuju	33	47.1	47.1	62.9
	Sangat Setuju	26	37.1	37.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	5.7
	Kurang Setuju	13	18.6	18.6	24.3
	Setuju	35	50.0	50.0	74.3
	Sangat Setuju	18	25.7	25.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

X2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	28.6	28.6	28.6
	Sangat Setuju	50	71.4	71.4	100.0

	Total	70	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

X2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	23	32.9	32.9	32.9
	Sangat Setuju	47	67.1	67.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

[DataSet2]

Statistics									
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8
N	Valid	70	70	70	70	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Z1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	2.9
	Kurang Setuju	21	30.0	30.0	32.9
	Setuju	26	37.1	37.1	70.0
	Sangat Setuju	21	30.0	30.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Z2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	7.1
	Kurang Setuju	12	17.1	17.1	24.3
	Setuju	42	60.0	60.0	84.3
	Sangat Setuju	11	15.7	15.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Z3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	6	8.6	8.6	11.4
	Kurang Setuju	11	15.7	15.7	27.1
	Setuju	35	50.0	50.0	77.1
	Sangat Setuju	16	22.9	22.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Z4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	3	4.3	4.3	5.7
	Kurang Setuju	12	17.1	17.1	22.9
	Setuju	34	48.6	48.6	71.4
	Sangat Setuju	20	28.6	28.6	100.0

	Total	70	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

Z5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	3	4.3	4.3	5.7
	Kurang Setuju	12	17.1	17.1	22.9
	Setuju	36	51.4	51.4	74.3
	Sangat Setuju	18	25.7	25.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Z6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Tidak Setuju	3	4.3	4.3	8.6
	Kurang Setuju	7	10.0	10.0	18.6
	Setuju	32	45.7	45.7	64.3
	Sangat Setuju	25	35.7	35.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Z7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.7	5.7	5.7
	Kurang Setuju	8	11.4	11.4	17.1
	Setuju	16	22.9	22.9	40.0
	Sangat Setuju	42	60.0	60.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Z8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	4.3
	Kurang Setuju	24	34.3	34.3	38.6
	Setuju	18	25.7	25.7	64.3
	Sangat Setuju	25	35.7	35.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1722/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/30/3/2021

Nama Mahasiswa : Fahri Rizky
NPM : 1705160156
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 30/3/2021
Nama Dosen Pembimbing*) : Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si *14/4/2021*

Judul Disetujui**)

*Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja
terhadap kinerja pegawai Diaksesi oleh
motivasi kerja pegawai pada Lembaga Penyerahan*

Disahkan oleh
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 11 Agustus 2021

Dosen Pembimbing

(Muhammad Andi Prayogi, SE, M.Si.)

Keterangan:

*) Ketua studi Program Studi

**) Ketua studi Dosen Pembimbing

Sebelum disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/ foto dan uploadlah lembar ini ke-2 via pada form online "Upload Pengesahan judul Skripsi"



Sekali Di Udara Tetap Diudara

SURAT KETERANGAN

Nomor : 21 /RRI-MDN/01/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dra. Hj. ERMELINAWATI RAMBE
NIP : 19640528 1999103 2 002
Pangkat / Gol.Ruang : Penata Tk.I, III/d
Jabatan : Kepala Sub Bagian SDM
Unit Kerja : RRI Medan

Menerangkan bahwa :

NO	N A M A	NPM	JURUSAN
1.	Fahri Rizky	1705160156	Ekonomi dan Bisnis

Adalah benar Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut telah melakukan **Penelitian (Research)** di RRI Medan mulai **Bulan Oktober 2021 s.d Desember 2021**.

Demikian Surat Keterangan ini, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 04 Januari 2022
Kepala Sub Bag SDM,

Dra. Hj. ERMELINAWATI RAMBE
Nip. 19640528 1999103 2 002



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1834 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Ekonomi Pembangunan
Pada Tanggal : 16 Agustus 2021

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Fahri Rizky
N P M : 1705160156
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kepimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia

Dosen Pembimbing : Muhammad Andi Prayogi, SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 16 Agustus 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 07 Muharram 1443 H
16 Agustus 2021 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : FAHRI RIZKY
N.P.M : 1705160156
Dsen Pembimbing : MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI OLEH
MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA
PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	- LATAR BELAKANG MASALAH - SPASI - IDENTIFIKASI MASALAH - KURSI - RUMUSAN MASALAH KURSI	15/8-2021	
BAB 2	- TEORI TENTANG VARIABEL - FAKTOR PENGARUH DAN - HIPOTESIS SETIAP VARIABEL	23/8-2021	
BAB 3	- POPULASI DAN SAMPEL - TABEL PENGIRIAN - IDENTIFIKASI	30/8-2021	
Daftar Pustaka	- TAMBAH JURNAL DOKUMEN UMSU - MEMOER/ CHAT KURSI - JURNAL LOKAL TERKAIT	6/9-2021	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- TEKNIK ANALISA DATA - TEKNIK PENGUMPULAN DATA - DASAR AHLI	8/9-2021	
Persetujuan Seminar Proposal	ACC SEMINAR PROPOSAL	11/9-2021	

Medan, September 2021

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

(MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si)



Sekali Di Udara Tetap Di Udara

Nomor : 1551 /RRI-MDN/08/2021
Sifat : Biasa
Lamp : -
Hal : **Balasan Surat Ijin Riset**

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di -
Tempat.

Sesuai dengan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara nomor 1834/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 16 Agustus 2021 tentang Permohonan Izin Riset, dengan ini kami menerima mahasiswa :

Nama : Fahri Rizky
NPM : 1705160156
Prodi : Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Motivasi Kerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.

Untuk melakukan riset di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia

Demikian disampaikan, terimakasih.

Medan, 18 Agustus 2021

Plt. Kepala RRI Medan



YUSRIZAL, S.Sos

NIP. 196805281991021001



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Senin, 27 September 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Fahri Rizky
N .P.M. : 1705160156
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 20 Januari 2000
Alamat Rumah : Jl. Rajawali Perum. Taman Elite Rajawali Block C-18
JudulProposal : Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia


Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	OK
Bab I	
Bab II	Revisi ke-1 / Revisi ke-2 dan ke-3 dan ke-4.
Bab III	
Lainnya	Revisi ke-5
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

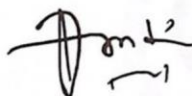
Medan, Senin, 27 September 2021

TIM SEMINAR

Ketua



Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing


Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.
Pembanding


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



AJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 27 September 2021** menerangkan bahwa:


Nama : Fahri Rizky
N .P.M. : 1705160156
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 20 Januari 2000
Alamat Rumah : Jl. Rajawali Perum. Taman Elite Rajawali Block C-18
JudulProposal : Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Muhammad Andi Prayogi, S.E.,M.Si**


Medan, Senin, 27 September 2021

TIM SEMINAR

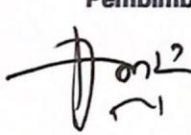
Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

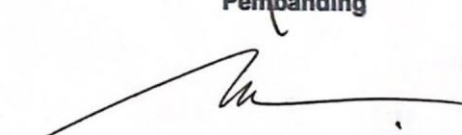
Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembimbing


Muhammad Andi Prayogi, S.E., M.Si

Pembanding


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.


Diketahui / Disetujui
Dekan
Wakil Dekan I

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.