

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

NAMA	: AZIZAH HARAHAHAP
NPM	: 2105160161
PRODI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 22 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **AZIZAH HARAHAP**
N P M : **2105160161**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN**

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

Penguji II

(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.,Si)

(Nugraha Pratama, S.E., M.M)

Pembimbing

(Rini Astuti, S.E., M.M)

PANTJALIHAN

Ketua

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M)

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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : AZIZAH HARAHAP
N.P.M : 2105160161
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, April 2025

Pembimbing Tugas Akhir

(Rini Astuti, S.E., M.M.)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Iman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.)

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

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Azizah Harahap
NPM : 2105160161
Dosen Pembimbing : Rini Astuti, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kota Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Beberapa teori pd bab btkang pindah ke bab 2.	16/2-25	fi.
Bab 2	Tatibahkan referensi yang mendukung setiap variabel yg diteliti.	4/3-25	fi.
Bab 3	Perbaiki definisi operasional.	15/3-25	fi.
Bab 4	pdz pembatasan tambahkan teori yg mendukung menurut ahli.	20/3-25	fi.
Bab 5	Kesimpulan sesuaikan dg hasil penelitian. Benarkan sam yg sesuai dg pembatasan.	24/3-25	fi.
Daftar Pustaka	Seluruh referensi to check pd daftar pustaka	12/4-25	fi.
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace Sidang Meja Hijau	14/4-25	fi.

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi


(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.)

Medan, April 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


(Rini Astuti, S.E., M.M.)

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Azizah Harahap
N.P.M : 2105160161
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kota Medan.”** 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



Azizah Harahap

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN

AZIZAH HARAHAHAP

Program Studi Manajemen

Email : azizahharap0302@gmail.com

Penelitian yang dilakukan penulis bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah Dinas Perhubungan Kota Medan yang berjumlah 220 orang dengan sampel sebanyak 69 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner (Angket) dan Wawancara Interview dan Dokumentasi. Teknik analisis yang dalam penelitian menggunakan SmartPLS (Partial Least Square) mulai dari pengukuran model (outer model), struktur model (inner model) dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kota Medan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT THE MEDAN CITY TRANSPORTATION SERVICE

AZIZAH HARAHAHAP

Management Study Program

Email :azizahharap0302@gmail.com

*The research conducted by the author aims to determine and analyze the influence of leadership style, organizational culture and satisfaction on employee performance, to determine and analyze the influence of leadership style and organizational culture on employee performance through job satisfaction, to determine and analyze the influence of leadership style on employee performance through job satisfaction and to determine and analyze the influence of organizational culture on employee performance through job satisfaction at the Medan City Transportation Agency. The population in this study was the Medan City Transportation Agency totaling 220 people with a sample of 69 people. The data collection techniques used in this study were Questionnaires (Questionnaire) and Interviews and Documentation. The analysis technique in the study used SmartPLS (Partial Least Square) starting from model measurement (outer model), model structure (inner model) and hypothesis testing. The results of the study showed that leadership style, organizational culture and job satisfaction influenced employee performance, leadership style and organizational culture influenced job satisfaction, leadership style influenced employee performance through job satisfaction and organizational culture influenced employee performance through job satisfaction at the Medan City Transportation Agency. **Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Job Satisfaction and Employee Performance.***

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga kemudahan dan kelancaran senantiasa menyertai setiap langkah penyusunan karya ini. Shalawat dan salam kepada Rasulullah Muhammad SAW, keluarganya dan orang-orang yang mengikutinya hingga hari kiamat. Senantiasa memberikan usaha dan upaya yang terbaik dalam setiap pekerjaan agar tercapai akhir pelaksanaan penelitian secara tertulis. Guna memenuhi beberapa syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dan tugas akhir berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir banyak kesulitan dan hambatan yang dihadapi, penelitian ini juga jauh dari sempurna baik dari segi penyusunan, bahasa ataupun penulisannya. Oleh sebab itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun sebagai bekal pengalaman untuk menjadi lebih baik dimasa yang akan datang. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih banyak kepada:

1. Yang teristimewa kepada orang tua tercinta saya Ayahanda Hasan Basri Harahap dan ibunda tercinta Tiholiza Siregar , dan keluarga yang telah

memberikan curahan kasih sayang, perhatian, pengorbanan, semangat, dan bimbingan serta doa tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan yang keras dan bertanggung jawab.

2. Bapak prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Januri, S.E., M.M., M.Si, CMA. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III dan Dosen Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin H., S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen S.E., M.Si., selaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Kepada Ibu Rini Astuti, SE., M.M. selaku Dosen Pembimbing tugas akhir yang telah memberikan waktu dan ilmunya kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Ibu Assoc. Prof. Dr. Julita, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan

10. Kepada Bapak/Ibu dosen serta seluruh para Pegawai/Wati Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

11. Penulis ucapkan terima kasih kepada Annisa Harahap selaku adik yang mendukung penulis dalam proses Proposal ini.

12. Terakhir, terimakasih kepada diri sendiri karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun prosesnya.

Akhir kata penulis berharap tugas akhir ini dapat berguna bagi kita semua.

Kiranya Allah SWT yang dapat membalas kebaikan dan dukungan serta bantuan yang diberikan semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, April 2025
Penulis,

AZIZAH HARAHAAP
2105160161

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	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 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja Pegawai	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.1.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.1.3 Tujuan Kinerja Pegawai	12
2.1.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai	14
2.1.1.5 Indikator Kinerja	15
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	16
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	16
2.1.2.2 Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan.....	17
2.1.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	19
2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	20
2.1.3 Budaya Organisasi.....	22
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	22
2.1.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	

2.1.3.3 Karakteristik Budaya Organisasi	23
2.1.3.4 Manfaat Budaya Organisasi	25
2.1.3.4 Indikator Budaya Organisasi	27
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	28
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	28
2.1.4.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	29
2.1.4.3 Tujuan Kepuasan Kerja	31
2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	32
2.2 Kerangka Konseptual.....	33
2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai....	33
2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	34
2.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja....	35
2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	35
2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	37
2.2.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja	38
2.2.7 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja	38
2.3 Hipotesis.....	39
BAB 3 METODE PENELITIAN	41
3.1 Pendekatan Penelitian.....	41
3.2 Definisi Operasional.....	41
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	44
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	44
3.5 Teknik Pengumpulan data.....	45
3.6 Teknik Analisis Data	48
BAB 4 HASIL PENELITIAN	55
4.1 Hasil Penelitian	55
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian.....	55
4.1.2 Identitas Responden	56

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian	58
4.1.4 Analisis Data	66
4.1.5 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	71
4.1.6 R-Square.....	71
4.1.7 F Square	72
4.1.8 Uji Hipotesis.....	73
4.2 Pembahasan.....	77
4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai ...	77
4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	78
4.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	79
4.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	81
4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	81
4.2.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja	86
4.2.7 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja	87
BAB V PENUTUP	89
5.1 Kesimpulan.....	89
5.2 Saran.....	89
5.3 Keterbatasan Penelitian	91
DAFTAR PUSTAKA	92
Lampiran	112

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja	42
Tabel 3.2 Indikator Gaya Kepemimpinan	42
Tabel 3.3 Indikator Budaya Organisasi	43
Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja	43
Tabel 3.5 Rencana Waktu Penelitian	44
Tabel 3.6 Jumlah Sampel Pegawai	46
Tabel 3.7 Skala <i>likert</i>	47
Tabel 4.1 Skala Likert	47
Tabel 4.2 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.3 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.4 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.5 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel 4.6 Analisis Variabel Kinerja Pegawai (Y)	58
Tabel 4.7 Analisis Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	60
Tabel 4.8 Analisis Variabel Budaya Organisasi (X2)	62
Tabel 4.8 Analisis Variabel Budaya Organisasi (X2)	64
Tabel 4.9 Analisis Variabel Kepuasan Kerja (Z)	64
Tabel 4.10 Validitas Konvergen	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Composite Reliability and Validity	69
Tabel 4.12 Discriminant Validity	70
Tabel 4.13 Hasil Uji R-Square	71
Tabel 4.13 Hasil Uji R-Square	72
Tabel 4.15 Hipotesis Pengaruh Langsung (Dirrect Effect)	74
Tabel 4.16 Hasil Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirrect Effect</i>)	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konspetual	39
Gambar 3.1 PLS ALgoritma	49
Gambar 4.1 PLS ALgoritma	66
Gambar 4.2 Hipotesis.....	73

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Setiap organisasi dituntut dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah atau perusahaan (Bahagia et al., 2018).

Organisasi sebagai suatu sistem dari aktivitas-aktivitas orang yang terkoordinasikan secara sadar, atau kekuatan-kekuatan yang terdiri dari dua orang atau lebih. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya yang dimiliki instansi pemerintah tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum (Wijaya & Susanty, 2017).

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Agar visi dan misi perusahaan dapat terlaksana dengan baik dan berkembangnya perusahaan maka harus menjaga sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan secara terus menerus sangatlah penting (Zulkarnain et al, 2019). Kunci utama

dalam menciptakan keberhasilan perusahaan adalah dengan cara memperhatikan kinerja pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019). Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2017). Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah gaya kepemimpinan (Basuki, 2019). Gaya kepemimpinan menurut (Bahdin Nur Tanjung, 2024) merupakan metode, cara dan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok, agar perilaku bawahan sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam sebuah kepemimpinan ada gaya kepemimpinan yang diharapkan dapat mengkoordinir semua fungsi organisasi dengan baik dan benar. Oleh karena itu, diharapkan pimpinan dapat menciptakan integrasi tinggi dan mendorong gairah kerja kinerja pegawai itu sendiri (Sabrina, 2021). Melihat kepemimpinan terhadap kinerja maka diperlukan pimpinan-pimpinan yang benar – benar dapat menjalankan fungsinya dengan tepat agar semua pihak

dalam yang ada didalam sebuah organisasi/perusahaan dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang menciptakan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut untuk memilah kompleksitas yang terkait dengan komponen peningkatan moral dari kepemimpinan transformasional murni. Kepemimpinan transformasional salah satu gaya kepemimpinan yang mempunyai gaya dan ciri khasnya sendiri, Gaya kepemimpinan ini mampu membuat pegawai nyaman, merasa dihargai, dan lebih menghargai atasannya sehingga semangat kerja meningkat (Allen, 2016).

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga menjadi salah satu faktor kinerja pegawai. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain (Andika, 2021). Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan (Andika, 2021). Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap karyawan pada awal karirnya perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan. Setelah bagaimana budaya organisasi mempengaruhi cara kerja dan interaksi di dalam suatu perusahaan hal ini tentunya berdampak langsung pada kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan tingkat kenyamanan dan kebahagiaan yang dirasakan seseorang dalam bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan supervisor, serta peluang untuk pengembangan dan kemajuan (Azhar et al., 2020). Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal positif yang di peroleh adalah meningkatnya tingkat kerja individual. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal pada perusahaan. Selain itu, manajemen juga harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawannya, karena hal tersebut mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan keluhan dan masalah personalia vital lainnya (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Objek penelitian ini yaitu Dinas Perhubungan Kota Medan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang perhubungan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretariat Daerah (Sekda). Dinas Perhubungan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang perhubungan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Beralamatkan di Jl. Pinang Baris, Lalang, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20127.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan oleh peneliti, Dinas Perhubungan Kota Medan mempunyai masalah pada kinerja pegawainya. Masalah yang ditemukan adalah kinerja pegawai yaitu masih memiliki kinerja pegawai yang masih belum optimal karena beberapa pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya secara akurat dan sesuai jadwal, dilihat dari adanya

pegawai yang masih suka menunda-nunda pekerjaan yang dianggap sulit / tidak menyenangkan dengan melakukan aktivitas yang lain yaitu menghabiskan terlalu banyak waktu untuk kegiatan yang tidak produktif seperti berlebihan saat mengobrol dengan rekan kerja sehingga membuat kinerja menjadi lambat dan tidak akurat.

Kemudian penerapan yang terjadi mengenai gaya kepemimpinan adalah dimana kurangnya komunikasi antara pemimpin dan pegawai yang menyebabkan waktu kerja menjadi tidak efektif. serta kurangnya pegawai mendapat arahan dan bimbingan secara langsung dari pimpinan, disebabkan pemimpin yang kurang memberi perhatian kepada pegawainya misalnya pada saat pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik seharusnya pimpinan memberikan pujian kepada pegawainya agar lebih baik dalam meningkatkan kinerjanya.

Untuk permasalahan budaya organisasi ditemukan fenomena yang ada di Dinas Perhubungan Kota Medan tersebut masih kurang optimal karena terlihat beberapa pegawai sering kali tidak memiliki kontrol diri dalam hal ketepatan waktu dan tidak ikut serta dalam mengikuti apel pagi dan senam karena tidak disiplin waktu dan lebih memilih duduk santai di ruang kerja fenomena lainnya yaitu beberapa pegawai masih kesulitan dalam mengelola waktu dengan lebih mementingkan kehidupan pribadi dari pada pekerjaan seperti pergi keluar dengan alasan menjemput anak/istri di saat jam kerja dan menghabiskan waktu istirahat yang panjang untuk makan siang yang mengakibatkan kurangnya fokus dalam bekerja dan penumpukkan kerja dengan begitu tidak dapat menjalankan tanggung jawab yang di berikan hal ini berdampak pada hasil kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan instansi dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kemudian fenomena selanjutnya yaitu ketidakpuasan pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan dimana ditemukannya pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan analisis jabatan atau analisis pekerjaan yang diberikan, pemimpin yang hanya ingin melihat hasil kerja harus maksimal, sesama rekan kerja sering tidak saling membantu dan kurangnya penghargaan terhadap pegawai yang berkinerja baik, sehingga kepuasan kerja belum sepenuhnya dirasakan para pegawai. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kota Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada Dinas Perhubungan adalah sebagai berikut :

1. Terdapat dimana kurangnya komunikasi antara pemimpin dan pegawai yang menyebabkan waktu kerja menjadi tidak efektif.
2. Penarapan budaya organisasi belum optimal karena masih rendahnya kesadaran dari pegawai terhadap nilai-nilai dan aturan di dalam organisasi.
3. Kinerja pegawai yang masih standar karena beberapa pegawai tidak dapat melaksanakan tugasnya secara akurat dan sesuai jadwal.
4. Kepuasan kerja belum sepenuhnya yang dirasakan oleh para pegawai dilihat dari pimpinan kurang tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan maupun harapan dari bawahannya, hanya melihat hasil akhirnya saja.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dibuat batasan masalah agar ruang lingkup lebih fokus. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, stres kerja komitmen dan disiplin kerja. Batasan masalah yang dibuat adalah hanya membahas tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun batasan masalah yang dipilih untuk memperoleh sampel bernilai 69 pegawai ASN di dinas perhubungan kota medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan di Kota Medan?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan di Kota Medan?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan?
4. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan?
5. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas perhubungan Kota Medan?

6. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kota Medan?
7. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan I terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kota Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang penulis dapatkan dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- b. Dapat dijadikan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Manfaat Praktisi

Adapun manfaat praktisi yang dimaksud antara lain, yaitu :

- a. Bagi peneliti penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.
- b. Bagi instansi hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil konkret dari pekerjaan yang berhasil diraih oleh seseorang, dimana pencapaian tersebut dipandu oleh persyaratan-persyaratan khusus yang terkait dengan tugas yang ingin dicapai (Darda et al., 2021). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diperoleh pegawai. Pencapaian kinerja yang diperoleh dapat diukur dengan menentukan kinerja berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan instansi sehingga standar penilaian ini memberikan kerangka kerja yang jelas untuk mengevaluasi kualitas serta kuantitas kerja yang dilakukan oleh pegawai, membantu dalam menentukan sejauh mana tujuan kinerja individu telah tercapai (Daulay & Kurnia, 2021).

Kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan kerja, dan memberikan hasil terbaik. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Sinambela, 2016) landasan bagi sebuah instansi, yang berarti seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat mencapai hasil kerja dengan dua cara, yaitu secara kuantitatif dan kualitatif. Hal ini dilakukan sesuai dengan wewenang dan tugasnya, serta dilakukan dalam rangka upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara moral, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Adhan & Prayogi, 2021).

Berdasarkan definisi kinerja pegawai dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah sejauh mana seseorang berhasil melaksanakan tujuan dan tugasnya dalam parameter pekerjaan mereka, sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawab mereka, dengan tujuan utama untuk mencapai tujuan dan misi lembaga.

2.1.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Kepribadian, kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
4. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya

atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak instansi), maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

5. Kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
6. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
7. Kompensasi, merupakan upah yang diberikan kepada pegawai. Kompensasi sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja pegawai.

Selain itu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Akbar, 2018), yaitu:

1. Kemampuan pegawai
2. Motivasi yang diperoleh pegawai
3. Kondisi dan lingkungan kerja
4. Sistem kompensasi

2.1.1.3 Tujuan Kinerja Pegawai

Adapun tujuan penilaian kinerja pegawai menurut (Nabila & Syarvina, 2022) yaitu:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang

2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat
6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari

Selain itu, tujuan kinerja pegawai menurut (Gerung et al., 2022) yaitu:

1. Individu dalam organisasi di evaluasi. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk mengevaluasi kinerja setiap pegawai di dalam instansi. Tujuan ini mungkin berguna dalam menentukan jenis dan jumlah gaji yang berhak diterima oleh setiap pegawai di instansi.
2. Pertumbuhan pribadi setiap anggota di dalam instansi. Menilai kinerja berdasarkan tujuan ini bermanfaat untuk kemajuan staf. Setiap pegawai di instansi di evaluasi kinerjanya. Pegawai yang berkinerja rendah harus dikembangkan melalui instruksi dan pelatihan

3. Sistem pengawasan beberapa subsistem yang membentuk sistem organisasi semuanya saling terkait satu sama lain. Ketika salah satu subsistem tidak bekerja dengan benar, itu akan mempengaruhi bagaimana subsistem lain berjalan. Akibatnya, sistem organisasi harus dirancang dengan benar.
4. Penyimpanan catatan manfaat dari penilaian kinerja akan berfungsi sebagai dasar untuk pemantauan posisi kerja.

2.1.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Adapun manfaat dalam penilaian kinerja pegawai menurut (Sinollah & Hermawanto, 2020) yaitu:

1. Meningkatkan kinerja secara khusus, jika penilaian kinerja individu kurang dari referensi yang ditentukan sebelumnya, baik pengawas dan pihak yang terkena dampak akan segera berusaha untuk meningkatkan kinerja itu, mungkin melalui lebih banyak usaha dan ketekunan.
2. Pembangunan SDM. Potensi setiap orang dapat dikembangkan oleh manajemen dan orang lain, baik untuk memenuhi persyaratan lembaga atau organisasi atau untuk memajukan tujuan profesional masing-masing orang
3. Pengembalian rencana kompensasi yang adil harus ditentukan oleh kinerja atau nilai setiap pegawai untuk bisnis
4. Inisiatif untuk meningkatkan kinerja, seperti perencanaan karir untuk anggota staf dan promosi, rotasi, dan mutasi
5. Menahan diri dari memperlakukan orang lain dengan tidak adil

Selain itu manfaat kinerja pegawai menurut yaitu:

1. Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan pemutusan hubungan kerja
2. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan kompensasi pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui program
3. Mengetahui efektivitas seleksi/penempatan pegawai baru dan program pendidikan dan pelatihan
4. Memberikan umpan balik kepada pegawai melalui bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka
5. Digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran seperti kenaikan gaji, pemberian insentif dan imbalan lainnya.

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Ada beberapa indikator kinerja pegawai yang dapat diukur menurut (Amelia & Setyawati, 2023), yaitu:

1. Kualitas, standar kerja ditentukan oleh penilaian pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan penyelesaian pekerjaan dengan memperhatikan kompetensi pegawai
2. Kuantitas, dihasilkan biasanya dinyatakan dalam bentuk jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu adalah derajat suatu kegiatan diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang ditetapkan sebagai tolak ukur pemenuhan waktu penyelesaian pekerjaan

4. Efektivitas adalah sejauh mana sumber daya organisasi seperti waktu, uang, energi, dan bahan mentah digunakan seefisien mungkin untuk meningkatkan kinerja dan jumlah sumber daya yang digunakan oleh setiap unit
5. Kemandirian adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan pengabdianya terhadap pekerjaannya di masa yang akan datang. Pada tahap ini, pekerja bertanggung jawab terhadap organisasi dan mempunyai komitmen kerja terhadap instansi

Selain itu indikator kinerja pegawai menurut (Mangkunegara, 2017) dapat diukur sebagai berikut yaitu:

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

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pemimpin berperan sangat penting untuk menggerakkan, mempengaruhi dan memberdayakan bawahannya secara

terintegrasi untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan yang berkaitan dengan pengambilan keputusan (Hasnawati et al., 2021)

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya (Azmy, 2019)

Gaya kepemimpinan adalah perilaku di mana seseorang dapat memberikan motivasi kepada orang lain agar mau bekerja keras untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan merupakan jenis kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar mau bekerja keras untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja mencapai tujuan dan saran (Parashakti, 2019).

Dari beberapa uraian di atas dapat dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan sebagai suatu proses yang dilakukan untuk membujuk dan mempengaruhi orang lain agar secara sukarela melaksanakan tugas dan tanggung jawab di dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.2 Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut pendapat (Mattayang, 2019) terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, yaitu:

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam

mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara bawahan dan pimpinan.

b. Gaya Kepemimpinan Delegatif;

Gaya kepemimpinan delegatif memiliki ciri-ciri yaitu pemimpin akan jarang dalam memberikan arahan, pembuat keputusan diserahkan kepada bawahan, dan anggota organisasi tersebut diharapkan bisa menyelesaikan segala permasalahannya sendiri. Gaya kepemimpinan delegatif ini memiliki ciri khas dari perilaku pemimpin didalam melakukan tugasnya sebagai pemimpin.

c. Gaya kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional menyatakan bahwa para pemimpin transformasional Membuat para pengikut menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan dan membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan diri sendiri demi organisasi. Pada gaya kepemimpinan ini memiliki kelebihan karena mampu mengarahkan anggotanya untuk melakukan perubahan kearah yang lebih baik.

d. Gaya kepemimpinan Situasional

suatu gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan dapat berbeda-beda, tergantung dari seperti apa tingkat kesiapan para pengikutnya. Pemahaman fundamen dari teori kepemimpinan situasional ialah mengenai tidak adanya gaya kepemimpinan yang paling terbaik.

e. Gaya kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*) adalah gaya kepemimpinan yang fokus pada menjelaskan peran serta dan persyaratan bagi karyawan, serta memberikan penghargaan baik positif maupun negatif terhadap hasil kinerja para karyawan tersebut.

2.1.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu, (Parashakti, 2019) mengemukakan adanya lima faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Karisma: memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.
2. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.
3. Kinerja karyawan: gaya kepemimpinan yang baik dan efektif sangat penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal dan membantu organisasi mencapai tujuannya
4. Simulasi intelektual dapat: menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.
5. Memerhatikan staf secara individu: bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut (Siswanti, 2016) yaitu:

1. Sistem nilai
2. Rasa yakin terhadap bawahan
3. Inklinasi kepemimpinan
4. Perasaan aman dalam situasi tertentu

2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut pendapat (Puspita, 2022) indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara suportif (*Supportive leadership*), digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan perhatian besar kepada kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan bawahan. Perilaku dengan gaya ini bersifat terbuka, bersahabat, dan dapat didekati dengan mudah.
2. Kepemimpinan yang direktif (*Directive leadership*), digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan dominasi dalam mengarahkan, mengawasi dan mengatur bawahan secara ketat. Perilaku pemimpin ini lebih banyak membuat perencanaan, membuat jadwal kerja dan menetapkan tujuan kinerja dan standar perilaku bawahan, serta menekankan pada pemenuhan terhadap aturan dan peraturan yang ada dalam organisasi.
3. Kepemimpinan partisipatif (*Participative leadership*), digambarkan lebih banyak mengkonsultasikan dan mendiskusikan pada bawahan sebelum membuat keputusan dan banyak berdiskusi dengan bawahan di tempat kerja.
4. Kepemimpinan berorientasi prestasi (*Achievement-oriented leadership*), digambarkan sebagai pemimpin dengan tujuan yang jelas dan mempunyai tantangan yang besar terhadap bawahannya. Perilaku pemimpin ini juga

percaya kepada bawahannya dan memberikan bimbingan kepada mereka untuk mencapai tujuan yang tinggi.

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut (Handoko, 2011) yaitu:

1. Kemampuan mengambil keputusan

Artinya seorang pemimpin harus berusaha memperbaiki dan mengembangkan satuan

kerja yang dipimpinnya, harus mampu mengatasi segala hambatan yang dihadapi dan mampu mempertimbangkan segala aspek dalam membuat keputusan dalam organisasi.

2. Kemampuan memotivasi

Artinya seorang pemimpin mampu menggerakkan atau memberi dorongan yang terarah kepada para karyawan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

3. Kemampuan komunikasi

Artinya seorang pemimpin memiliki kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengendalikan karyawan dengan tujuan agar tercapainya tujuan perusahaan.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya.

Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban untuk pemimpin dalam membuat dan menanggung akibat dari pencapaian yang telah dibuat.

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Didalam perusahaan pasti terdapat suatu kebiasaan yang sering dilakukan oleh para karyawan maupun pimpinan di dalam perusahaan, baik atau tidaknya kebiasaan tersebut akan mempengaruhi kondisi perusahaan. Beberapa pendapat dari para ahli mengenai definisi budaya organisasi. (Sudaryono, 2022) Mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai dan keyakinan bersama yang dianut oleh semua pihak yang harus berinteraksi dalam rangka pencapaian tujuan. Sedangkan, Menurut (Udayani & Sunariani, 2018) Budaya organisasi dapat diartikan suatu nilai-nilai yang dianut anggota organisasi dan memandu perilaku anggota organisasi itu sendiri. Menurut (Hari, 2015) Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Dengan ini, Budaya organisasi memberikan suatu kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku positif terhadap suatu kinerja karyawan di dalam organisasi.

Adapun pendapat (Sutrisno, 2019b) Budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang diyakini (*belief*) dan merupakan sistem dalam suatu organisasi yang mendukung dalam pelaksanaan kegiatan dalam berorganisasi yang mempunyai

ciri- ciri tertentu untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Berdasarkan beberapa definisi diatas, menurut peneliti bahwa budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang di anut dan memiliki nilai-nilai, norma, komitmen dan kepercayaan yang mendukung dalam pelaksanaan kegiatan dalam berorganisasi sehingga menjadi identitas dari suatu organisasi.

2.1.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut (Wahyudi, 2019), yaitu :

1. Komunikasi internal yang efektif : Manajemen dapat menyebarkan kesadaran akan kebijakan yang ada, mengkomunikasikan standar bisnis, dan mensosialisasikan misi dan tujuan instansi melalui komunikasi yang efisien
2. Motivasi: Budaya khas instansi dibentuk oleh upaya manajemen untuk menginspirasi anggota staf. Apakah pekerja selalu mempunyai insentif finansial untuk bekerja keras, apakah instansi menghargai kerja keras, dan seberapa besar instansi mempertimbangkan lingkungan kerja
3. Ciri-ciri organisasi: Tingkat ikatan pribadi dan spesialisasi dalam organisasi akan bergantung pada ukuran dan kompleksitasnya. Faktor-faktor tersebut juga akan mempengaruhi derajat kekuasaan pengambilan keputusan, kebebasan, akuntabilitas, dan prosedur komunikasi yang berlangsung
4. Prosedur administratif: Yang dimaksud di sini mencakup pemberian penghargaan kepada mereka yang berprestasi tinggi, toleransi terhadap perbedaan pendapat, dan proyek kolektif. Pendekatan ini akan

berdampak pada budaya karena akan mengungkapkan siapa yang dianggap sukses dalam organisasi, bagaimana perselisihan ditangani, dan apakah upaya kelompok atau individu diprioritaskan

5. Struktur Organisasi : Terdapat dua jenis struktur organisasi yaitu fleksibel dan kaku. Selain itu, terdapat tingkat formalisasi dan sentralisasi yang berbeda-beda di setiap organisasi. Budaya organisasi dipengaruhi oleh semua ini. Kebiasaan tersebut akan diterapkan dalam kerangka yang ketat dan formalisasi tingkat tinggi untuk menghilangkan ketidakpastian dan mengharuskan segala sesuatunya di dokumentasikan

6. Gaya Manajemen: Dapat mempengaruhi budaya organisasi, gaya manajemen terkait dengan kepemimpinan. Cara tugas-tugas direncanakan, disusun, dipimpin, dan dikendalikan akan mewakili pendekatan manajemen yang digunakan oleh bisnis

Selain itu faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi menurut (Sutrisno, 2019a) yaitu:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu gaya seorang manajer dalam mengatur organisasi secara profesional.

2. Kedisiplinan

Kedisiplinan yaitu mentaati peraturan perusahaan.

3. Hubungan organisasi

Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan-jabatan.

4. Komunikasi

Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan karyawan.

2.1.3.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik budaya organisasi menjadi beberapa elemen menurut (Gusnita, 2023), yaitu:

1. Keteraturan perilaku yang telah dipatuhi atau peraturan yang harus dipatuhi. Anggota organisasi berkomunikasi satu sama lain menggunakan protokol, kosa kata, dan ekspresi yang sama, yang semuanya menunjukkan sikap sopan dan hormat
2. Norma adalah perilaku yang memberikan petunjuk tentang apa yang harus dilakukan, yaitu tidak terlalu banyak dan tidak terlalu sedikit
3. Nilai-Nilai Dominan, juga dikenal sebagai nilai-nilai panduan, adalah cita-cita paling signifikan dari sebuah organisasi yang harus dijunjung tinggi oleh para anggotanya. Contohnya seperti Kualitas produk yang baik, tingkat ketidakhadiran yang rendah, dan tingkat efisiensi yang tinggi
4. Aturan filosofis yaitu ketika seseorang bergabung dengan suatu organisasi, ada standar yang harus diikuti. Untuk dapat diterima dalam organisasi, anggota baru harus mempelajarinya
5. Suasana organisasi, yang mencakup sikap terhadap perusahaan secara keseluruhan seperti yang ditunjukkan dalam desain, cara pegawai berkomunikasi satu sama lain, dan cara mereka terhubung dengan klien atau dunia luar

2.1.3.4 Manfaat Budaya Organisasi

Adapun manfaat budaya organisasi menurut (Sutrisno, 2019b) mengungkapkan yaitu:

1. Membatasi peran yang membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Setiap organisasi memiliki peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
2. Menimbulkan rasa memiliki sebagai identitas para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Selain itu manfaat budaya organisasi menurut (D. Astuti, 2022) yaitu:

1. Budaya memiliki suatu peran dalam batas-batas penentu, yaitu menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain
2. Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi
3. Budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu
4. Budaya mendorong stabilitas sistem sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan

menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan pegawai

5. Budaya bertugas sebagai pembentuk perilaku serta sikap pegawai

2.1.3.5 Indikator Budaya Organisasi

Adapun indikator dari budaya organisasi menurut (Ahmad et al., 2023), yaitu:

1. Norma yaitu pedoman tak terucapkan yang disetujui oleh anggota kelompok
2. Nilai-nilai dominan adalah nilai-nilai utama yang dianut oleh anggota organisasi. Nilai juga merupakan kesadaran, keinginan efektif, atau keinginan yang mengarahkan perilaku sehingga seorang pegawai dapat bekerja pada tingkat kualitas dan efisiensi yang tinggi
3. Aturan adalah Kebijakan, prosedur, dan peraturan tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan diterapkan oleh semua pekerja dalam suatu organisasi
4. Iklim organisasi yaitu ekspresi sentiment atau keterbukaan karyawan di tempat kerja dan hal ini berguna dalam menilai semua masalah di tempat kerja dan hal ini berguna dalam menilai semua masalah ditempat kerja untuk mencapai tujuan organisasi

Sedangkan menurut pendapat (Robbins, S . P, & coulter, 2016) terdapat enam indikator budaya organisasi diantaranya:

1. Perhatian terhadap detail, diartikan bahwa didalam organisasi harus memperhatikan segala ketetapan, analisis, dan memperhatikan hal-hal lebih detail disekitar.

2. Orientasi pada hasil diartikan fokus kepada hasil atau pendapatan daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
3. Orientasi pada individu diartikan untuk memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap karyawan dalam organisasi.
4. Orientasi pada tim yang diartikan kemampuan bekerjasama dalam tim.
5. Kegresifan bahwa individu atau orang-orang yang berada didalam organisasi memiliki sifat kompetitif.
6. Stabilitas diartikan bahwa aktifitas organisasi ditekankan untuk mempertahankan status quo untuk terus tumbuh.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan hal yang penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada pegawai akan mempengaruhi kinerja pribadi pegawai, kinerja kelompok, dan kinerja organisasi. Suatu perusahaan yang berjalan dengan baik tidak lah jauh dari suatu fenomena kepuasan kerja terhadap para pegawai. Menurut (Natalia, 2021) Kepuasan kerja pegawai merupakan suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan individu bahwa mereka mendapatkan manfaat yang sepadan dari berbagai aspek situasi kerja organisasi dimana tempat mereka bekerja (Adhan et al., 2019) bermaksud adalah kepuasan kerja merujuk pada sejauh mana seorang individu merasa puas atau senang dengan manfaat yang diterima terkait berbagai aspek di tempat kerjanya.

Kepuasan kerja atau prestasi kerja adalah diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja mempengaruhi seberapa banyak pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi, antara lain yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja (J. Jufrizen, 2015).

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan kerja yang optimal guna mencapai tujuan organisasi adalah kepuasan kerja. Tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai, akan dapat diselesaikan dengan baik, jika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja (Jufrizen et al., 2019).

Dilihat dari beberapa pengertian diatas maka memperlihatkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan dimana pegawai merasakan tindakan emosional antara kepuasan yang sudah tercapai maupun yang tidak tercapai yang nantinya hasil dari ekspektasi dan kenyataan yang diterima dapat mempengaruhi hasil kerja dari pekerjaan yang dilakukan pegawai.

2.1.4.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (G. dalam Jufrizen, 2022) faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Kesempatan untuk maju, dalam situasi ini ada peluang untuk mengembangkan keterampilan anda dan meningkatkan kemampuan anda untuk bekerja di suatu pekerjaan.
2. Keselamatan ditempat kerja, elemen ini sering disebut sebagai mempromosikan kebahagiaan kerja di antara pegawai, sikap pegawai sangat dipengaruhi oleh keadaan kerja yang aman. Ketika pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan mengandung resiko dan dampak yang kurang baik maka

pegawai akan berhenti sejenak dan mempertimbangkan kembali. Contohnya, bekerja di perusahaan yang memproduksi bahan kimia berbahaya seperti cat misalnya.

3. Gaji, jenis pembayaran yang sering mengakibatkan ketidakbahagian. Dan hampir tidak ada orang yang menerima sejumlah uang mengungkapkan kebahagiaan kerja. Pekerja akan kecewa dan merasa kesal jika mereka menerima kompensasi yang rendah maka dari itu pegawai harus menerima kompensasi yang sesuai dan adil.
4. Manajemen kerja, manajemen kerja yang baik adalah yang menyediakan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyaman.
5. Kondisi kerja, sarana dan prasarana kerja seperti lokasi kerja, ventilasi, penyiangan, kantin, dan lokasi parkir termasuk dalam situasi ini. Sarana yang teliti dan terpercaya akan memberikan pegawai pekerjaan yang mereka senangi.
6. Komunikasi, kepuasan pegawai dapat ditingkatkan dengan komunikasi yang efektif antara eksekutif dan staf. Kebahagiaan kerja sangat dipengaruhi oleh pemimpin yang mau menerima keluhan pegawai serta pemikiran prestasi mereka, dalam pengaturan perusahaan pekerja akan merasa dihargai dan diakui.
7. Faktor sosial tempat kerja, sikap ini meskipun menantang untuk diartikulasikan adalah salah satu yang dianggap berkontribusi terhadap apakah pegawai puas atau tidak dengan pekerjaannya. Misalnya, perusahaan atau manajemen memberikan kompensasi kepada pekerja yang

terkena bencana, memberikan cuti bagi pekerja yang sakit atau melakukan hal serupa lainnya.

8. Fasilitas, rumah sakit, cuti, pension, atau fasilitas perumahan adalah jabatan standar yang jika dipuaskan akan menimbulkan perasaan puas.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya menurut (Mangkunegara, 2017 dalam Fahmi, 2019)

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, Pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social dan hubungan kerja.

2.1.4.3 Tujuan Kepuasan Kerja

Adapun tujuan dari kepuasan kerja menurut (Mangkunegara, 2020) yaitu:

1. Kepuasan kerja secara umum.

Keuntungan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan diperusahaan.

2. Komunikasi.

Kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan karyawan dengan pikiran pemimpin.

3. Meningkatkan sikap kerja

Hal ini karena karyawan merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.

4. Kebutuhan pelatihan

Karyawan-karyawan biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu.

Selain itu adapun tujuan dari kepuasan kerja menurut (Hamali, 2019) yaitu:

1. Kepuasan kerja bagi individu, adalah tentang penelitian sebab-akibat dan sumber-sumber kepuasan kerja yang memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup seseorang.
2. Kepuasan kerja bagi industri, adalah tentang penelitian kepuasan kerja yang dilakukan dalam rangka usaha mengupayakan tingkat produksi.
3. Kepuasan kerja bagi masyarakat Menyatakan bahwa masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja digunakan untuk menyajikan bahwa kepuasan kerja hari demi hari pegawai membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis. Menurut (Saputra, 2023) indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja
2. Upah, Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melakukan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil

3. Pengawas, Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerjanya dan
4. Rekan Kerja, Seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Adapun menurut (Hasibuan, 2019a) indikator kepuasan kerja diuraikan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan

Yaitu sejauh mana karyawan mengikuti semua peraturan yang ada di organisasi.

2. Moral kerja

Mencakup sikap karyawan sehari-hari seperti integritas dan saling menghormati.

3. Tingkat perputaran karyawan

Yang terjadi ketika karyawan meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah struktur teori akuntansi yang didasarkan pada penalaran logis yang menjelaskan kenyataan yang terjadi dan menjelaskan apa yang harus dilakukan apabila ada fakta atau fenomena baru (Dwi Urip Wardoyo, Sonya Theresia Sinaga, 2023).

2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran

atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Peningkatan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah Kepemimpinan, gaya kepemimpinan selain dapat meningkatkan kinerja pegawai, juga dapat menurunkan kinerja pegawai sesuai dengan pemimpin dan pegawai yang merasakannya.

Menurut (Wibowo, 2014) kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Bagaimana pemimpin menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya, memengaruhi kinerja sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

(Astuti R, 2018), (Khair, 2018), (Rivai, 2022), (Jufrizen & Lubis &, 2020); Telah meneliti kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, kemudian menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan melihat hasil penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin baik kinerja pegawai dan begitu pula sebaliknya jika gaya kepemimpinan kurang baik maka kinerja pegawai akan kurang baik pula.

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi dengan kinerja pegawai tentu memiliki hubungan yang begitu sangat penting. Kinerja pegawai akan menjadi semakin buruk jika tidak adanya suatu budaya organisasi yang benar-benar untuk diterapkan dan dipatuhi oleh masing-masing pegawai. Jadi budaya organisasi dengan kinerja pegawai merupakan satu ke satuan yang tidak dapat dipisahkan. Budaya organisasi yang

baik maka hal ini akan menghasilkan suatu hasil kinerja yang baik juga untuk para pegawai maupun untuk kemajuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Nurhasanah et al., 2022), (Tirtayasa, 2019), (Gultom, 2014), (Yusnandar et al., 2020), (Tirtayasa, 2018), (Bismala, 2020), (Muis, 2017), (Prayogi et al., 2021), (Arianty, 2014) yang menyimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan melihat hasil penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik kinerja pegawai dan begitu pula sebaliknya jika budaya organisasi kurang baik maka kinerja pegawai akan kurang baik pula.

2.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan merupakan gaya dan sikap seorang pemimpin dalam memberikan pengarahan dan menjadi sosok yang menjadi panutan karyawan untuk melaksanakan tugas dan aktivitas pekerjaan, ketika seorang karyawan mendapatkan pengarahan yang benar dari pemimpin karyawan akan merasa puas dan akan memberikan dampak positif terhadap kinerjanya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Bahagia et al., 2018), (R. Astuti & Prayogi, 2018), (Jufrizen & Lubis &, 2020), (Kamal, 2017), (Tirtayasa, 2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja organisasi. Budaya organisasi terbentuk dalam waktu yang

relatif lama, karena ia bersumber dan dapat dipengaruhi oleh budaya internal, budaya eksternal, dan budaya besar. Budaya organisasi pun berperan sebagai pola keyakinan maupun nilai organisasi yang mengharuskan para anggotanya untuk memahami, menjiwai, dan menerapkannya di dalam organisasi. Melalui pola itu, tentu akan memberi pemaknaan dan dijadikan landasan atau peraturan untuk bersikap maupun berperilaku selama berada di organisasi. Atas dasar itulah, budaya organisasi menjadi upaya untuk mengendalikan dan mengarahkan yang berbentuk sikap maupun perilaku positif atas kepribadian anggota organisasi atau kepada organisasi terkait pencapaian tujuan (Simon, 2022).

Budaya organisasi sangat berpengaruh kepuasan kerja para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula.

Dengan demikian, budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan demikian, budaya organisasi baik secara langsung maupun langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja para pegawai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan (Sanhaji, 2019).

Hal ini diperkuat oleh peneliti yang dilakukan oleh (Hasibuan, 2019b), (Wahyudi, 2019), (Nurhasanah et al., 2022), (Tirtayasa, 2018) bahwa budaya organisasi juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin kuat budaya organisasi dalam sebuah perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya. Apabila semakin lemah budaya organisasi dalam sebuah perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun.

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan peranan penting dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga produktivitas dan kinerja pegawai akan meningkat secara optimal.

Pada penelitian yang dilakukan (Sitorus & Jufrizen, 2021), (Adhan et al., 2019), (Nurhasanah et al., 2022), (Zulaspan Tupti, 2022), (H. Tanjung et al., 2022), (Syahputra & Jufrizen, 2019) yang menunjukkan dengan hasil bahwa kepuasan kerja sangat menentukan atau berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka, untuk pemenuhan kepuasan kerja bagi pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari instansi. Hal ini untuk menghindari dampak-dampak yang tidak diinginkan dan dapat merugikan pegawai dan instansi. Selain itu juga dapat mempengaruhi tingkat hasil kinerja pegawai.

Berdasarkan teori, pendapat ataupun peneliti terdahulu yang telah dijelaskan diatas mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja

Menurut (Mukmin, 2021) gaya kepemimpinan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola prilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kepuasan yang dirasakan oleh pegawai kepada pimpinan dalam menciptakan iklim kondisi kerja yang kondusif. Sebaliknya penerapan gaya kepemimpinan yang buruk dapat menimbulkan ketidakpuasan pegawai terhadap iklim dan kondisi kerja sehingga dengan sendirinya kepuasan kerja menjadi tidak maksimal (Mathori et al., 2022)

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (H. Tanjung, 2023), (Khair, 2018), (Iqbal et al., 2023), (Siddiq et al., 2020) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

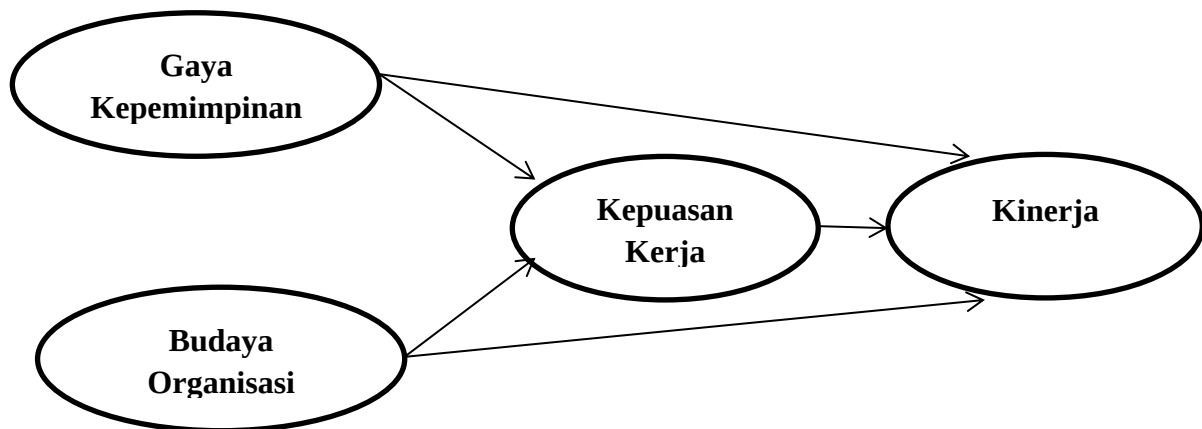
2.2.7 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, dan standar perilaku yang diterima dan dibagikan oleh anggota organisasi. Sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dan sikap yang dipercaya dan dipegang teguh oleh karyawan, sehingga membentuk dasar tindakan dan perilaku

mereka. Nilai-nilai dan sikap yang telah tertanam dalam organisasi memberikan panduan bagi karyawan dalam bersikap, berpikir, dan bertindak sesuai dengan nilai yang dianut. Oleh karena itu, budaya sangat memengaruhi kemampuan anggota organisasi dalam mencapai tujuannya (Wahyudi, 2020).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2019), (Adhiguna & Hartono, 2023), (Jufrizen, 2022), (Yusnandar, 2021). Bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

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

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiono, 2017) Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan

2. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan
3. Ada pengaruh gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan
4. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan
5. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan
6. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan
7. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

3.1.1 Pendekatan Kuantitatif

Didalam penelitian yang dilakukan ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif untuk melakukan penelitian. Proses penelitian ini terdiri dari beberapa langkah-langkah yang dimulai dari mempertanyakan teorinya, merujuk masalah kepada teori, merumuskan masalah sementara dalam sebuah hipotesis berdasarkan tearing yang ada, mengumpulkan data untuk persiapan memperoleh jawaban yang hakiki dari permasalahan, dan menarik kesimpulan sebagai jawaban hakiki bagaimana sebenarnya masalah yang ada (Juliandi et al., 2014)

3.2 Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2017). Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

3.2.1 Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2017). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan. Adapun

yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur Indikator kinerja adalah :

Tabel 3.1 Indikator Kinerja

NO	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Pelaksanaan tugas
4	Tanggung jawab

Sumber : (Mangkunegara, 2013)

3.2.2 Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2017) . Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan sebagai suatu proses yang dilakukan untuk membujuk dan mempengaruhi orang lain agar secara sukarela melaksanakan tugas dan tanggung jawab di dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator Gaya Kepemimpinan adalah:

Tabel 3.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

No	Indikator
1	Kemampuan mengambil keputusan
2	Kemampuan memotivasi
3	Kemampuan Komunikasi
4	Kemampuan mengendalikan bawahan
5	Tanggung Jawab

Sumber : (Handoko, 2011)

b. Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi adalah mencerminkan nilai-nilai yang diadopsi dan diperkuat untuk membimbing kehidupan sehari-hari serta aktivitas di

dalam suatu instansi. Nilai-nilai ini didesain agar sesuai dengan misi dan visi instansi, membentuk kerangka kerja yang mengarahkan tindakan dan interaksi antar anggota organisasi.

Tabel 3.3 Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator
1	Perhatian pada detail
2	Orientasi pada hasil
3	Orientasi pada individu
4	Orientasi pada tim
5	Keagresifan
6	Stabilitas

Sumber : (Robbins, S . P, & coulter, 2016)

3.2.3 Variabel Intervening (Z)

a. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah sesuatu sikap yang menggambarkan perasaan seseorang dari suatu pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan antara teman kerja, kompensasi, hingga kepuasan pada aspek promosi. Jadi semakin tinggi perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya, maka akan semakin baik pegawai tersebut dalam bekerja nantinya. Adapun indikator digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja adalah:

Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1	Pekerjaan
2	Upah
3	Pegawas
4	Rekan Kerja

Sumber : (Saputra, 2023)

3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan pelaksanaan Jl. Pinang Baris No. 114 A, Lalang, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20127.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November 2024 sampai dengan april 2025

Tabel 3.5 Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu															
		November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset																
2	Pengajuan Judul																
3	Penyusunan Proposal																
4	Bimbingan Proposal																
5	Pengumpulan Data																
6	Penyusunan Skripsi																
7	Bimbingan Skripsi																
8	Sidang Meja Hijau																

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan yang berjumlah 220 orang.

NO	Nama Bagian	Jumlah Pegawai
1	Bagian Umum & TataUsaha	25
2	Penata Layanan Operasional	150
3	Pengolah Data Operasional	20
4	Petugas Sarana Dan Prasarana Transportasi	15
	Jumlah	220

Sumber : Dinas Perhubungan Kota Medan

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan adalah accidental sampling. Menurut (Sugiyono, 2017) accidental sampling adalah mengambil responden sebagai sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 200 Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan. Dimana jumlah sampel yang digunakan berdasarkan dengan rumus slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{(1+N e^2)}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Toleransi Error

Dari rumus di atas, maka dapat di selesaikan sebagai berikut:

$$n = \frac{220}{(1+220 (0,1)^2)} = 68,75 \text{ orangg}$$

Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 orang dikenakan menjadi 69 orang.

Tabel 3.6 Jumlah Sampel Pegawai

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Sampel
1	Bagian Umum & Tata Usaha	25 orang	22
2	Penata Layanan Operasional	150 orang	20
3	Pengolah Data dan Informasi	20 orang	15
4	Petugas Sarana dan Prasarana Transportasi	15 orang	12
Jumlah		220 orang	69

Sumber : Dinas Perhubungan Kota Medan

Sumber data diatas menggunakan data primer, yang diperoleh secara langsung dari Dinas Perhubungan Kota Medan. Penarikan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi di Dinas Perhubungan Kota Medan dengan jumlah 69 pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan data

Menurut (Sugiyono, 2017) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Dalam teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan beberapa metode untuk memperoleh informasi dan data yang benar dengan berfokus pada permasalahan yang diteliti. Adapun teknik dalam pengumpulan data yaitu, sebagai berikut:

1.) Wawancara (interview)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data secara langsung dengan Dinas Perhubungan Kota Medan.

2.) Dokumentasi

Pada dokumentasi ini dilakukan untuk pengumpulan data dan informasi pada masalah yang terkait pada penelitian.

3.) Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2017) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat mengenai pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Adapun dalam penyebaran kuesioner yang dapat dilakukan peneliti dengan menggunakan jenis skala likert, dimana pengukuran skala likert dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu: merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan cara memberikan pertanyaan yang ditulis kepada responden untuk dijawab dengan benar. Peneliti ini menggunakan kuesioner atau angket, dimana responden hanya menjawab pertanyaan yang disediakan. Dalam penelitian ini menggunakan pengukuran skala *likert* yang sering disebut *method of summated ratings*.

Skala *likert* secara umum menggunakan penilaian 5 angka, yaitu:

Tabel 3.7 Skala *likert*

No	Alternative Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (SS)	4

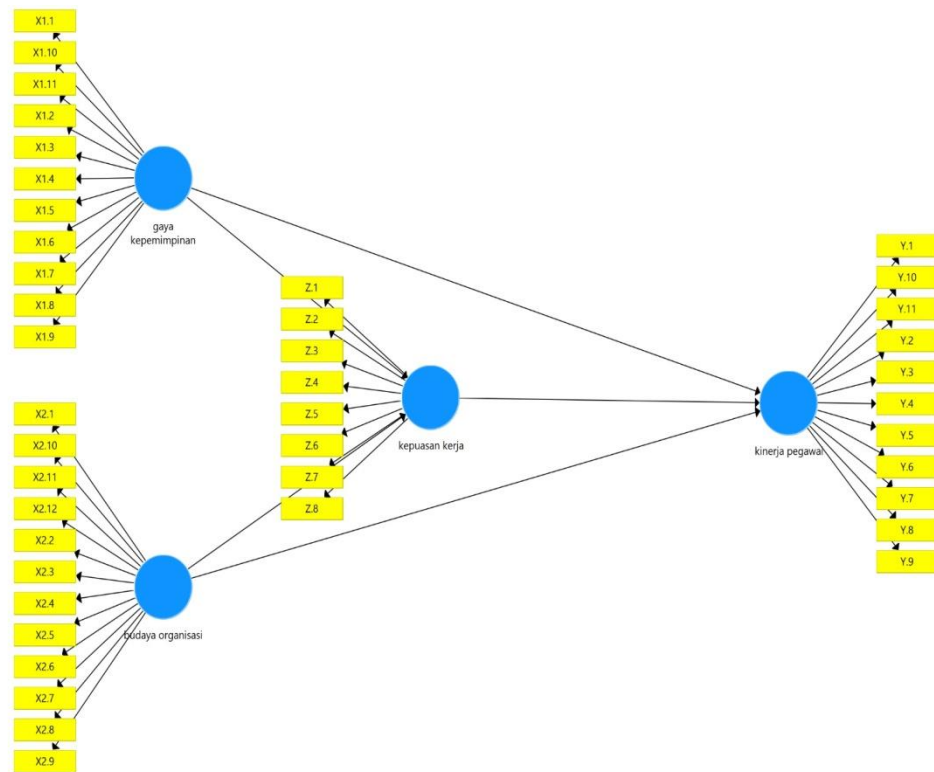
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu bagian dari proses penelitian. Analisis data adalah proses menginterpretasikan data lapangan yang telah diolah untuk menghasilkan informasi tertentu (Juliandi et al., 2014).

Analisis statistik partial least square (PLSSEM) akan digunakan untuk menganalisis data ini secara kuantitatif. Tujuan dari metode ini adalah untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua (Latan, 2015). Analisis persamaan structural (SEM), yang berbasis varian simultan, dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas, dan model structural untuk menguji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (Partial Least Square) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Dimana dalam melakukan prediksi tersebut, tujuan bukan hanya memprediksi hubungan konstruk tetapi juga membantu peneliti dalam penelitian mereka dalam memperoleh nilai variabel laten yang dimaksud untuk melakukan prediksi. Variabel laten adalah agregat linear dari indikatornya. Bagaimana inner model, yang merupakan structural yang menghubungkan variabel laten, dan outer model, yang merupakan model pengukuran, didefinisikan, menentukan estimasi berat untuk membuat komponen skor variabel laten. Hasilnya adalah pengukuran residual variance dari variabel dependen, yang terdiri dari (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan (Latan, 2015).



Gambar 3.1 PLS ALgoritma

PLS merupakan metode teknik analisis yang kuat oleh karena itu tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, atau interval dapat digunakan. Pengujian bantuan software smart PLS for windows. Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 4 for Windows (Latan, 2015).

Ada dua tahapan kelompok dalam menganalisis SEM-PLS yaitu antara lain:

1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*), yakni
 - a. Validitas konvergen
 - b. Reabilitas dan validitas konstruk
 - c. Validitas diskriminasi

2. Analisis model structural (*Inner Model*), yakni

- a. Koefisien dermination (*R-Square*):
- b. F-square dan
- c. Pengujian hipotesis

Ada dua kategori estimasi parameter yang dihasilkan melalui (partial least Square) PLS. estimasi berat yang digunakan untuk menghasilkan skor variabel laten termasuk dalam kateгоре pertama. Kategori kedua menggambarkan estiamsi jalur, yang menghubungkan variabel laten dan blok indikatornya model dan lokads indikatornya dan variabel laten, juga dikenal sebagai nilai konstanta regresi, termasuk dalam kategori ke tiga.

Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (Partial Lest 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 dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta)

3.6.1 Analisis Outer Model

Analisis outer model dilakukan Untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran. Analisa ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikatornya. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk melihat analisis luar model .

1. Validitas Konvergen

Validitas Konvergen merupakan mengukur seberapa erat hubungan antar konstruk yang terkait secara teoritis. Ini mengacu pada prinsip bahwa dimensi konstruk harus berkorelasi tinggi (Hamid & Anwar, 2019).

Menurut untuk menguji Validitas Konvergen digunakan nilai outer loading atau loading faktor. Validitas Konvergen memiliki faktor 0,70 sehingga memenuhi kriteria indikator valid (Haryono, 2016).

2. Konsistensi Internal

digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Ini akan menentukan apakah item mengukur suatu konstruk yang sama dalam skor mereka (yaitu, jika korelasi antara item adalah besar).

Pengujian ini menggunakan nilai Composite Reliability, suatu variabel konstruk dikatakan reliabel jika nilai composite reliability $> 0,60$ (Hair et al., 2017).

3. Validitas Diskriminan

4. Tujuan pengujian validitas diskriminan untuk menilai suatu

5. indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak dilihat dari kriteria Fornell-Larcker, yakni jika nilai-nilai akar kuadrat dari nilai AVE lebih besar dari nilai korelasi tertinggi suatu variabel dengan variabel lainnya, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik/ valid (Hair et al., 2017).

3.6.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Analisis model struktural biasa, juga dikenal sebagai model struktural relasional internal dan teori substantive, menjelaskan hubungan antara 34 variabel

laten yang berasal dari teori substantif. Analisis ini menggunakan tiga pengujian yaitu: 1. R-squared, 2. F-squared, 3. Pengujian hipotesis (Juliandi et al.,2014).

1. *R-square*

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Dalam model struktural, hasil R-square untuk variabel laten endogen menunjukkan bahwa model tersebut baik, moderat, atau lemah (Haryono, 2016). Kriterianya adalah sebagai berikut : jika R-square = 0,75 Model adalah substantial (baik). Jika nilai R-square = 0,50 Model adalah modrat (sedang). Jika nilai R-square = 0,25 Model adalah lemah (buruk).

2. *F-square*

F-square adalah untuk mengukur dampak relative dari variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Nilai – nilai ini menunjukkan apakah variabel mempunyai pengaruh kecil, sedang, atau besar pada tingkat struktural (Haryono, 2016). Kriterianya adalah sebagai berikut: Jika nilai $f^2 = 0,02$ Efek yang lemah dari variabel eksogen terhadap endogen. Jika nilai $f^2 = 0,15$ Efek yang sedang/moderat (medium) dari variabel eksogen terhadap endogen. Jikan nilai $f^2 = 0,35$ Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari tiga bagian yaitu: 1. Direct Efek, 2. Indirect efek, 3. Total effect.

1. *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Pengujian ini berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi et al., 2018). Koefisien jalur (Path Coefficient) merupakan pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah, jika nilai variabel naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat atau naik. Jika koefisien jalur (Path Coefficient) negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah. Kemudian pada nilai P-Values, Jika nilai P-Values $< 0,05$, maka signifikan. Begitu juga sebaliknya jika nilai P-Values $> 0,05$, maka tidak signifikan (Latan, 2015).

2. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Pengujian ini berguna untuk menguji pengaruh hipotesis tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi yang dimediasi oleh suatu variabel intervening (Juliandi et al., 2018). Jika nilai P-Values $< 0,05$ maka signifikan yang artinya variabel mediator memediasi (Z) pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi (X) terhadap suatu variabel yang dipengaruhi (Y). Dengan kata lain pengaruhnya tidak langsung. Jika nilai P-Values $> 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh suatu variabel yang mempengaruhi (X) terhadap suatu variabel yang dipengaruhi (Z). Dengan kata lain pengaruhnya adalah langsung (Latan, 2015).

3. *Total Effect* (Total efek)

Total efek adalah total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) untuk membentuk total efek (Juliandi et al., 2018). Jika nilai P-value $< 0,05$ maka signifikan yang artinya direct

effect dan indirect effect jika di totalkan berpengaruh signifikan. Jika nilai $P\text{-value} > 0,05$ maka tidak signifikan yang artinya direct effect dan indirect effect jika ditotalkan tidak berpengaruh signifikan. Dengan kata lain jika di totalkan tidak ada pengaruhnya (Latan, 2015)..

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Perhubungan Kota Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah kuesioner dalam bentuk data yang terdiri dari 11 pernyataan untuk variabel kinerja (Y), 11 pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan (X1), 12 pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X2), dan 8 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja. Kuesioner yang disebarakan ini diberikan kepada 69 orang pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 opsi sebagai berikut:

Perhubungan Kota Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 4.1 Skala Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel kinerja (Y), gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan kepuasan kerja (Z). jadi untuk setiap responden yang menjawab kuesioner akan skor tertinggi 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.2 Identittas Responden

1. Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunukkan pada table berikut:

Tabel 4.2 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	40	58%
2	Perempuan	29	43%
Total		69	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Diolah 2024

Berdasarkan table diatas yaitu karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah sebanyak 40 orang (57%) dan perempuan sebanyak 29 (43%), sehingga dikatakan bahwa sebagian besar pegawai di beberapa bagian Dinas Perhubungan Kota Medan adalah laki-laki.

2. Usia

Adapun identitas responden berdasarkan usia pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	< 20 Tahun	5	7%
2	21- 30 Tahun	40	58%
3	31- 40 Tahun	16	23%
4	41- 50 Tahun	6	9%
5	>50 Tahun	2	3
Total		69	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

3. Pendidikan Terakhir

Adapun identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat

dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	10	14%
2	D-3	20	29%
3	S-1	33	48%
4	S-2	4	6%
5	S-3	2	3%
Total			100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel diatas yaitu karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden terbesar adalah strata 1 (S1) dengan jumlah 33 orang (48%) serta responden terkecil ada pada tingkat pendidikan Strata 3 (S3) dengan jumlah 2 orang (3%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan terakhir pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan adalah Strata 1 (S1).

4. Lama Bekerja

Adapun identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1 Tahun	7	10%
2	2 Tahun	13	19%
3	3 Tahun	16	23%
4	4 Tahun	18	26%
5	>5 Tahun	15	22%
Total		69	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan tabel diatas lama bekerja responden yang terbesar adalah 4 tahun, yakni sebanyak 18 orang (26%) dan responden terkecil dengan lama bekerja 1 tahun sebanyak (10%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata lama bekerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota

Medan adalah 4 tahun.

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.6 Analisis Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Pertanyaan	Jawaban Kinerja Pegawai (Y)										Total	%
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Pertanyaan 1	29	42,0%	28	40,6%	12	17,4%	0	0%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 2	23	33,3%	42	60,9%	4	5,8%	0	0%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 3	32	46,4%	28	40,6%	9	13,0%	0	0%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 4	27	39,1%	29	42,0%	9	13,0%	4	5,8%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 5	28	40,6%	29	42,0%	12	17,4%	0	0%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 6	25	36,2%	40	58,0%	4	5,8%	0	0%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 7	31	44,9%	29	42,0%	9	13,0%	0	0%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 8	27	39,1%	28	40,6%	10	14,5%	4	5,8%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 9	26	37,7%	39	56,5%	4	5,8%	0	0%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 10	31	44,9%	29	42,0%	9	13,0%	0	0%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 11	28	40,6%	28	40,6%	9	13,0%	4	5,8%	0	0%	69	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

1. Pernyataan 1: Jawaban responden mengenai "Saya selalu bekerja dengan teliti dan rapi dalam menyelesaikan tugas saya," responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 29 orang (42,0%).
2. Pernyataan 2: Jawaban responden mengenai "Pimpinan selalu memperhatikan kualitas kerja pegawainya," responden menjawab Setuju (S) sebanyak 42 orang (60,9%).

3. Pernyataan 3: Jawaban responden mengenai "Saya mampu meminimalisirkan kesalahan dalam bekerja," responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 32 orang (46,4%).
4. Pernyataan 4: Jawaban responden mengenai "Saya selalu dapat mencapai target bulanan yang telah ditetapkan," responden menjawab Setuju (S) sebanyak 29 orang (42,0%).
5. Pernyataan 5: Jawaban responden mengenai "Saya selalu mendapat apresiasi atas hasil kerja yang baik," responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 28 orang (40,6%).
6. Pernyataan 6: Jawaban responden mengenai "Saya mampu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan dengan target yang ditentukan tanpa mengganggu tugas utama," responden menjawab Setuju (S) sebanyak 40 orang (58,0%).
7. Pernyataan 7: Jawaban responden mengenai "Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk mengerjakan tugas yang akan dikerjakan," responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 31 orang (44,9%).
8. Pernyataan 8: Jawaban responden mengenai "Saya bekerja dengan sepenuh hati," responden menjawab Setuju (S) sebanyak 28 orang (40,6%).
9. Pernyataan 9: Jawaban responden mengenai "Saya mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan," responden menjawab Setuju (S) sebanyak 39 orang (56,5%).
10. Pernyataan 10: Jawaban responden mengenai "Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan," responden menjawab

Sangat Setuju (SS) sebanyak 31 orang (44,9%).

11. Pernyataan 11: Jawaban responden mengenai "Saya selalu taat pada peraturan," responden menjawab Setuju (S) sebanyak 28 orang (40,6%).

4.1.3.2 Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebagai berikut:

Tabel 4.7 Analisis Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No Pertanyaan	Jawaban Gaya Kepemimpinan (X1)										Total	%
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Pertanyaan 1	15	21,7%	26	37,7%	19	27,5%	7	10,1%	2	2,9%	69	100%
Pertanyaan 2	17	24,6%	26	37,7%	21	30,4%	5	7,2%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 3	19	27,5%	24	34,8%	21	30,4%	5	7,2%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 4	17	24,6%	19	27,5%	21	30,4%	12	17,4%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 5	15	21,7%	31	44,9%	11	15,9%	10	14,5%	2	2,9%	69	100%
Pertanyaan 6	18	26,1%	25	36,2%	21	30,4%	5	7,2%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 7	18	26,1%	18	26,1%	21	30,4%	12	17,4%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 8	16	23,2%	30	43,5%	11	15,9%	10	14,5%	2	2,9%	69	100%
Pertanyaan 9	19	27,5%	25	36,2%	20	29%	5	7,2%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 10	19	27,5%	19	27,5%	20	29%	11	15,9%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 11	17	24,6%	30	43,5%	11	15,9%	9	13%	2	2,9%	69	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebagai berikut:

1. Pernyataan 1: Jawaban responden mengenai "Pimpinan selalu mengambil tindakan yang saling menguntungkan bagi pegawai," responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 15 orang (21,7%).
2. Pernyataan 2: Jawaban responden mengenai "Keputusan yang diambil oleh pemimpin adalah keputusan yang paling baik tanpa merugikan pihak

mana pun," responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 17 orang (24,6%).

3. Pernyataan 3: Jawaban responden mengenai "Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada pegawai yang kurang maksimal dalam bekerja," responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 19 orang (27,5%).
4. Pernyataan 4: Jawaban responden mengenai "Motivasi yang diberikan pemimpin dapat membawa perubahan terhadap kinerja pegawai," responden menjawab Setuju (S) sebanyak 26 orang (37,7%).
5. Pernyataan 5: Jawaban responden mengenai "Pimpinan masih kurang komunikasi dengan para bawahan dalam melakukan pemecahan masalah," responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 15 orang (21,7%).
6. Pernyataan 6: Jawaban responden mengenai "Pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada pegawai nya untuk menyampaikan aspirasi nya," responden menjawab Setuju (S) sebanyak 25 orang (36,2%).
7. Pernyataan 7: Jawaban responden mengenai "Pimpinan senantiasa memperhatikan bawahannya," responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 18 orang (26,1%).
8. Pernyataan 8: Jawaban responden mengenai "Semua pegawai mengikuti dan mentaati peraturan kantor," responden menjawab Setuju (S) sebanyak 30 orang (43,5%).
9. Pernyataan 9: Jawaban responden mengenai "Instansi bertanggung jawab

apabila terjadi kecelakaan kerja," responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 19 orang (27,5%).

10. Pernyataan 10: Jawaban responden mengenai "Seorang pimpinan bertanggung jawab atas pekerjaan pegawai nya," responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 19 orang (27,5%).

11. Pernyataan 11: Jawaban responden mengenai "Pimpinan yang bertanggung jawab akan membawa dampak yang baik kepada kinerja pegawai dan instansi," responden menjawab Setuju (S) sebanyak 30 orang (43,5%).

4.1.3.3 Variabel Budaya Organisasi (X2)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Budaya Organisasi (X2) sebagai berikut:

Tabel 4.8 Analisis Variabel Budaya Organisasi (X2)

No Pertanyaan	Jawaban Budaya Organisasi (X2)										Total	%
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Pertanyaan 1	15	21,7%	38	55,1%	13	18,8%	3	4,3%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 2	15	21,7%	39	56,5%	12	17,4%	3	4,3%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 3	15	21,7%	38	55,1%	11	15,9%	5	7,2%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 4	32	46,4%	30	43,5%	7	10,1%	0	0%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 5	30	43,5%	33	47,8%	6	8,7%	0	0%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 6	29	42,0%	34	49,3%	6	8,7%	0	0%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 7	15	21,7%	39	56,5%	12	17,4%	3	4,3%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 8	15	21,7%	41	59,4%	10	14,5%	3	4,3%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 9	15	21,7%	39	56,5%	10	14,5%	5	7,2%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 10	33	47,8%	30	43,5%	6	8,7%	0	0%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 11	30	43,5%	32	46,4%	7	10,1%	0	0%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 12	30	43,5%	32	46,4%	7	10,1%	0	0%	0	0%	69	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Budaya Organisasi (X2) sebagai berikut:

1. Pernyataan 1: Jawaban responden mengenai "Pimpinan selalu memperhatikan setiap kebiasaan pegawainya," responden menjawab Setuju (S) sebanyak 38 orang (55,1%).
2. Pernyataan 2: Jawaban responden mengenai "Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan harus selalu diperhatikan di dalam instansi," responden menjawab Setuju (S) sebanyak 39 orang (56,5%).
3. Pernyataan 3: Jawaban responden mengenai "Kantor selalu memperhatikan hasil dibandingkan dengan teknik yang dilakukan," responden menjawab Setuju (S) sebanyak 38 orang (55,1%).
4. Pernyataan 4: Jawaban responden mengenai "Kantor senantiasa menuntut hasil kerja yang maksimal," responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 32 orang (46,4%).
5. Pernyataan 5: Jawaban responden mengenai "Pimpinan selalu memberikan perhatian kepada pegawai dalam bekerja," responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 30 orang (43,5%).
6. Pernyataan 6: Jawaban responden mengenai "Pimpinan bersikap adil kepada seluruh pegawai," responden menjawab Setuju (S) sebanyak 34 orang (49,3%).
7. Pernyataan 7: Jawaban responden mengenai "Saya dapat bekerjasama dengan pegawai lain," responden menjawab Setuju (S) sebanyak 39 orang (56,5%).
8. Pernyataan 8: Jawaban responden mengenai "Seluruh pegawai selalu

kompak dalam menjalankan tugas," responden menjawab Setuju (S) sebanyak 41 orang (59,4%).

9. Pernyataan 9: Jawaban responden mengenai "Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan," responden menjawab Setuju (S) sebanyak 39 orang (56,5%).
10. Pernyataan 10: Jawaban responden mengenai "Pimpinan maupun pegawai lain memberikan solusi dan bantuan jika saya mengalami kendala," responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 33 orang (47,8%).
11. Pernyataan 11: Jawaban responden mengenai "Setiap peraturan dibuat dengan memperhatikan kondisi kantor," responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 30 orang (43,5%).
12. Pernyataan 12: Jawaban responden mengenai "Pimpinan selalu berkomunikasi dengan para bawahannya untuk memberikan arahan serta motivasi," responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 30 orang (43,5%).

4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kepuasan Kerja (Z) sebagai berikut:

Tabel 4.9 Analisis Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No Pertanyaan	Jawaban Kepuasan Kerja (Z)										Total	%
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Pertanyaan 1	25	36,2%	29	42%	11	15,9%	3	4,3%	1	1,4%	69	100%
Pertanyaan 2	24	34,8%	30	43,5%	11	15,9%	3	4,3%	1	1,4%	69	100%

Pertanyaan 3	27	39,1%	30	43,5%	11	15,9%	0	0%	1	1,4%	69	100%
Pertanyaan 4	25	36,2%	35	50,7%	9	13%	0	0%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 5	23	33,3%	37	53,6%	8	11,6%	1	1,4%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 6	25	36,2%	33	47,8%	10	14,5%	1	1,4%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 7	25	36,2%	35	50,7%	8	11,6%	1	1,4%	0	0%	69	100%
Pertanyaan 8	26	37,7%	32	46,4%	10	14,5%	1	1,4%	0	0%	69	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

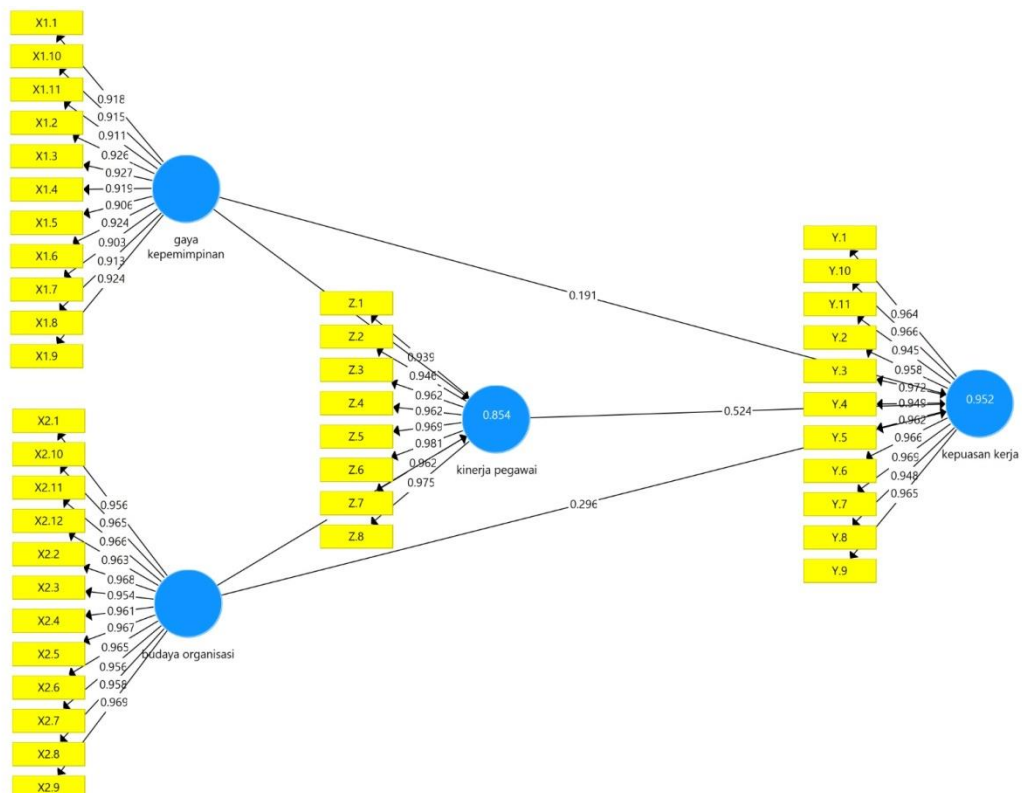
Berdasarkan tabel diatas, diketahui dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja (Z) sebagai berikut:

1. Pernyataan 1: Jawaban responden mengenai "Saya merasa puas dengan pekerjaan saya di kantor ini," responden menjawab Setuju (S) sebanyak 29 orang (42,0%).
2. Pernyataan 2: Jawaban responden mengenai "Saya merasa pekerjaan sudah sesuai dengan analisis jabatan yang saya peroleh," responden menjawab Setuju (S) sebanyak 30 orang (43,5%).
3. Pernyataan 3: Jawaban responden mengenai "Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya jalani," responden menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 27 orang (39,1%).
4. Pernyataan 4: Jawaban responden mengenai "Saya puas dengan sistem penghargaan dan insentif yang diberikan kantor," responden menjawab Setuju (S) sebanyak 35 orang (50,7%).
5. Pernyataan 5: Jawaban responden mengenai "Pimpinan cukup memberikan dukungan yang cukup dalam pekerjaan saya," responden menjawab Setuju (S) sebanyak 37 orang (53,6%).
6. Pernyataan 6: Jawaban responden mengenai "Pimpinan yang selalu senantiasa memberikan feedback yang jelas dan konstruktif terhadap kinerja saya," responden menjawab Setuju (S) sebanyak 33 orang (47,8%).

7. Pernyataan 7: Jawaban responden mengenai "Saya selalu bekerja sama dalam rekan kerja dengan baik," responden menjawab Setuju (S) sebanyak 35 orang (50,7%).
8. Pernyataan 8: Jawaban responden mengenai "Saya selalu merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja saya," responden menjawab Setuju (S) sebanyak 32 orang (46,4%).

4.1.4 Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan software SmartPLS (*Partial Least Square*). Terdapat dua model pengukuran dalam SmartPLS yaitu *Outer Model* dan *Inner Model*



Gambar 4.1 PLS ALgoritma

4.1.4.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran atau outer model ini menspesifikasi antar variabel laten dengan indikatornya atau menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya (Juliandi et al., 2018)

4.1.4.2 Validity Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,7) maka suatu indikator adalah valid (Hair et al., 2017).

Tabel 4.10

Validitas Konvergen

	X1	X2	Y	Kinerja _Pegawai (Y)
	Gaya Kepemimpinan	Budaya	Kinerja	
		Organisasi	Pegawai	
X1.1	0.918			
X1.10	0.915			
X1.11	0.911			
X1.2	0.926			
X1.3	0.927			
X1.4	0.919			
X1.5	0.906			
X1.6	0.924			
X1.7	0.903			
X1.8	0.913			
X1.9	0.924			
X2.1		0.956		
X2.10		0.965		
X2.11		0.966		

X2.12		0.963		
X2.2		0.968		
X2.3		0.954		
X2.4		0.961		
X2.5		0.967		
X2.6		0.965		
X2.7		0.956		
X2.8		0.958		
X2.9		0.969		
Y.1			0.964	
Y.10			0.966	
Y.11			0.945	
Y.2			0.958	
Y.3			0.972	
Y.4			0.949	
Y.5			0.962	
Y.6			0.966	
Y.7			0.969	
Y.8			0.948	
Y.9			0.965	
Z.1				0.939
Z.2				0.946
Z.3				0.962
Z.4				0.962
Z.5				0.969
Z.6				0.981
Z.7				0.962
Z.8				0.975

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa

1. Nilai *outer loading* untuk variabel Budaya Organisasi lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid.
2. Nilai *outer loading* untuk variabel Gaya Kepemimpinan lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid.

3. Nilai *outer loading* untuk variabel Kinerja lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.
4. Nilai *outer loading* untuk variabel Kepuasan Kerja lebih besar dari 0,7 maka semua indikator pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

4.1.4.3 Construct Reliability and Validity

Construct Reliability and Validity adalah pengujian untuk mengukur kehandalan/kemampuan suatu konstruk. Dimana kemampuan/kehandalan suatu konstruk harus cukup tinggi yaitu > 0.6 (Juliandi et al., 2018).

Tabel 4.11

Hasil Uji Composite Reliability and Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.954	0.963	0.959	0.681
Budaya Organisasi (X2)	0.978	0.978	0.980	0.803
Kinerja (Y)	0.977	0.977	0.980	0.814
Kepuasan Kerja (Z)	0.967	0.970	0.972	0.815

Sumber : Data Diolah SmartPLS 2025

Berdasarkan data analisis komposit pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel

1. Gaya kepemimpinan memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,963 > 0,600$ maka variabel Gaya Kepemimpinan adalah reliable
2. Budaya Organisasi memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,980 > 0,600$ maka Budaya Organisasi adalah reliable
3. Kinerja Pegawai memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,980 > 0,600$ maka variabel Kinerja Pegawai adalah reliable
4. Kepuasan Kerja memiliki nilai reabilitas komposit sebesar $0,972 > 0,600$

maka variabel Kepuasan Kerja adalah reliabel

4.1.4.4 Discriminant Validity

Discriminant Validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya (konstruk unik). Untuk mengukur *Discriminant Validity* dalam software smartPLS adalah dengan melihat nilai Heterotrait-monotrait Ratio (HTMT) dengan kriteria jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas yang baik (Juliandi et al., 2018).

Tabel 4.12

Discriminant Validity

	Budaya _Organisasi (X2)	Gaya _Kepemimpinan (X1)	Kepuasan_Kerja (Z)	Kinerja _Pegawai (Y)
Gaya Kepemimpinan (X1)				
Budaya Organisasi (X2)	0.556			
Kinerja (Y)	0.662	0.555		
Kepuasan Kerja (Z)	0.709	0.681	0.851	

Sumber: Data Diolah SmartPLS 2025

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan hasil pengujian Discriminant validity adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan terhadap Kemampuan Kerja memiliki nilai HTMT 0,556 < 0,90 artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
2. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai HTMT 0,662 < 0,90 artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
3. Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai HTMT 0,709 < 0,90 artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
4. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai HTMT 0,555 < 0,90 artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.

5. Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai HTMT 0,681<0,90 artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
6. Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai HTMT 0,851<0,90 artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.

Jadi dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa uji validitas diskriminan memiliki konstruk yang sangat baik, hal ini karena nilai yang diperoleh dalam perhitungan smartPLS lebih kecil daripada yang telah ditetapkan yaitu $< 0,90$.

4.1.5 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural atau inner model yang biasanya disebut juga dengan (*inner relation structural mode dan substantive theory*) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory* (Latan, 2015).

4.1.6 R-Square

Dalam menilai aja model strukturai terlebih dahulu menilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen dengan kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan *uji goodness-fit model*. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substansive. Nilai R-Square 0,75 (kuat), 0,50 (sedang) dan 0.25 (lemah) (Latan, 2015).

Tabel 4.13

Hasil Uji R-Square

	R-square	R-square adjusted
Y. Kinerja Pegawai	0.777	0.767
Z. Kepuasan Kerja	0.478	0.462

Sumber: Data diolah SmartPLS 2025

Kesimpulan dari pengujian nilai R-Square di atas adalah sebagai berikut:

R-square model jalur I = 0.777. Artinya kemampuan variabel X yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam menjelaskan Y (kinerja pegawai) adalah sebesar 0.777 % dengan demikian model tergolong substansial (kuat); dan (2) Rsquare model Jalur I = 0.478 artinya kemampuan variabel X gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam menjelaskan Z (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 0.478 % dengan demikian model tergolong substansial (kuat).

4.1.7 F Square

Pengukuran F-Square atau effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (F- square) disebut juga efek perubahan. Artinya, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi et al., 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi et al., 2018) adalah sebagai berikut:

- (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen;
- (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.14

F-Square

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
Gaya Kepemimpinan (X1)			0.111	0.202
Budaya Organisasi (X2)			0.322	0.083

Kinerja Pegawai (Y)				
Kepuasan Kerja (Z)				0.737

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2025)

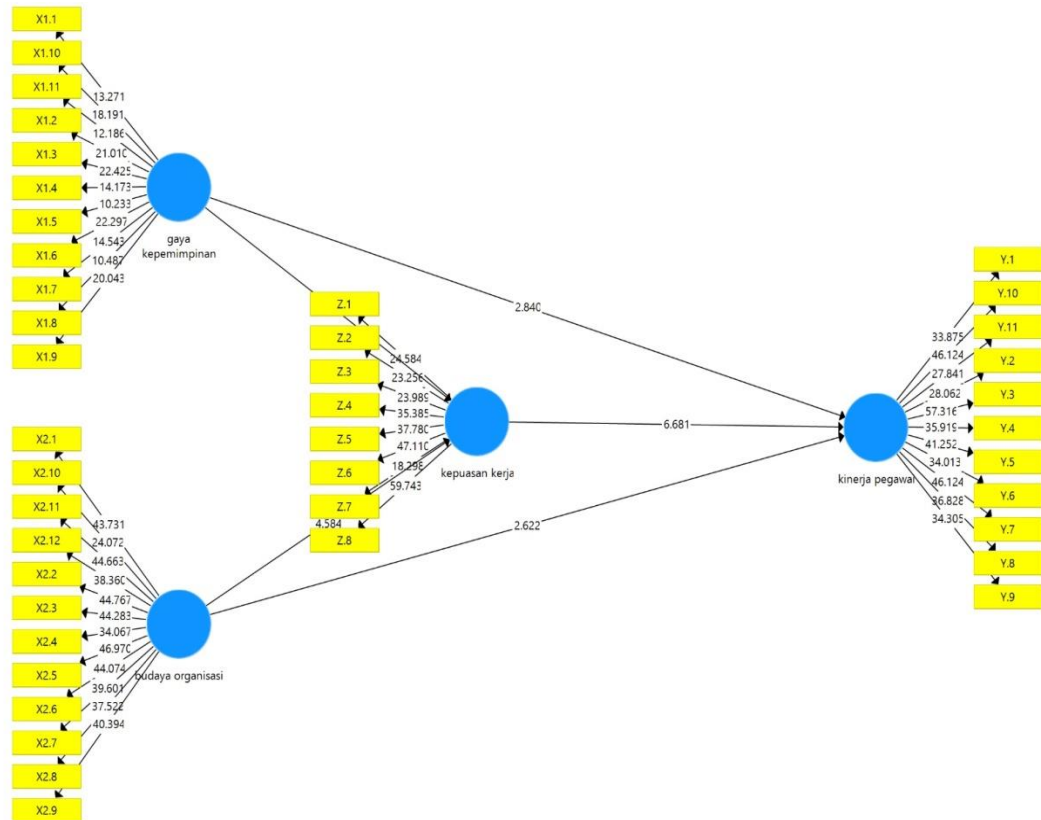
Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel 4.14 diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memiliki nilai = 0.111, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai = 0.322, maka efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja memiliki nilai = 0.202, maka efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.
4. Variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai = 1.083, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
5. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai = 0.737, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Jadi dapat disimpulkan dari hasil keseluruhan F-Square adalah berpengaruh namun pengaruh yang dimiliki setiap variabel sedang.

4.1.8 Uji Hipotesis

4.1.8.1 Pengujian Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)



Gambar 4.2 Hipotesis

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) yakni:

1. Jika nilai koefisien jalur (sampel asli) adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien jalur (sampel asli) adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr et al., 2017)

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah:

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).

2. Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka H_0 diterima
(pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

Tabel 4.15

Hipotesis Pengaruh Langsung (Dirrect Effect)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Gaya _Kepemimpinan (X1) -> Kinerja _Pegawai (Y)	0,267	0,269	0,091	2,932	0,003
Budaya _Organisasi (X2) -> Kinerja _Pegawai (Y)	0,187	0,183	0,070	2,662	0,008
Gaya _Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan _Kerja (Z)	0,287	0,295	0,106	2,711	0,007
Budaya _Organisasi (X2) -> Kepuasan _Kerja (Z)	0,491	0,489	0,110	4,449	0,000
Kepuasan _Kerja (Z) -> Kinerja _Pegawai (Y)	0,560	0,563	0,082	6,862	0,000

(Data diolah SmartPLS 2025)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui hasil uji hipotesis pngaruh langsung
(*Dirrect Effect*)

1. Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,267 (positif), dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,003 maka $0,003 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,187 (positif), dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,008 maka $0,008 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

mempunyai koefisien jalur sebesar 0,287 (positif), dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,007 maka $0,007 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4. Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,491 (positif), dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
5. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,560 (positif), dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.1.8.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui hasil uji Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara).

1. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ koefisien pengaruh langsung, maka bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung $<$ koefisien pengaruh langsung, maka tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.16

Hasil Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirrect Effect*)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Gaya _Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan_Kerja (Z) -> Kinerja_Pegawai (Y)	0,161	0,168	0,069	2,323	0,020
Budaya _Organisasi (X2) -> Kepuasan_Kerja (Z) -> Kinerja_Pegawai (Y)	0,275	0,275	0,074	3,723	0,000

(Data diolah SmartPLS 2025)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung sebagai berikut:

1. Pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,161 (positif), dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,020 maka $0,020 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.
2. Pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,275 (positif), dan memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 maka $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,267 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,003 maka $0,003 < 0,005$, sehingga dengan dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya. Seperti halnya jawaban responden mengenai indikator tanggung jawab, dimana pernyataan "seorang pemimpin bertanggung jawab akan membawa dampak yang baik kepada kinerja pegawai dan instansi" memiliki persentase jawaban paling banyak, yaitu sebanyak 30 responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 43,5%. Artinya Dinas Perhubungan Kota Medan memiliki pemimpin yang bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh pegawai, oleh karena itu mayoritas responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut. Dengan demikian semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin baik kinerja pegawainya.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Affandi & Bahri, 2019), (Batubara, 2020), (Makalew et al., 2021), dan (Dery Wijaya et al., 2023) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang memiliki pengaruh positif. Dengan melihat hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin suatu organisasi maka semakin baik kinerja pegawainya.

4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan memiliki nilai koefisien jalur 0,187 (positif), dan

memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,008 maka $0,008 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, seperti halnya jawaban responden mengenai indikator orientasi hasil, dimana pernyataan "kantor selalu memperhatikan hasil dibandingkan dengan teknik yang dilakukan" memiliki persentase jawaban paling banyak, yaitu sebanyak 38 responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 55%. Artinya pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan menerapkan budaya organisasi yang berorientasi pada hasil dengan baik sehingga perusahaan menuntut hasil kerja yang maksimal, oleh karena itu mayoritas responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

Secara keseluruhan Dinas Perhubungan Kota Medan memiliki budaya organisasi yang baik, namun masih ada sebagian karyawan yang merasa tidak mendapat keadilan dari budaya organisasi yang diterapkan oleh pemimpin, seperti halnya jawaban responden mengenai indikator orientasi individu pada variabel budaya organisasi, dimana pernyataan "Pimpinan selalu memberikan perhatian kepada pegawai dalam bekerja" memiliki persentase jawaban paling banyak, yaitu sebanyak 30 responden menjawab kurang setuju dengan persentase sebesar 43%. Artinya mereka merasa masih kurang diperhatikan oleh atasan. Untuk itu disarankan kepada pimpinan kantor agar lebih memperhatikan kebiasaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan apakah sudah maksimal atau belum dan pemerataan dalam memberikan motivasi dan apresiasi kepada pegawai.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan

oleh (Fitriana, 2014), (Made Ayu Sudarmini & Putu Eka Nopiyani, 2023), dan (J. Jufrizen, 2015) menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang memiliki pengaruh positif dan signifikan. Dengan melihat hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik kinerja pegawai dan begitu pula sebaliknya jika budaya organisasi kurang baik maka kinerja pegawai akan kurang baik pula.

4.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0,287 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,007 maka $0,007 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

Gaya kepemimpinan termasuk kedalam faktor yang mempengaruhi pegawai, dengan begitu semakin baik gaya atau teknik yang digunakan oleh seorang pimpinan maka akan semakin baik pula para pegawai nya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab nya di dalam organisasi, begitu pula sebaliknya. Seperti hal nya jawaban responden mengenai gaya kepemimpinan pada indikator kemampuan mengendalikan bawahan pada variabel kepuasan kerja, dimana pernyataan “pimpinan masih kurang komunikasi dengan para bawahan dalam melakukan pemecahan masalah” memiliki persentase jawaban yaitu sebanyak 30 (34%) responden menjawab sangat setuju dan 30 responden dengan presentase (43%).

Secara keseluruhan Dinas Perhubungan Kota Medan memiliki pemimpin yang baik dalam mengapresiasi pegawai, namun berdasarkan jawaban responden

mengenai indikator pengakuan dari atasan pada variabel motivasi kerja, dimana pernyataan "pemimpin selalu memperhatikan bawahannya" sebanyak 18 responden dengan persentase 27% memilih setuju, artinya sebagian sedikit pegawai tidak merasakan hal tersebut yang disebabkan belum maksimalnya sikap pemimpin dalam berkomunikasi dengan bawahan, untuk itu pemimpin diharapkan lebih meningkatkan cara dalam menyampaikan maksud dan tujuan maupun teguran dengan cara yang mudah diterima oleh pegawai.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Hermani, 2017) dan (H. Tanjung, 2023) dimana gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karena semakin efektif gaya kepemimpinan diterapkan dalam instansi maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

4.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0,491 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 maka $0,001 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

Budaya yang baik akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan. Seperti halnya jawaban responden mengenai indikator rekan kerja pada variabel kepuasan kerja, dimana pernyataan yang berkaitan dengan budaya organisasi yaitu "saya selalu bekerja sama dalam rekan dengan baik kerja" memiliki persentase jawaban yaitu sebanyak 35 setuju.

Secara keseluruhan Dinas Perhubungan Kota Medan memiliki kepuasan untuk menciptakan suasana yang kondusif namun ada sebagian pegawai yang

merasa belum terinspirasi untuk menciptakan hal tersebut, dimana pernyataan yang berkaitan dengan budaya organisasi yaitu "saya dapat bekerja sama dengan pegawai lain" memiliki jawaban untuk itu pimpinan memberikan kerja organisasi membantu meningkatkan pendekatan sesama pegawai lain. Dengan demikian semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka semakin baik kepuasan kerjanya.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan pada (Hasibuan, 2019b) dan (Tirtayasa, 2019), (Wahyudi, 2019) dimana budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Disamping itu budaya yang baik akan memiliki nilai-nilai yang dapat mendorong kerja pegawai.

4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0,560 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 maka $0,001 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja, maka akan semakin tinggi juga Kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah tingkat emosi atau kebahagiaan positif yang dirasakan seseorang sebagai hasil evaluasi pekerjaannya secara keseluruhan. Ini mencakup berbagai aspek seperti kondisi kerja hubungan dengan rekan kerja, supervisor kompensasi dan tunjangan. Ketika karyawan puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung menerima evaluasi yang lebih tinggi, motivasi tertentu meningkat, produktivitas meningkat, dan loyalitas terhadap organisasi meningkat.

Kepuasan kerja merupakan penentu utama kualitas hidup dan kepuasan masyarakat dari pekerjaannya. Hal ini mencakup kepuasan karyawan terhadap tempat kerjanya, hubungan mereka dengan rekan kerja, dan kepuasan terhadap tujuan pribadi dan pekerjaan saat ini. Kepuasan kerja merupakan respon produktif atau efektif terhadap berbagai situasi kerja.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Tarjo, 2019), (A. A. Tanjung & Rasyid, 2023), dan (Steven & Prasetyo, 2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin baik kinerja pegawainya yang diterapkan maka semakin baik pula hasil kepuasan kerja pegawainya.

4.2.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,161 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,020 maka < 0.05 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel mediasi pada Dinas Perhubungan Kota Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan yang sesuai dengan rasa puas kerja pegawai maka tingkat gaya pemimpin akan semakin rendah dimana dengan penambahan pekerjaan yang diberikan dengan rasa puas tersebut, maka akan lebih sungguh-sungguh dan dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin tinggi.

Semakin rendah tingkat gaya kepemimpinan maka semakin meningkat pula

kepuasan kerja pegawai yang ada di organisasi, apabila gaya kepemimpinan meningkat maka menurun pula kepuasan kerja para pegawainya, namun semakin rendah tingkat gaya kepemimpinan semakin meningkat kepuasannya pula. Apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kepuasan kerja akan menurun, gaya kepemimpinan yang ada di organisasi menurun maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Dengan demikian semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pada kinerja pegawai suatu organisasi maka semakin baik kepuasan kerja yang diperolehnya.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (H. Tanjung, 2023), (Wahyuningtyas & Kirana, 2022), (Mathori et al., 2022) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja, sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang memiliki pengaruh positif. Dengan melihat hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan pada kinerja pegawainya maka semakin baik hasil kepuasan kerja pegawainya.

4.2.7 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0,275 (positif) dan memiliki *P Values* sebesar $0,000 > 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perhubungan Kota Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan terjadinya kebiasaan organisasi secara langsung memengaruhi kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja. Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja,

kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai artinya menyatakan kepuasan kerja memediasi parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian semakin baik budaya organisasi yang diterapkan kinerja pegawai maka semakin baik pula hasil kepuasan kerja pegawainya.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Negeri & Tuntungan, 2022), (Linda et al., 2023), dan (Adhiguna & Hartono, 2023) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja, sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang memiliki pengaruh positif. Dengan melihat hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi pada kinerja pegawainya maka semakin baik hasil kepuasan kerja pegawainya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.
4. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.
6. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.
7. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan adalah :

1. Sebaiknya pihak kantor memberikan timbal balik yang sesuai dengan

beban kerja yang diterima pegawai, sehingga pegawai tidak merasa tertekan dan stress dalam melakukan pekerjaannya. Dimana pimpinan harus mampu mempertahankan ketersediannya untuk mendengar inspirasi dari pegawainya. Dengan begitu, pegawai akan merasa diperhatikan dan lebih giat lagi dalam bekerja.

2. Diharapkan setiap pegawai dapat mematuhi jadwal kehadiran, dan diharapkan pimpinan terus mengingatkan pegawai untuk hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal, dan juga Pimpinan harus mempertimbangkan pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi maupun yang loyal kepada lembaga, sehingga dapat mendorong kepuasan kerja pegawai.
3. Sebaiknya instansi selalu memperhatikan lingkungan kerja pegawainya sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerja pegawai meningkat yang akan berdampak baik pada instansi.
4. Sebaiknya pimpinan atau atasan yang ada dalam instansi agar lebih memperhatikan kemauan pegawainya sehingga kinerja pegawai tidak menurun yang akan berdampak buruk pada instansi.
5. Bagi instansi hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan lagi kinerja para pegawainya. Hasil penelitian ini menunjukan nilai positif, yang berarti jika Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja ditingkatkan lagi maka kinerja juga akan meningkat. Sehingga perusahaan perlu melakukan beberapa keputusan ini untuk memperhatikan kembali Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja agar nantinya kinerja yang diharapkan bisa tercapai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat di jadikan sebagai bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya agar dapat memberikan hasil yang lebih baik lagi. Adapun keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian ini menggunakan satu variabel independan yaitu Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan satu variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja dan menggunakan pengukuran Kinerja Pegawai.
2. Penelitian ini menggunakan sampel yang terbatas yaitu 70 orang
3. Objek penelitiannya hanya berfokus pada pegawai Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Muhammad Adhan 1 , Muhammad Andi Prayogi 2. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* (Vol. 1).
- Adhiguna, H., & Hartono, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(8), 743–758. <https://doi.org/10.58344/jii.v2i8.3413>
- Affandi, & Bahri, &. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Inkubis : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 113–130. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v1i2.19>
- Ahmad, S. H. T., Arilaha, M. A., & Soleman, M. M. (2023). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Pln Unit Pelaksanaan Pelayanan Pelanggan Ternate). *Jurnal Manajemen Sinergi*, 11(1), 39–61. <https://doi.org/10.33387/jms.v11i1.6634>
- Akbar. (2018). *Analisa faktor-faktor yang memepengaruhi kerja*. *Jiaganis*, 3(2) 1-17.
- Allen, B. (2016). Leadership: Theory and practice. In *The Journal of Academic Librarianship* (Vol. 24, Issue 2). [https://doi.org/10.1016/s0099-1333\(98\)90189-6](https://doi.org/10.1016/s0099-1333(98)90189-6)
- Amelia, H., & Setyawati, K. (2023). Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kelurahan Bidara Cina Kota Administrasi Jakarta Timur. *PANDITA : Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 6(2), 106–120. <https://doi.org/10.61332/ijpa.v6i2.94>
- Andika, R. (2021). *Penguatan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Universitas Panca Budi Medan*. 3(1), 6.
- Arianty. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Procedia Manufacturing*, 1(22 Jan), 1–17.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <http://journal.admi.or.id/index.php/JAMAN/article/view/181>

- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 1(1), 490–502. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/9980>
- Astuti R, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Azmy, A. (2019). Teori Dan dasar Kepemimpinan. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil IMedan. *Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(2009), 1–6.
- Bahdin Nur Tanjung, D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Deli Serdang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 13–28. http://repository.upiypk.ac.id/5664/%0Ahttp://repository.upiypk.ac.id/5664/2/Skripsi_18101155310317_Niken_BAB I.pdf
- Basuki, H. (2019). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi. 11(2)*, 87–93.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Bismala, L. (2020). Peranan Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja: Studi Pada Usaha Kecil Menengah. *Seminar of Social Sciences Engineering*, 174–187. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/scenario/article/view/1175>
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai*. <https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=uF0wEAAAQBA>

J%5C&oi=fnd%5C&pg=PR1%5C&dq=kinerja+pegawai%5C&ots=vvWK-JaT1H%5C&sig=CtPoen5OwEb1ZHEP8uSAx_e7lSw

Daulay, R., & Kurnia, E. (2021). The Influence Of Islamic Organizational Culture, Work Ability and Emotional Intelligence On Employee Performance In Islamic Education Institutions. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 2(1), 833–842.

Dery Wijaya, Samsuri Samsuri, & Rachmat Gunawan. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 1(6), 123–130. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v1i6.342>

Dwi Urip Wardoyo, Sonya Theresia Sinaga, A. M. (2023). Kerangka Konseptual dalam Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(4), 803–809.

Fitriana, R. (2014). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Procedia Manufacturing*, 1(22 Jan), 1–17.

Gerung, C. J., Dotulong, L. O. H., & Raintung, M. C. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Pns Dan Thl Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 418. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39416>

Gultom. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Procedia Manufacturing*, 1(22 Jan), 1–17.

Gusnita. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Surya Kencana di Pontianak Kalimantan Barat. *Jurnal Ekonomi Integra*, 13(2), 351. <http://journal.stieip.ac.id/index.php/iga>

Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In *Sage*.

Hamali. (2019). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*.

Handoko, T. hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
Haryono, S. (2016). *Metode Sem Untuk Penelitian Manajemen Dengan Amos 22.00 Lisrel 8.80 Dan SMART pLS 3.0 Bekasi: Pt. Intermedia Personalia*. 1–23.

Hasibuan. (2019a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Hasibuan, J. . (2019b). PENGARUH LINGKUNGAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA AGRO NUSANTARA MEDAN. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja*.
- Hermani, W. &. (2017). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
- Hidayat, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 2(juni), 17–27. <https://www.jurnal.akptahuna.ac.id/index.php/ekbank/article/view/12/12>
- Iqbal, H. M., Nadeak, B., & Solehudin, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumdam Tirta Tarum Karawang. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 20(02), 178–187. <https://doi.org/10.25134/equi.v20i02.7585>
- Jufrizen, G. dalam. (2022). “Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan jufrizen.” *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 2(e-ISSN 2502-4175), 15.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–11.
- Jufrizen, & Lubis &. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Jufrizen, Mujiatun, & Ritonga. (2019). Model Kelelahan Emosional : Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen Siti Mujiatun, Jufrizen, dan Pandapotan Ritonga Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *MIX: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 447–465. <https://mix.mercubuana.ac.id/media/293236-model-kelelahan-emosional-antaseden-dan-d69d4bd4.pdf>
- Jufrizen, & Rahmadhani. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD* :

Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara, 3(1), 66–79.
<https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep Dan Aplikasi. Medan. Umsu Press. In *Metodologi Penelitian Bisnis* (Issue ISBN: 978-602-703330-3-0).

Juliandi, A., I., & I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep Dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.

Kamal. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Nhk 技研*, 151(01), 10–17.

Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.

Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Khair. (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.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>

Latan, G. &. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris (2nd Ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Linda, S. A., Laksmi, A. A. R. S., & Larantika, A. A. A. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Kota Waingapu Kabupaten Sumba Timur – NTT. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.22225/pi.8.1.2023.1-12>

Made Ayu Sudarmini, & Putu Eka Nopiyani. (2023). Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Profesionalisme Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Pada LPD Di Kecamatan Buleleng. *Jnana Satya Dharma*, 11(2), 105–114. <https://doi.org/10.55822/jnana.v11i2.349>

Makalew, T., Tamengkel, L. F., & Penuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5), 428–432. <https://repository.unsri.ac.id/44287/>

Mangkunegara, 2017 dalam Fahmi, ; (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Kayawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun (Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2019). *Jurnal Indonesia Membangun*, 18(2), 30–44. <https://jurnal.inaba.ac.id/>

- Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,. In *Procedia Manufacturing* (Vol. 1, Issue 22 Jan).
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (Bandung)*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mangkunegara, 2017. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta Raja Grafindo Persada.
- Mathori, M., Ambara, E., & Kusumastuti, D. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Upt Pengelolaan Kawasan Cagar Budaya Dinas Kebudayaan (Kundha Kabudayan) Kota Yogyakarta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(4), 1263–1285. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i4.622>
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 45. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Muis. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mukmin. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJAKARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*. 4(2).
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Vania. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Natalia. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Negeri, S. D., & Tuntungan, M. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja*. 6(1), 77–86.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Parashakti. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*,

10(1). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>

Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1078.

Puspita. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Kerja Karyawan. *IQTISHADEquity*, 4(2), 107–115.

Rivai. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>

Robbins, S . P, & coulter, M. (2016). *Mnajemen, edisi ke tiga belas*.

Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Sanhaji. (2019). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 469. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p17>

Saputra. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature REVIEW MSDM). *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>

Siddiq, M. Q., Trinitati, B., Yusvita, D., Tambunan, B., Napitupulu, M. E., Alfredo, W., & Ernanda, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Bni Kcu Usu Tbk. *Terakreditasi Nasional JIM UPB*, 8(2), 2020. <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim>

Simon. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 514–526. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.59>

Sinambela, L. P. (2016). *Kinerja Pegawai*.

Sinollah, S., & Hermawanto, H. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. *DIALEKTIKA : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(1), 1–22. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v5i1.408>

Siswanti, Y. (2016). *DENGAN KEPEMIMPINAN MANAJERIAL YANG ‘ SMART ’ DENGAN PENDEKATAN*.

- Sitorus, & Jufrizen. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 166–173. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3345>
- Sudaryono, D. (2022). *Interpersonal Skill: Kecakapan Antarpersonal*. Prenada Media.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*.
- Sutrisno. (2019a). *Budaya Organisasi*.
- Sutrisno, H. E. (2019b). *Budaya Organisasi*.
- Syahputra, & Jufrizen. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>
- Tanjung, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah I Sumatera Utara Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 22–33. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i1.13941>
- Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. ANGKASA PURA II (Persero) KANTOR CABANG BANDAR UDARA SILANGIT. *Niagawan*, 11(2), 121. <https://doi.org/10.24114/niaga.v11i2.33186>
- Tarjo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo). *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53–65.
- Tirtayasa, A. &. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran (JUMPER)*, 1(1), 20–25. <https://doi.org/10.51771/jumper.v1i1.373>
- Tirtayasa, A. &. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 10(1), 45–54. <https://doi.org/10.31602/alsh.v10i1.13771>

- Udayani, N., & Sunariani, N. (2018). Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Job Insecurity Terhadap Organisational Citizenship Behaviour Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 151–174.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 43–54. <https://doi.org/10.61331/adhiganapapua.v1i1.6>
- Wahyudi, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rs ‘Aisyiyah Kudus. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 3(2). <https://doi.org/10.24176/jsmb.v3i2.11265>
- Wahyuningtyas, R., & Kirana, K. C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul). *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 170. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.459>
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40–50. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>
- 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. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>
- Zulaspan Tupti, M. P. S. E. P. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy and Currency Study (JECS)*, 4(2), 77–92. <https://doi.org/10.51178/jecs.v4i2.724>

KUESIONER PENELITIAN TUGAS AKHIR
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERHUBUNGAN
KOTA MEDAN

Kepada Yth. Bapak / Ibu

Pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan

Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan Hormat

Izinkan perkenalkan nama saya Azizah Harahap (2105160161) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya

Azizah Harahap

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan 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

Nama Responden :

Umur : ☐ 22- 25 Tahun ☐ 26 – 30 Tahun ☐ 31- 40 Tahun
☐ > 40 Tahun

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3

Lama Bekerja : ☐ 1- 3 Tahun ☐ 4 - 6 Tahun ☐ 6-10 tahun
☐ > 10 Tahun

KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1.	Saya selalu bekerja dengan teliti dan rapi dalam menyelesaikan tugas saya.					
2.	pimpinan selalu memperhatikan kualitas kerja pegawainya.					
3.	Saya mampu meminimalisikan kesalahan dalam bekerja.					
Kuantitas Kerja						
3.	Saya selalu dapat mencapai target bulanan yang telah ditetapkan.					
4.	Saya selalu mendapat apresiasi atas hasil kerja yang baik.					
5.	Saya mampu mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan dengan target yang ditentukan tanpa mengganggu tugas utama.					
Pelaksanaan Tugas						
5.	Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk mengerjakan tugas yang akan dikerjakan.					
6.	Saya bekerja dengan sepenuh hati					
7.	Saya mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan.					
Tanggung Jawab						
7.	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.					
8.	Saya selalu taat pada peraturan.					

GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		TS	S	KS	TS	STS
Kemampuan Mengambil Keputusan						
1.	Pimpinan selalu mengambil tindakan yang saling menguntungkan bagi pegawai.					
2.	Keputusan yang diambil oleh pemimpin adalah keputusan yang paling baik tanpa merugikan pihak mana pun.					
Kemampuan Memotivasi						
3.	Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada pegawai yang kurang maksimal dalam bekerja.					
4.	Motivasi yang diberikan pemimpin dapat membawa perubahan terhadap kinerja pegawai nya.					
Kemampuan Komunikasi						
5.	Pimpinan masih kurang komunikasi dengan para bawahan dalam melakukan pemecahan masalah.					
6.	Pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada pegawai nya untuk menyampaikan aspirasi nya.					
Kemampuan Mengendalikan Bawahan						
7.	Pimpinan senantiasa memperhatikan bawahannya.					
8.	Semua pegawai mengikuti dan mentaati peraturan kantor.					
	Tanggung Jawab					
9.	Instansi bertanggung jawab apabila terjadi kecelakaan kerja.					
10.	Seorang pimpinan bertanggung jawab atas pekerjaan pegawai nya.					

11.	Setiap peraturan dibuat dengan memperhatikan kondisi kantor.					
12.	Pimpinan selalu berkomunikasi dengan para bawahannya untuk memberikan arahan serta motivasi.					

KEPUASAN KERJA (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Pekerjaan						
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya di kantor ini.					
2.	Saya merasa pekerjaan sudah sesuai dengan analisis jabatan yang saya peroleh.					
Upah						
3.	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya jalani.					
4.	Saya puas dengan system penghargaan dan insentif yang diberikan kantor.					
Pengawas						
5.	Pimpinan cukup memberikan dukungan yang cukup dalam pekerjaan saya.					
6.	Pimpinan yang selalu senantiasa memberikan feedback yang jelas dan konstruktif terhadap kinerja saya.					
Rekan kerja						
7.	Saya selalu bekerja sama dalam rekan kerja dengan baik.					
8.	Saya selalu merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja saya.					

TABULASI KUESIONER

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11
4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	2
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5

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

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11
3	3	3	5	4	3	5	4	3	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1
3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	3	4	5	3	4	5	3	4

[illegible]

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

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

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

5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	4	5
5	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	3	4	3
3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	5	3
4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	5



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

Jl. Kapten Mukhtar Baerl No. 3, Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4302/JDU/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/10/2024

Medan, 21/10/2024

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Azizah Harahap
NPM : 2105160161
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber daya manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Masih adanya beberapa karyawan yang tidak mengikuti aturan kelengkapan dalam berpakaian sesuai dengan budaya yang terdapat di perusahaan tersebut.
2. Masih adanya karyawan yang datang terlambat dan adanya karyawan yang meninggalkan ruangan di waktu jam bekerja.
3. Masih kurangnya komunikasi antar beberapa karyawan.
4. Kinerja karyawan yang belum optimal dikarenakan terkadang adanya karyawan yang kurang teliti dan komitmen beberapa karyawan yang masih rendah dalam bekerja sehingga menyebabkan masih adanya terdapat kesalahan dalam bekerja.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja
3. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Pln (Persero) Unit Induk Pembangunan Pembangkit Sumatera

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Azizah Harahap)



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: 4302/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/10/2024

Nama Mahasiswa : Azizah Harahap
NPM : 2105160161
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber daya manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 21/10/2024
Nama Dosen Pembimbing^{*)} : Rini Asyuti, SE, MM

Judul Disetujui^{**)}

Pengaruh gaya kepemimpinan dan
budaya organisasi terhadap kinerja
pegawai melalui kepuasan kerja
sebagai intervening pada Dinas Perhubungan
Sumut

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, 08 november 2024
Dosen Pembimbing

(Rini Asyuti, SE, MM)

Keterangan:

*) Disetujui Program Studi

**) Disetujui Dosen Pembimbing

Setelah disetujui oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah formulir ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"

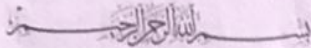


UMSU

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 6 November 2024



Assalammu'alaikum Wr.Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : Azizah Harahap
NPM : 2105160161
Tempat/Tgl Lahir : Medan, 3 Febuari 2003
Program Studi : Manajemen
Alamat Mahasiswa : Jl. Tanggul Utama Blok 3 No. 312
Tempat Penelitian : Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan (BRIDA)
Alamat Penelitian : Jl. Jendral Besar A. H. Nasution No. 32, Pangkalan Mansyur, Kec. Medan Johor

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui :
Ketua jurusan / Sekretaris

(Jasman Syarifuddin Hasibuan SE.,M. SI.)

Wassalam
Pemohon

(Azizah Harahap)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

Nomor : 2980 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2024
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 10 Jumadil Awwal 1446 H
12 November 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Sekretariat Bida Kota Medan
Cq Dinas Perhubungan Kota Medan
Jl.Jendral Besar A.H.Nasution No.32 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Azizah Harahap
Npm : 2105160161
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada Dinas Perhubungan Kota Medan.**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jalan Sekeloa Timur No. 100, Medan 20135
Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PESAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu](https://www.facebook.com/umsu)

[umsu](https://www.instagram.com/umsu)

[umsu](https://www.youtube.com/umsu)

[umsu](https://www.tiktok.com/umsu)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 2980 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 19 Oktober 2024

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Azizah Harahap
N P M : 2105160161
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada Dinas Perhubungan Kota Medan

Dosen Pembimbing : Rini Astuti, SE., M.M.

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 12 November 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 10 Jumadil Awwal 1446 H
12 November 2024 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertinggal.





PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS PERHUBUNGAN

Jalan Pinang Baris No. 114 A Medan Sunggal Medan, Sumatera Utara 20127
Telepon (061) 8450542 Laman : Dishub.Pemko medan.go.id
Pos-el : dishub_kota_medan @medan.go.id

Medan, 25 November 2024

Nomor : 000.9 / 5263
Lampiran : -
Hal : Pra Riset

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di
Tempat

Dengan hormat ;

1. Menindak lanjuti Surat Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah; Nomor: 000.9/2848 Tanggal 20 November 2024 Perihal : Surat Keterangan Pra Riset A.n Azizah Harahap; NIM : 2105160161 ; Jurusan ; Manajemen Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kota Medan.
2. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, dijelaskan bahwa yang bersangkutan telah diterima melaksanakan Pra Riset dan pengambilan data pada Dinas Perhubungan Kota Medan.
3. Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

a.n. Kepala Dinas Perhubungan,
Sekretaris
u.b Kasubbag Kepegawaian Dan Umum



Imelda Herlina, SH.MSi
Pembina (IV/a)
NIP 197103121998032003



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT 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 *Kamis, 13 Februari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Azizah harahap
N .P.M. : 2105160161
Tempat / Tgl.Lahir : Medan
Alamat Rumah : jln tangguk utama blok 3 no 312
Judul Proposal : Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perhubungan Kota Medan.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	
Bab I	latar belakang masalah kurangi teori, pindahkan teori ke bab 2
Bab II	cari referensi dari buku
Bab III	perbaiki pada definisi operasional, tambahkan pada populasi
Lainnya	kutipan teori sesuai dengan landasan teori, dimana 70% buku, 30% jurnal
Kesimpulan	☐ Lulus ☐ Tidak Lulus

Medan, Kamis, 13 Februari 2025

TIM SEMINAR

Pembimbing

Rini Astuti, S.E., M.M.

Pembanding

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

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT 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 *Kamis*,
13 Februari 2025 menerangkan bahwa:

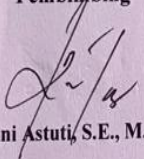
Nama : Azizah harahap
N.P.M. : 2105160161
Tempat / Tgl.Lahir : Medan
Alamat Rumah : jln tangguk utama blok 3 no 312
Judul Proposal : Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja
Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
pada Dinas Perhubungan Kota Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal
Ilmiah dengan pembimbing : *Rini Astuti, S.E., M.M.*

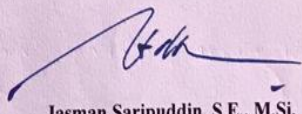
Medan, Kamis, 13 Februari 2025

TIM SEMINAR

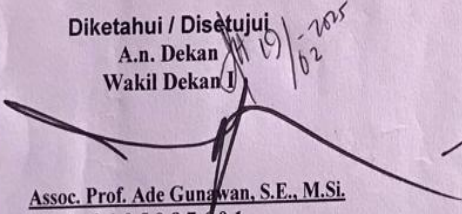
Pembimbing


Rini Astuti, S.E., M.M.

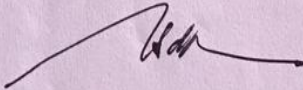
Pembanding


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

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan I


Assoc. Prof. Ade Gungwan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601

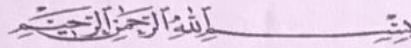
Ketua Prodi


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



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



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Azizah Harahap
NPM : 2105160161
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Rini Astuti, SE., M.M.
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Penelitian lebih lanjut, mohon agar bentuknya lebih baik.	8/1-24	li
Bab 2	Tambahkan referensi yang mendukung pada bagian akhir, bisa lebih banyak 2 paragraf per definisi indikator secara umum.	22/1-24	li
Bab 3	Paparan lebih banyak mengenai yg di atas, singkat & padat & fokusnya yg jelas.	15/1-24	li
Daftar Pustaka	Mohon revisi artikel / buku dosen Pemb.	17/1-25	li
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Angket.	2/2-25	li
Persetujuan Seminar Proposal	Ass. Seminar Proposal	9/2-25	li

Medan, Februari 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Rini Astuti, SE., M.M.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1743/KBAN-PT/Ak.Pg/PT/16/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224507 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

Nomor : 1154/IL3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 15 Syawal 1446 H
14 April 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Badan Riset dan inovasi Daerah Kota Medan (BRIDA)
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV - V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Azizah harahap**
N P M : **2105160161**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kota Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

DR. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN: 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal





PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS PERHUBUNGAN
Jalan Pinang Baris No. 114 A Medan Sunggal Medan, Sumatera Utara 20127
Telepon (061) 8450542 Laman : dishub.Pemko medan.go.id
Pos-el : dishub_kota_medan @medan.go.id

Medan, 14 April 2025

Nomor : 000.9/1202
Lampiran : -
Hal : Selesai Riset

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di
Tempat

Dengan hormat ;

1. Menindak lanjuti Surat Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah; Nomor: 000.9/1589
Tanggal 14 April 2025 Perihal : Surat Keterangan Selesai Riset A.n Azizah Harahap
; NIM : 2105160161 ; Jurusan ; Manajemen ; Judul : Pengaruh Gaya
Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kota
Medan.
2. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, dijelaskan bahwa yang bersangkutan telah
selesai melaksanakan Riset dan pengambilan data pada Dinas Perhubungan Kota
Medan.
3. Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

a.n Plt. Kepala Dinas Perhubungan
u.b Kasubbag Kepegawaian Dan Umum



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. Nama : Azizah Harahap
NPM : 2105160161
Tempat/ Tanggal Lahir : Martubung, 02 Februari 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat Rumah : Jl. Tg. Utama Blok III No. 365 Medan
Program Studi : Manajemen
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Email : azizahharap0302@gmail.com
HP : 0812-6432-3791
2. Nama Orang Tua
Ayah : Hasan Basri Harahap
Ibu : Tiholiza Siregar
3. Jenjang Pendidikan
 - SD Negeri 068474 Tamat Tahun 2015
 - SMP Al-Washliyah 30 Medan Tamat Tahun 2018
 - SMK Negeri 13 Medan Tamat Tahun 2021
 - Tercatat sebagai Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2021 s.d sekarang.

Medan, April 2025

Hormat Saya

Azizah Harahap