

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT. SOCFIN
INDONESIA MEDAN (SOCFINDO)**

TUGAS AKHIR

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH:

NAMA : NURUL ANURA
NPM : 2105160356
PROGRAM STUDI : 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. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang di selenggarakan pada hari Rabu, tanggal 23 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : NURUL ANURA
NEM : 2105160956
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN (SOCFINDO)

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

(MUSLIH, S.E., M.Si)

(QAHFI ROMULA SIREGAR, S.E., M.M)

Pembimbing

(SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A)

Ketua

Panitia Ujian

Sektertaris

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

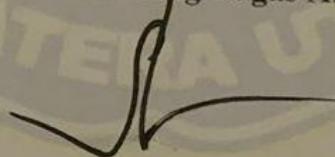
Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : NURUL ANURA
N.P.M : 2105160356
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN (SOCFINDO)

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

Medan, April 2025

Pembimbing Tugas Akhir



(Saprinal Manurung, S.E., M.A.)

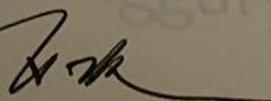
Diketahui/Disetujui

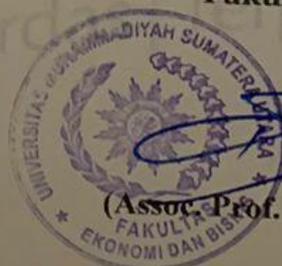
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

 Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


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



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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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 : Nurul Anura
 NPM : 2105160356
 Dosen Pembimbing : Saprial Manurung, S.E., M.A.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki latar belakang masalah. identifikasi teori, rumusan masalah.	10/12 2024	
Bab 2	Perbaiki teori terdahulu, teori sesuai uraian tabel.	10/12 2024	
Bab 3	Gambar, smart pjs, dan analisis data... input & output model	30/12 2024	
Bab 4	Perbaiki hasil analisis. baik. Uji Df, CU, CA, R ² , F ² , Uji hipotesis.	15/01 2025 25/3 - 2025	
Bab 5	Perbaiki. lengkapi & sesuai teori penelitian.	10/01 2025 6/4 - 2025	
Daftar Pustaka	layanan pd isi yang terdapat.	12/04 2025	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc.	12/04 2025 1/4	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, April 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Saprial Manurung, S.E., M.A.)

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nurul Anura
NPM : 2105160356
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)”** 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



Nurul Anura

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN (SOCFINDO)

Nurul Anura

Program Studi : Manajemen

Email : nurulanura1104@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di PT. Socfin Indonesia Medan (Socfindo). Kepemimpinan yang efektif diyakini mampu meningkatkan semangat dan dorongan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai PT. Socfindo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, Selain itu, motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan rekomendasi pentingnya pengembangan kepemimpinan yang mampu memotivasi karyawan guna mencapai kinerja yang optimal di PT. Socfindo medan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN (SOCFINDO)

Nurul Anura

Study Program: Management

Email: nurulanura1104@gmail.com

This study aims to analyze the influence of leadership on employee performance with work motivation as an intervening variable at PT. Socfin Indonesia Medan (Socfindo). Effective leadership is believed to be able to increase employee enthusiasm and work motivation, which ultimately has a positive impact on improving performance. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires distributed to employees of PT. Socfindo. The results of the study indicate that leadership has a positive and significant effect on employee performance, leadership has a significant positive effect on work motivation, in addition, work motivation also shows a positive effect on employee performance. This study provides recommendations on the importance of developing leadership that can motivate employees to achieve optimal performance at PT. Socfindo Medan.

Keywords: Leadership, Employee Performance, Work Motivation

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT, Sang pemilik dunia dan seisinya, tiada Tuhan selain Allah dan hanya kepada-Nya lah kita patut memohon dan berserah diri. Hanya Karena nikmat kesehatan dan kesempatan dari Allah kepada peneliti sehingga Tugas Akhir yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)**” dengan terselesaikan dengan baik dan tepat waktunya serta sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .

Pada kesempatan kali ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia yang begitu besar kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan baik. Selain itu peneliti juga ingin mengucapkan terimah kasih yang sebesar- besarnya kepada :

1. Kepada cinta pertama dan panutan ku, **Bapak Alm. Ihwan Agussari** dan **pintu surga Ibu Rahmawati**, atas doa dan dukungan yang selalu diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan Tugas Akhir penelitian ini.
2. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Dr. H. 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 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Jasman Saripudin Hsb, S.E, M.Si** selaku ketua jurusan program studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Saprinal Manurung, SE.,MA** selaku dosen pembimbing Tugas Akhir yang telah membimbing peneliti menyelesaikan Tugas Akhir ini.
8. Ibu **Raihana Daulay, S.E.,M.Si** selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama proses pengerjaan Tugas Akhir ini.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti baik selama masa perkuliahan maupun selama masa penyusunan Tugas Akhir ini.
10. Kepada seluruh staf/ pegawai PT. Socfindo Medan yang meluangkan waktunya.
11. Kepada keluarga penulis kakak dan abang atas doa dan dukungan yang selalu diberikan kepada penulis.
12. Kepada Muhammad Rizki Ryan Pratama yang selalu menemani dan selalu menjadi support system penulis pada hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan Tugas Akhir ini. Terimakasih telah mendengarkan Keluh kesah penulis, Serta memberikan dukungan
13. Serta kepada teman- teman saya ,adelia damayanti, salsabila aulia putri, nisa

sugra. peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua.

Peneliti menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun atas Tugas Akhir ini demi menyempurnakan Tugas Akhir ini. Pada kesempatan kali ini peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam Tugas Akhir ini .

Dan pada akhirnya peneliti berharap agar Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak terutama bagi diri peneliti sendiri.

Wassalammualaikum Wr,Wb

Medan, 2025

Penulis

NURUL ANURA
2105160356

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah	10
1.3 Rumusan Masalah.....	10
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	11
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	13
2.1.2 Motivasi Kerja	22
2.1.3 Kepemimpinan.....	30
2.2 Kerangka Konseptual.....	36
2.3 Hipotesis	41
BAB 3 METODE PENELITIAN	43
3.1 Jenis Penelitian	43
3.2 Defenisi Operasional	43
3.3 Waktu dan tempat penelitian	45
3.3.1 Tempat Penelitian	45
3.3.2 Waktu Penelitian.....	45
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	46
3.4.1 Populasi	46
3.4.2 Sampel	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data	48

3.5.1 Angket atau Kuesioner.....	48
3.6 Teknik Analisis Data.....	49
3.6.1 Analisis Outer Model.....	51
3.6.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	53
BAB 4 HASIL PENELITIAN	56
4.1 Hasil Penelitian.....	56
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian.....	56
4.1.2 Identitas Responden.....	56
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian.....	58
4.2 Analisis Data.....	64
4.2.1 Analisis Data Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	64
4.2.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	70
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	72
4.3 Pembahasan.....	77
4.3.1 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.....	77
4.3.2 Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja.....	78
4.3.3 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.....	79
4.3.4 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.....	79
BAB 5 PENUTUP.....	81
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Saran.....	82
5.3 Keterbatasan penulis.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	39
Gambar 2.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja.....	40
Gambar 2.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	41
Gambar 4.1 Hasil Uji <i>Algorithm (Outer Loading)</i>	73
Gambar 4.2 Bootstraping.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kepemimpinan.....	44
Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan	44
Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja	45
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian	46
Tabel 3.5 Populasi Penelitian Rincian Konvensi Karyawan PT. Socfin Indonesia Medan.....	46
Tabel 3.6 Jumlah Populasi dan Sampel di PT. Socfin Indonesia Medan.....	48
Tabel 3.7 Skala Likert	49
Tabel 4.1 Skala Likert	56
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
Tabel 4.5 Skor Kuesioner Variabel Kinerja (Y)	58
Tabel 4.6 Skor Kuesioner Variabel Kepemimpinan (X).....	60
Tabel 4.7 Skor Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (Z)	62
Tabel 4.8 <i>Convergent Validity</i>	64
Tabel 4.9 <i>Cronbach's alpha, Composite reliability dan Average Variance Extracted</i>	66
Tabel 4.10 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	68
Tabel 4.11 <i>Cronbach Alpha</i>	69
Tabel 4.12 <i>Composite Reliability</i>	70
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>R-Square</i>	70
Tabel 4.14 Hasil <i>F-Square</i>	71
Tabel 4.15 Hasil <i>Path Coefficients</i> (Hipotesis)	74
Tabel 4.16 Hasil Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>).....	76
Tabel 4.17 Hasil <i>Total Effect</i>	76

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi yang terus berkembang saat ini, persaingan antar pelaku bisnis semakin meningkat seiring dengan laju pertumbuhan ekonomi global. Setiap perusahaan berpacu mendapatkan profit yang maksimal dengan penggunaan sumber daya seefisien mungkin, sekalipun tekanan kompetitif semakin kuat dari sebelumnya. Di antara semua sumber daya yang terlibat menopang perusahaan, sumber daya manusia memiliki kontribusi yang paling dominan (Sutrisno, 2020)

Sumber daya manusia adalah elemen penting dalam organisasi atau perusahaan, karena mereka yang mengatur jalannya aktivitas serta mengoordinasikan upaya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk memastikan kelancaran proses produksi, peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang diperlukan agar semua berjalan dengan optimal. Oleh karena itu, pemanfaatan sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien (Rivaldo & Ratnasari, 2020)

Keberhasilan perusahaan memerlukan karyawan yang bersemangat dan bekerja keras, sehingga tercapai kinerja yang optimal. Dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan diharapkan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Untuk mewujudkan tujuan organisasi yang maksimal tidak hanya bergantung pada kinerja saja, Tetapi juga yang perlu diperhatikan juga kepemimpinan yang baik, Namun, pada kenyataannya tidak semua kantor instansi pemerintah memiliki Kepemimpinan yang baik , salah satu yang menjadi penyebabnya adalah

kepemimpinan yang kurang mendukung dan kurangnya motivasi untuk kerja pegawai.

Sebagai salah satu instansi pemerintah, PT. Socfin Indonesia (Socfindo), PT. Socfin Indonesia Medan merupakan bagian dari SOCFIN Group yang memiliki sejarah panjang dalam industri perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini didirikan di Indonesia pada tahun 1991 dan telah menjadi salah satu produsen kelapa sawit terkemuka di negara ini. Dengan luas lahan yang dimiliki, PT. Socfin Indonesia Medan tidak hanya berfokus pada produksi kelapa sawit tetapi juga memiliki berbagai kegiatan sosial dan lingkungan di sekitar wilayah operasinya. Perusahaan agribisnis yang bergerak di perkebunan kelapa sawit dan karet serta produsen benih unggul kelapa sawit yang sudah teruji dan terbukti tidak hanya di Indonesia tetapi juga di dunia internasional. PT. Socfin Indonesia (Socfindo) berlokasi di Jl. K.L. Yos Sudarso No. 106 Medan, memiliki asset karyawan yang perlu dijaga dan dikembangkan, dengan tujuan agar aktivitas kerja karyawan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Saat ini PT.Socfindo medan memiliki karyawan sebanyak 183 pegawai diberbagai bidang diantaranya, Bagian umum, Bagian tanaman, Bagian teknik/ teknologi, Bagian penjualan, Bagian pembelian, Bagian internal audit dan Bagian IT.

Berdasarkan observasi awal/temuan awal pada objek penelitian yaitu PT Socfindo (Medan) terdapat berbagai masalah yang ditemukan. Adapun permasalahan tersebut diantaranya, kepemimpinan yang otoriter atau kurang partisipatif hal ini ditandai dengan beberapa karyawan mengeluh kurangnya komunikasi yang efektif dari pemimpin dari divisi gudang sehingga membuat karyawan merasa tidak dihargai sehingga karyawan tidak memiliki kesempatan

untuk menyampaikan keluhan, saran, atau ide, dan pendapat, Lingkungan kerja yang kaku membuat karyawan lama dalam bekerja hal ini ditandai dengan beban kerja yang belum selesai ditambah beban kerja yang baru sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, Rendahnya motivasi karyawan ditunjukkan dengan tertundanya pekerjaan, sehingga menurunkan semangat dan motivasi kerja karyawan, Kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan hal ini dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda dan tidak tepat waktu, Target kerja yang belum tercapai contohnya banyaknya barang masuk dan barang keluar hal ini ditandai dengan tuntutan penyelesaian pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan waktu yang sangat singkat, karyawan yang merasa terbebani atau tidak puas dengan kondisi kerja mereka yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kinerja perusahaan.

Berbagai permasalahan yang ditemukan pada objek penelitian dapat memberikan gambaran awal bagi peneliti dalam merumuskan solusi bagi PT socfindo Medan. Hal ini bertujuan untuk mengoptimalkan aktivitas kerja perusahaan dan karyawannya. Namun, karena keterbatasan yang dihadapi oleh peneliti, seperti waktu, dana, dan referensi, perlu ditetapkan skala prioritas dalam memilih permasalahan yang akan diteliti. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti membatasi fokus permasalahan tentang Kepemimpinan, Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang individu berdasarkan keadaannya saat ini dan diperlukan untuk mencapai tujuan (Prastyorini et al., 2024a). Kinerja merupakan hasil kerja individu secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas, seperti standar, target, atau kriteria

kerja yang telah ditentukan dan disepakati bersama. (Fitri et al., 2023). Menurut (Daulay, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah (1) kemampuan dan keahlian; (2) pengetahuan; (3) desain kerja; (4) kepribadian; (5) motivasi kerja; (6) kepemimpinan; (7) gaya kepemimpinan; (8) budaya organisasi; (9) kepuasan kerja; (10) lingkungan kerja; (11) loyalitas; (12) komitmen; (13) disiplin kerja.

Allah berfirman dalam QS At – taubah 9: 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾ (التوبة/9: 105)

Artinya : Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. Kata “i’malû” berarti beramallah. Kata ini juga bisa berarti “bekerjalah”. Dengan demikian, maka kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang sistematis, yang mana kegiatan tersebut berkaitan dengan satu sama lain saling mendukung untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang dicapai tidak hanya terbatas dalam ukuran kuantitas namun juga kualitas.

Namun salah satu faktor yang dapat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan,

mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Prastyorini et al., 2024a). Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin mempengaruhi orang lain dengan cara memancing timbulnya perasaan positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu pemimpin harus bisa menempatkan perannya sebagai kepala semua bidang diperusahaan sehingga dapat mengatur para karyawan agar bekerja dengan baik dan juga bisa memotivasi karyawan. (Harneisa, 2023) . Menurut (Jufrizen, 2020) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu, Kepribadian, pengalaman masa lampau, dan harapan dari pemimpin yang bersangkutan, harapan dan perilaku atasan, karakteristik, harapan, perilaku bawahan, persyaratan tugas, kultur dan kebijakan organisasi dan harapan serta perilaku rekan kerja.

Dalam pandangan Islam kepemimpinan tidak jauh berbeda dengan model kepemimpinan pada umumnya, karena prinsip-prinsip dan sistem-sistem yang digunakan terdapat beberapa kesamaan. Kepemimpinan dalam Islam pertama kali dicontohkan oleh Rasulullah SAW. Kepemimpinan Rasulullah memang tidak dapat ditiru sepenuhnya, namun setidaknya sebagai umat Islam harus berusaha meneladani kepemimpinan-Nya. : *Hadis ini dapat ditemukan dalam Sahih al-Bukhari, Kitab al-Ahkam, yang berbunyi :*

وَسَلَّمَ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى النَّبِيُّ قَالَ اللَّهُ، عَبْدٌ عَنِ وَهِيَ زَوْجَهَا بَيْتٌ عَلَى رَاعِيَةٍ وَالْمَرْأَةُ مَسْئُولٌ، وَهُوَ :
 أَهْلِهِ عَلَى رَاعٍ وَالرَّجُلُ مَسْئُولٌ، وَهُوَ رَاعٍ فَالْإِمَامُ. مَسْئُولٌ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ مَكَالِكُ مَسْئُولٌ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ
 كُمْ فَكُلُّ أَلَا مَسْئُولٌ وَهُوَ سَيِّدُهُ مَالٌ عَلَى رَاعٍ وَالْعَبْدُ مَسْئُولٌ

Artinya : Dari Abdullah, Rasulullah SAW bersabda: “*Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawabannya.*

Seorang imam adalah pemimpin dan akan dimintai

pertanggungjawabannya. Seorang laki-laki adalah pemimpin atas keluarganya dan ia akan dimintai pertanggungjawabannya. Seorang wanita adalah pemimpin atas rumah suaminya, dan ia pun akan dimintai pertanggungjawabannya. Seorang budak juga pemimpin atas harta tuannya dan ia juga akan dimintai pertanggungjawabannya. Sungguh setiap kalian adalah pemimpin dan setiap kalian akan dimintai pertanggungjawabannya". Hadis ini menekankan pentingnya peran kepemimpinan di berbagai level, baik dalam keluarga maupun dalam masyarakat, serta kewajiban untuk menjalankan tanggung jawab dengan baik.(Harneisa, 2023)

Berdasarkan hasil penelitian menurut(Iswani et al., 2024) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Kualifikasi Mutu Internal Gugus Sekolah Dasar Negeri Lampanah Aceh Besar." ditemukan bahwa Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan. Hal ini sejalan dengan Berdasarkan hasil penelitian menurut (Prastyorini et al., 2024b) Dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pt Anugerah Tirta Samudra" Mengatakan bahwa kepemimpinan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian menurut (Fitri et al., 2023) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang)" Menyatakan bahwa Gaya

Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.

Selain kinerja karyawan dan kepemimpinan, motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Mukaromah, 2022) Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Menurut (Irfan et al., 2024) Motivasi adalah Sekelompok keyakinan dan perilaku yang dikenal sebagai motivasi membujuk orang untuk mencapai tujuan mereka.

Sedangkan menurut (Syafnur, 2023) Motivasi adalah apa yang membuat mereka bersemangat dengan pekerjaan mereka, keinginan untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan menjadi bagian dari semua yang mereka lakukan agar puas. Menurut (Aulia et al., 2024) faktor faktor yang memengaruhi motivasi, yaitu: Motivasi Kerja, Prestasi Kerja, Pekerjaan Itu Sendiri, Penghargaan, Tanggung Jawab, Pengakuan, Keberhasilan dalam Bekerja

Alqur'an menjelaskan bahwa dorongan dan segala sesuatu yang indah dimuka bumi ini diciptakan oleh Allah SWT dapat dijadikan motivasi untuk diri kita, misalnya dihadapkannya orang yang kita cintai di muka bumi ini membuat kita semangat berjuang untuk meningkatkan kinerja kita dan membuat kita semakin termotivasi dalam bekerja. Sebagaimana firman Allah dalam surah At-taubah ayat 111, yang berbunyi:

﴿ إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِآنَ لَهُمُ الْجَنَّةُ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدَا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْبَةِ وَالْإِنجِيلِ وَالْقُرْآنِ وَمَنْ أَوْفَى بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ فَاسْتَبْشِرُوا بِبَيْعِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ ﴾ (التوبة/9: 111)

Artinya : Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang pada jalan Allah; lalu mereka membunuh atau terbunuh. (Itu telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil dan Al Quran. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain) daripada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan itulah kemenangan yang besar. Ayat di atas menjelaskan semakin kita meningkatkan kinerja kita sebaik dan semaksimal mungkin maka semakin banyak balasan yang baik yang setimpal kita dapatkan dari apa yang telah kita usahakan.

Berdasarkan hasil penelitian menurut (Ratnaningtyas et al., 2024) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Purworejo (PERSERODA) Kabupaten Purworejo” menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Hal ini sejalan dengan Berdasarkan hasil penelitian menurut (Nurwahyuni, 2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar” ditemukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian menurut (Basyid & Abdul, 2024) yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan” Mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang nyata dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan.

Dalam organisasi kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan seperti dalam penelitian menurut (Wongkar et al., 2024) yang berjudul

“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor cabang tumpaan” Mengatakan bahwa variabel pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian menurut (Margi et al., 2024) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan” Mengatakan bahwa kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, artinya apabila gaya kepemimpinan di suatu perusahaan baik maka motivasi bekerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa Kepemimpinan dan motivasi memiliki keterkaitan satu sama lain yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Latar Belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik menetapkan judul pada penelitian ini adalah :**“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Socfin Indonesia (Medan)”**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kepemimpinan yang otoriter atau kurang partisipatif hal ini ditandai dengan beberapa karyawan mengeluh kurangnya komunikasi yang efektif dari pemimpin sehingga membuat karyawan merasa tidak dihargai sehingga karyawan tidak memiliki kesempatan untuk menyampaikan keluhan, saran, atau ide , dan pendapat

2. Rendahnya motivasi kerja karyawan, ditandai dengan Semangat kerja karyawan menurun, menyebabkan tertundanya pekerjaan dan Penurunan semangat dan motivasi kerja karyawan berimbas pada produktivitas kerja.
3. Kinerja karyawan yang belum sesuai dengan harapan perusahaan ditandai Banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak selesai tepat waktu.
4. Tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang sangat singkat ditandai dengan Beban kerja yang belum selesai ditambah dengan beban kerja baru.

1.3 Batasan Masalah

Dengan mengingat keterbatasan kemampuan analisis, waktu dan biaya dan tenaga maka penulis membatasi masalah yang ingin diteliti yaitu mengenai kepemimpinan, kinerja karyawan dan motivasi kerja pada PT. Socfin Indonesia Medan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian identifikasi masalah diatas penulis merumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Socfindo Medan?
2. Apakah ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Socfindo Medan?
3. Apakah ada pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Socfindo Medan?

4. Apakah ada pengaruh langsung Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di PT. Socfindo Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Socfindo Medan?
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Socfindo Medan?
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Socfindo Medan?
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di PT. Socfindo Medan?

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi peneliti
Dapat memperdalam pengetahuan penulis dalam manajemen khususnya dalam hal Kepemimpinan, Motivasi dan kinerja karyawan serta untuk meningkatkan keterampilan penelitian pada PT Socfin Indonesia Medan.
2. Manfaat bagi objek penelitian
Dapat memberikan masukan kepada pihak PT Socfin Indonesia Medan dan Sebagai referensi bagi penelitian-penelitian lain dimasa yang akan

datang bermaksud untuk mengkaji hal yang relevan dengan penelitian ini.

3. Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya bahan kepustakaan (referensi) dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Tanjung et al., 2022) Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawabnya masing-masing (Wongkar et al., 2024)

Menurut (Jufrizen, 2020) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan norma dan etika.

Menurut (Muis et al., 2018) Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama jangka waktu tertentu dalam kaitannya dengan pilihan lain, seperti tujuan, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara sah tanpa melanggar hukum apa pun dan sesuai dengan standar dan etika.

Menurut (Sembiring et al., 2021) Kinerja adalah merujuk pada hasil atau pencapaian dari suatu proses. Karena kinerja mencerminkan output dari sebuah proses, banyak pemimpin yang memberikan perhatian khusus terhadap kinerja bawahannya untuk memastikan kemajuan dan keberhasilan perusahaan yang mereka kelola.

Adapun ayat-ayat yang membahas mengenai kinerja karyawan yaitu firman Allah dalam Al-qur'an At-taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾ (التوبة/9: 105)

Artinya ; Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Ayat ini menjelaskan manusia untuk bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Ayat ini juga menjelaskan bahwa Allah SWT akan membalas usaha manusia dengan apa yang telah dikerjakannya

Kesimpulan dapat diambil dari berbagai definisi yang diberikan di atas, yang menunjukkan bahwa kinerja mengarah pada proses dan hasil yang dicapai oleh seorang pegawai. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil yang dicapai oleh suatu karyawan dalam suatu organisasi yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

2.1.1.2 Tujuan kinerja

Menurut (Enny, 2019) Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi

Penilaian kinerja mempunyai banyak tujuan bagi perusahaan, antara lain:

1. Meningkatkan Kualitas Pekerjaan

Peningkatan kualitas pekerjaan dilakukan dengan berbagai cara, seperti memberikan pelatihan kepada karyawan, meningkatkan keterampilan kerja, serta memberikan fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Dengan kualitas pekerjaan yang baik, karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga hasil yang dicapai juga lebih optimal.

2. Membuat Keputusan Penempatan

Penempatan karyawan dalam suatu jabatan atau posisi kerja harus mempertimbangkan keterampilan, pengalaman, dan minat mereka. Keputusan penempatan yang tepat akan meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, sekaligus mengurangi tingkat stres dan kesalahan dalam pekerjaan.

3. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Setiap karyawan memiliki aspirasi karir yang berbeda, dan organisasi perlu mendukung mereka dengan menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas. Hal ini dapat dilakukan melalui promosi, mutasi, atau pengembangan keterampilan agar karyawan dapat mencapai posisi yang lebih tinggi sesuai dengan kemampuan mereka.

4. Persyaratan Pelatihan dan Pengembangan

Agar karyawan dapat mengikuti perkembangan zaman dan tuntutan pekerjaan, mereka perlu mendapatkan pelatihan yang sesuai. Pelatihan ini dapat berupa peningkatan keterampilan teknis, *soft skills*, atau pelatihan kepemimpinan untuk mendukung karir mereka di masa depan.

5. Penyesuaian Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor penting dalam menjaga motivasi dan loyalitas karyawan. Penyesuaian kompensasi dilakukan berdasarkan kinerja, tanggung jawab, serta kondisi ekonomi dan pasar tenaga kerja. Kompensasi yang adil akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan merasa dihargai oleh perusahaan.

6. Inventarisasi Kompetensi Pegawai

Organisasi perlu mengetahui kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia. Dengan melakukan inventarisasi kompetensi, perusahaan dapat mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan dalam tim kerja, sehingga bisa mengambil langkah strategis dalam pengembangan SDM.

7. Kesempatan Kerja yang Sama

Prinsip kesempatan kerja yang sama (*equal employment opportunity*) menekankan bahwa setiap individu harus mendapatkan hak yang sama dalam memperoleh pekerjaan, promosi, pelatihan, dan pengembangan karir tanpa adanya diskriminasi berdasarkan ras, gender, usia, agama, atau latar belakang lainnya.

8. Komunikasi yang Efektif antara Atasan dan Bawahan serta Menerapkan Hukuman

Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Selain itu, penerapan hukuman atau sanksi harus dilakukan secara adil dan sesuai dengan aturan organisasi untuk menjaga disiplin dan mencegah pelanggaran yang berulang.

Sedangkan menurut (Jufrizen,2020) manfaat penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan motivasi kerja, memperkuat hubungan kerja antara atasan dan bawahan, serta meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi. Penilaian kinerja juga dapat digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi strategi manajemen SDM secara menyeluruh.

2.1.1.3 Manfaat kinerja

Menurut (Khaeruman, 2021) Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan.

1. Manfaat bagi orang yang dinilai (karyawan). Bagi karyawan yang dinilai, manfaat penilaian kinerja antara lain:
 - a. Meningkatkan motivasi
 - b. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka.
 - c. Pengetahuan mengenai kekuatan dan kelemahan pegawai.
2. Manfaat bagi Penilai (supervisor atau manajer). Bagi penilai, manfaat pelaksanaan penilai kinerja antara lain:
 - a. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kinerja karyawan

untuk perbaikan manajemen selanjutnya.

- b. Meningkatkan kepuasan kerja baik manajer maupun karyawan.
- c. Manfaat bagi perusahaan, manfaat penilaian antara lain:

- d. Meningkatkan motivasi karyawan keseluruhan.
- e. Meningkatkan pandangan menyangkut karyawan.

2.1.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Khaeruman, 2021) Ada dua unsur yang menentukan pencapaian kinerja, yaitu:

1. Faktor Individu.

Secara psikologis, orang normal adalah seseorang yang mempunyai tingkat keutuhan yang tinggi antara fungsi psikis (spiritual) dan fisiknya. Individu memiliki konsentrasi diri yang baik karena integritas fungsi psikologis dan fisiknya yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan sumber daya manusia utama yang diperlukan untuk mengelola dan memaksimalkan potensi seseorang dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari atau aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan.

Variabel lingkungan kerja organisasi sangat membantu individu dalam mencapai prestasi kerja. Unsur lingkungan organisasi yang menjadi perhatian antara lain uraian tugas yang jelas, kewenangan yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, suasana kerja yang terhormat dan dinamis, prospek karir, dan fasilitas kerja yang relatif dapat diterima.

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2016)

1. Kemampuan dan Keahlian

Mengacu pada kapasitas atau keahlian seseorang dalam melaksanakan tugas. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian yang dimiliki, semakin besar kemungkinan tugas dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan.

2. Pengetahuan

Karyawan yang memiliki pemahaman mendalam tentang pekerjaannya cenderung menghasilkan hasil kerja yang berkualitas, sedangkan kurangnya pengetahuan dapat menyebabkan hasil yang kurang memuaskan.

3. Perancangan Pekerjaan

Melibatkan penyusunan rencana kerja yang terstruktur untuk membantu karyawan mencapai tujuan mereka. Perancangan pekerjaan yang baik memastikan tugas dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

4. Kepribadian

Ciri-ciri atau sifat pribadi seseorang. Karyawan dengan karakter yang positif cenderung menjalankan tugasnya dengan dedikasi dan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

5. Motivasi Kerja

Dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas. Karyawan dengan motivasi yang kuat biasanya lebih proaktif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Kepemimpinan

Tindakan dan strategi seorang pemimpin dalam mengelola, mengorganisasi, dan membimbing karyawan agar dapat memenuhi tanggung jawab mereka dengan sukses.

7. Gaya Kepemimpinan

Pendekatan atau perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan dan mengarahkan karyawan, yang memengaruhi cara tugas dilaksanakan.

8. Budaya Organisasi

Nilai, norma, atau praktik yang dimiliki bersama dalam sebuah perusahaan. Hal ini menjadi pedoman perilaku yang harus diikuti oleh semua anggota organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Perasaan bahagia atau kepuasan yang dialami seseorang sebelum, selama, dan setelah menyelesaikan sebuah tugas.

10. Lingkungan Kerja

Suasana fisik dan sosial di tempat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan damai mendorong produktivitas dan meningkatkan kinerja karyawan.

11. Loyalitas

Dedikasi karyawan untuk tetap bekerja dan mendukung organisasi tempat mereka bekerja.

12. Komitmen

Kesediaan karyawan untuk mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya.

13. Disiplin Kerja

Upaya konsisten oleh karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, termasuk menjaga ketepatan waktu dan mematuhi jadwal kerja

2.1.1.5 Indikator Kinerja

Menurut (Khaeruman, 2021) Indikator kinerja adalah

1. Kuantitas

Adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam siklus aktivitas yang diselesaikan. Karyawan mengukur kuantitas pekerjaan yang dilakukan.

2. Kualitas

Diartikan sebagai perhatian terhadap prosedur, disiplin, dan dedikasi. Sejauh mana hasil kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Pegawai/pegawai menilai mutu pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dikaitkan dengan keterampilan dan kemampuan pegawai/pegawai.

3. Kerjasama

Kapasitas bekerja sama merupakan suatu keterampilan yang memungkinkan seorang pegawai/pegawai bekerjasama dengan pegawai/pegawai lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan agar mencapai efisiensi yang maksimal dan hasil yang dapat digunakan.

4. Penggunaan waktu dalam bekerja

Penggunaan waktu yang tepat dan efisien dalam melakukan pekerjaan hingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik dan sempurna.

Sedangkan indikator kinerja karyawan menurut (Fitri, 2023) sebagai berikut:

Komunikasi yaitu kemampuan menyampaikan informasi secara jelas dan tepat kerja sama tim yaitu kemampuan bekerja dalam kelompok untuk mencapai target bersama.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Saban, 2022) Motivasi adalah sesuatu yang mengarahkan, mendorong, dan menciptakan kegairahan kerja seseorang untuk mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku manusia adalah motivasi, yang disebut juga sebagai pendorong, keinginan, dukungan, atau kebutuhan yang dapat memberi energi dan memotivasi seseorang untuk mengekang dan memuaskan dorongan hatinya agar dapat bertindak dengan cara tertentu yang akan menuntunnya ke arah yang terbaik.(Hasica et al., 2023)

Motivasi dapat diartikan sebagai pergeseran energi individu yang diawali dengan reaksi terhadap suatu tujuan dan ditandai dengan munculnya sensasi. Motivasi dapat diartikan sebagai pergeseran energi individu yang diawali dengan reaksi terhadap suatu tujuan dan ditandai dengan munculnya sensasi. motivasi adalah emosi atau kekuatan yang mendorong pekerja untuk mencapai tujuan

organisasi perusahaan. Sikap mental yang positif terhadap lingkungan kerja memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja terbaik (Febrina, 2024)

Sedangkan menurut (Syafnur, 2023) Motivasi adalah apa yang membuat mereka bersemangat dengan pekerjaan mereka, keinginan untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan menjadi bagian dari semua yang mereka lakukan agar puas.

Alquran menjelaskan bahwa dorongan dan segala sesuatu yang indah dimuka bumi ini diciptakan oleh Allah SWT dapat dijadikan motivasi untuk diri kita, misalnya dihadapkannya orang yang kita cintai di muka bumi ini membuat kita semangat berjuang untuk meningkatkan kinerja kita dan membuat kita semakin termotivasi dalam bekerja. Sebagaimana firman Allah dalam surah Al-kahfi ayat 10 yang berbunyi:

إِذْ أَوْىءَ الْفِتْيَةُ إِلَى الْكَهْفِ فَقَالُوا رَبَّنَا آتِنَا مِن لَّدُنكَ رَحْمَةً وَهَيِّئْ لَنَا مِنْ أَمْرِنَا رَشَدًا ﴿١٠﴾
(الكهف/18:10)

Artinya: “(Ingatlah) ketika pemuda-pemuda itu berlindung ke dalam gua lalu mereka berdoa, 'Ya Tuhan kami. Berikanlah rahmat kepada kami dari sisi-Mu dan sempurnakanlah petunjuk yang lurus bagi kami dalam urusan kami’”.

Ayat ini menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah ibadah yang harus dilakukan dengan mengharap ridho Allah.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi dan motivasi berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Menurut (Arda, 2023) tujuan motivasi dapat memandu seluruh perilaku manusia. Motivasi kerja memiliki manfaat dalam menanamkan gairah terhadap pekerjaan sehingga meningkatkan produktivitas. Sementara itu, keuntungan bekerja dengan individu yang mempunyai motivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif. Manfaat motivasi kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Adapun tujuan dan manfaat dari motivasi kerja menurut (Febrina, 2024) diantaranya :

1. Meningkatkan Moral dan Kepuasan Kerja Karyawan

Moral kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih termotivasi, merasa dihargai, dan memiliki semangat kerja yang baik. Kepuasan kerja juga meningkat jika karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman, penghargaan atas kinerja mereka, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Jika moral dan kepuasan kerja karyawan tinggi, mereka akan lebih loyal terhadap perusahaan.

2. Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja yang tinggi sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Produktivitas dapat ditingkatkan dengan menyediakan pelatihan yang sesuai, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan insentif bagi karyawan berprestasi, serta menerapkan sistem kerja yang efisien. Karyawan yang produktif akan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan hasil yang lebih berkualitas.

3. Mempertahankan Kestabilan Karyawan Perusahaan

Untuk menjaga kestabilan karyawan, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberikan kesempatan pengembangan karir, serta menawarkan kompensasi dan tunjangan yang kompetitif. Dengan begitu, karyawan akan bertahan lebih lama dalam perusahaan.

4. Meningkatkan Disiplin Karyawan

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang jelas, memberikan contoh yang baik dari manajemen, serta menerapkan sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Disiplin yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan profesional.

5. Mengefektifkan Pengadaan Karyawan

Proses rekrutmen yang efektif akan membantu perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya organisasi. Ini melibatkan perencanaan yang baik, seleksi yang ketat, serta sistem onboarding yang efektif agar karyawan baru dapat beradaptasi dengan cepat dan bekerja secara optimal.

6. Meningkatkan Suasana dan Hubungan Kerja yang Baik

Hubungan kerja yang harmonis antara karyawan akan menciptakan suasana kerja yang positif. Komunikasi yang terbuka, kerja sama tim yang baik, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan akan meningkatkan hubungan antarindividu di tempat kerja. Suasana

yang kondusif juga membantu mengurangi konflik dan meningkatkan produktivitas.

7. Meningkatkan Loyalitas, Kreativitas, dan Partisipasi Karyawan

Karyawan yang merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang akan lebih loyal terhadap perusahaan. Selain itu, lingkungan yang mendukung inovasi akan mendorong kreativitas karyawan dalam menyelesaikan masalah dan meningkatkan efektivitas kerja. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan memberikan mereka ruang untuk berkontribusi, perusahaan dapat memperoleh manfaat dari ide-ide segar dan solusi inovatif.

8. Meningkatkan Tingkat Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan mencakup berbagai aspek seperti gaji yang layak, tunjangan kesehatan, jaminan sosial, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan karyawannya akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan motivasi, serta mengurangi tingkat stres dan kelelahan kerja.

9. Mempertinggi Rasa Kepemilikan dan Kebanggaan terhadap Perusahaan

Ketika karyawan merasa menjadi bagian penting dari perusahaan, mereka akan lebih bangga dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Hal ini bisa ditingkatkan melalui budaya kerja yang inklusif, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, serta pengakuan terhadap kontribusi mereka. Karyawan yang memiliki rasa kepemilikan yang tinggi akan bekerja dengan lebih semangat dan loyal terhadap perusahaan.

2.1.2.3 Faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut (Aulia et al., 2024) Dapat dipahami bahwa motivasi kerja adalah sebuah dorongan baik dari dalam diri maupun dari lingkungan luar yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu hal salah satunya adalah meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Motivasi kerja seseorang dapat disebabkan oleh berbagai hal. Berikut faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja seseorang, yaitu:

1. Faktor Internal
 - a. Yang didapatkan dari dalam diri sendiri
 - b. Untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari.
 - c. Untuk mencapai keinginan dan kepuasan.
 - d. Untuk memperoleh status sosial.
2. Faktor Eksternal yang didapatkan dari lingkungan kerja. - Kompensasi yang sesuai dengan kinerja.
 - a. Jaminan jangka karir.
 - b. Pemimpin yang mengayomi dengan baik.

Menurut (Astuti, 2018) terdapat tujuh faktor yang memengaruhi motivasi, yaitu:

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja mengacu pada dorongan seorang pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan lebih baik. Hal ini dapat terlihat dari peningkatan tanggung jawab, status yang lebih tinggi, keterampilan yang lebih baik, serta insentif seperti tambahan gaji atau upah.

2. Prestasi Kerja

Dasar utama dalam pengembangan karier seorang pegawai adalah pencapaian kerja yang memuaskan. Tanpa prestasi yang baik dalam menjalankan tugas yang dipercayakan, sulit bagi pegawai untuk mendapat rekomendasi dari atasannya guna dipertimbangkan untuk jabatan atau tanggung jawab yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan Itu Sendiri

Tanggung jawab atas pengembangan karier sejatinya terletak pada individu masing-masing. Pemimpin, atasan, kolega, dan spesialis SDM hanya berperan sebagai pendukung. Keputusan untuk memanfaatkan peluang dan mengembangkan diri sepenuhnya ada pada pegawai.

4. Penghargaan

Memberikan penghargaan, seperti apresiasi atas pencapaian atau pengakuan atas keahlian, menjadi salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Penghargaan ini tidak hanya mendorong semangat kerja, tetapi juga memenuhi kebutuhan manusiawi pegawai untuk diakui dan dihargai atas usahanya dalam menyelesaikan tantangan.

5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai merupakan wujud kepercayaan perusahaan, yang diimbangi dengan kompensasi yang diterima. Sebagai timbal balik, pegawai diharapkan dapat menjalankan tugas mereka dengan baik sesuai bidang masing-masing, serta memberikan kontribusi yang optimal.

6. Pengakuan

Pengakuan atas keterampilan dan keahlian pegawai adalah hal penting yang wajib dilakukan oleh perusahaan. Pengakuan ini menjadi bentuk kompensasi non-materiil yang mendorong pegawai untuk terus berprestasi dan memberikan hasil terbaik, terutama mereka yang memiliki keahlian khusus di bidang tertentu.

7. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya memberikan motivasi untuk bekerja lebih semangat. Keberhasilan tersebut juga memberikan rasa bangga, yang memperkuat keyakinan mereka atas kemampuan diri dalam mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan.

1.1.2.4 Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut (Uno, 2018) yaitu:

1. Berusaha memenuhi kebutuhan hidup

Karyawan senantiasa melaksanakan interaksi dan komunikasi dengan sesamanya

2. Senang memperoleh pujian dari atasan

Pujian menyatakan sesuatu yang positif tentang seseorang, suatu ucapan yang membuat orang mendengarnya merasa tersanjung sehingga dapat memberikan motivasi kepada orang yang dipuji.

3. Bekerja dengan memperoleh insentif

Pujian menyatakan sesuatu yang positif tentang seseorang, suatu ucapan yang membuat orang mendengarnya merasa tersanjung sehingga dapat memberikan motivasi kepada orang yang dipuji.

4. Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari pimpinan

Sikap yang tepat serta cara kerja yang sesuai dengan pimpinan akan membantu karyawan mendapatkan perhatian dari atasan

Indikator motivasi menurut (Pasaribu, 2023) bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan diri dan perwujudan diri, Kebutuhan Keselamatan dan Kesehatan Merupakan kebutuhan akan keselamatan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, iklim dan kondisi kerja.

1. Kebutuhan social

Merupakan kebutuhan sosial seperti hubungan karyawan dengan atasan, hubungan pegawai dengan rekan kerja.

2. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri sebagai pengakuan prestasi kerja, pujian dari atasan, kepercayaan atasan, kesempatan promosi kerja, serta penghargaan prestasi dari karyawan.

3. Kebutuhan perwujudan diri

Kebutuhan ini dengan menggunakan kecakapan, melakukan pekerjaan yang lebih menantang, menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja.

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut (Hermani, 2017) Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Menurut (Haryani T et al., 2022) Kepemimpinan menjelaskan bahwa pemimpin adalah seseorang yang menggunakan tanggung jawab dan kekuasaannya untuk memotivasi anggota timnya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin adalah seseorang yang dapat memotivasi orang-orang yang dipimpinnya untuk bekerja sama mencapai tujuan tertentu berdasarkan keterampilan pribadinya, baik ia mempunyai jabatan resmi maupun tidak.

Kepemimpinan yang efektif yaitu pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu sedangkan kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya biasanya menyebabkan perasaan tidak senang dari bawahannya yang diwujudkan dalam sikap kurang bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan (Agustin, 2021).

Adapun ayat-ayat yang membahas mengenai kepemimpinan yaitu firman Allah dalam Al-qur'an Al-Maidah ayat 8

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ آلا تَعْدِلُوا إِعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾ (المائدة/5: 8)

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak (kebenaran) karena Allah (dan) saksi-saksi (yang bertindak) dengan adil. Janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlakulah adil karena (adil) itu lebih dekat pada takwa. Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”

Ayat ini mengingatkan para pemimpin untuk senantiasa berlaku adil. Dalam Kitab Tafsir Al-Khawatir karya Syekh Mutawalli As-Sya'rawi dijelaskan bahwa sikap adil ini berlaku bagi setiap individu, bahkan dalam menentukan

keputusan hukum untuk hal-hal yang terlihat sepele. Kapan dan di mana pun, ayat ini sangat relevan untuk dijadikan pegangan oleh mereka yang memiliki wewenang dalam menetapkan keputusan.

Kepemimpinan dalam Islam menekankan pentingnya produktivitas yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian target duniawi, tetapi juga mengedepankan nilai-nilai moral dan spiritual. Seorang pemimpin dalam Islam diharapkan menyusun strategi yang efektif untuk mencapai tujuan bersama, namun tetap berada dalam koridor syariat dan etika. Produktivitas tidak boleh dicapai dengan menghalalkan segala cara, melainkan dengan menjunjung tinggi keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab sebagai bentuk ibadah kepada Allah.

Menurut beberapa para ahli di atas disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi orang lain dengan menginginkan perubahan dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan dalam seorang pemimpin baik secara individu, kelompok, ataupun organisasi.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan

(Rian Iskandar, 2024) tujuan dan manfaat kepemimpinan adalah Kepastian arah dan tujuan, Kebanggaan, Kepercayaan.

1. Kepastian Arah dan Tujuan

Seorang pemimpin memberikan visi yang jelas serta panduan menuju tujuan yang ingin dicapai. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, anggota tim tidak bekerja secara acak, tetapi tahu apa yang harus dicapai dan bagaimana mencapainya. Ini mencegah kebingungan dan meningkatkan efisiensi kerja.

2. Kebanggaan

Kepemimpinan yang inspiratif menciptakan rasa bangga dalam diri anggota tim karena mereka merasa menjadi bagian dari sesuatu yang bermakna. Pemimpin yang mampu mengangkat semangat dan menunjukkan penghargaan terhadap kontribusi tim akan membangun loyalitas dan motivasi kerja yang tinggi.

3. Kepercayaan

Kepemimpinan yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang dilandasi rasa saling percaya. Pemimpin yang jujur, konsisten, dan adil akan mendapatkan kepercayaan dari bawahannya. Dengan kepercayaan ini, komunikasi menjadi lebih terbuka, kolaborasi meningkat, dan konflik lebih mudah diselesaikan.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016) mengungkapkan bahwa pemimpin merupakan seorang individu yang menggunakan wewenangnya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan memiliki tujuan diantaranya:

1. Menyajikan segala pengertian mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan
2. Memberikan bermacam pendekatan terhadap masalah yang berkaitan
3. Memberikan pengaruhnya dalam menggunakan berbagai cara dan pendekatan dalam usaha menyelesaikan persoalan.
4. Manfaat lain dari kepemimpinan adalah membantu pengambilan keputusan pemimpin dalam penerapan standar terhadap kinerja karyawan.

2.1.3.3 Faktor- faktor yang memengaruhi kepemimpinan

Menurut (Jufrizen,2020)Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu, Kepribadian, pengalaman masa lampau, dan harapan dari pemimpin yang bersangkutan, harapan dan perilaku atasan, karakteristik, harapan, perilaku bawahan, persyaratan tugas, kultur dan kebijakan organisasi dan harapan serta perilaku rekan kerja.

Menurut (Citra, 2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah :

1. Faktor kemampuan

Pribadi memadukan potensi yang dimiliki seorang pemimpin sejak lahir dengan unsur pendidikan yang diberikan kepadanya. Seseorang yang terlahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan akan unggul jika lingkungannya memperlakukannya secara mendidik. Jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin biasa-biasa saja dan biasa-biasa saja.

2. Faktor Jabatan

Yaitu jabatan yang diperoleh secara formal dari suatu organisasi tetapi hanya jika organisasi tersebut diakui sah. Dalam organisasi dengan hierarki wewenang, hal ini khususnya berlaku.

3. Kondisi dan Aspek Situasi Organisasi

Sangat dipengaruhi oleh lingkungan pasar yang sangat dinamis, khususnya dalam hal penanganan perubahan. Perubahan tersebut harus dapat dihadapi dengan positif oleh seorang pemimpin

2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan

Sedangkan menurut indikator yang dapat mempengaruhi kepemimpinan dalam penelitian Menurut(Herawati, 2017) yaitu :

1. Peduli terhadap karyawan

Merawat pekerja dengan merasakan sesuatu terhadapnya Memberikan pujian dan terima kasih kepada rekan kerja dapat membantu mereka merasa dihargai, yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Ini adalah salah satu cara untuk menunjukkan kepada bawahan bahwa Anda menghargai mereka dan meningkatkan semangat kerja karyawan dan terus bertambah.

2. Integritas

Dimana seorang pemimpin bertindak sesuai dengan pernyataannya. Karena integritas berarti menepati janji pemimpin, maka akan memberikan kesan kepada karyawan bahwa pemimpin dapat dipercaya dan dapat membantu mereka mencapai tujuan.

3. Bijaksana

Kebijaksanaan penting karena saat pemimpin bersikap bijaksana maka dapat mengubah sisi negatif pada karyawan menjadi suatu kekuatan yang positif yang nantinya akan dapat memajukan tim yang dipimpinnya. Memberikan arahan dan dukungan adalah indikator selanjutnya karena pemimpin harus mampu memberikan arahan dan juga semangat untuk mencapai suatu target dan sasaran.

4. Bersikap adil

hal ini menjadi poin penting karena agar setiap karyawan bahwa mereka tidak dinomorduakan dan karyawan menyadari bahwa masing-masing dan mereka adalah sangat penting.

Menurut (Supriyanto, 2021) indikator kepemimpinan otoriter adalah sebagai berikut:

1. Keputusan Terpusat

Semua keputusan diambil oleh pemimpin tanpa mempertimbangkan masukan dari bawahan.

2. Tugas Diperinci

Pemimpin memberikan instruksi yang sangat rinci dan spesifik terkait tugas yang harus dilakukan oleh bawahan.

3. Subjektivitas Pemimpin

Keputusan lebih banyak didasarkan pada pandangan dan keinginan pribadi pemimpin, bukan pertimbangan objektif.

4. Pendapat Hanya Sebagai *Lip Service*

Masukan dari bawahan hanya dianggap sebagai formalitas dan jarang benar-benar dipertimbangkan.

2.2 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini kerangka konseptual sangatlah diperlukan, karena untuk mengetahui hubungan yang terdapat pada setiap variabel. Kerangka konseptual dapat dilihat penelitian terdahulu sehingga mengetahui hubungan antara setiap variabel dari. dalam (Juliandi, 2014) mengatakan Kerangka

konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antar konsep/antar konstruk atau pertautan/hubungan antar variabel penelitian. Pertautan atau hubungan antarvariabel Ini penting dikemukakan sebagai landasan untuk merumuskan hipotesis.

Dimana antar variabel yang dikemukakan dalam kerangka konseptual ini adalah Kepemimpinan sebagai variabel independen (bebas) dengan simbol X, sedangkan Kinerja karyawan sebagai variabel dependen (terikat) dengan simbol Y. Adapun Motivasi Kerja sebagai variabel intervening (antara) dengan simbol Z. yang dapat dikemukakan dibawah ini:

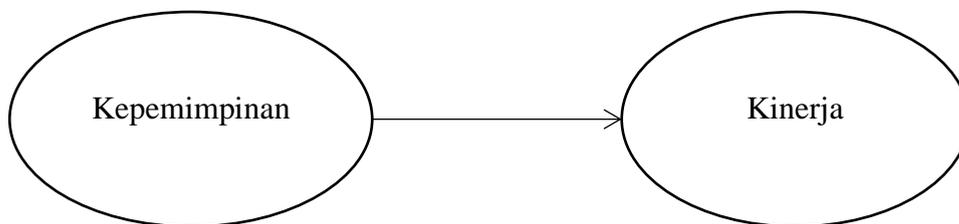
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Hermani, 2017) Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah suatu usaha yang sangat penting dan sangat berhubungan dalam mencapai tujuan.

Pemimpin dalam sebuah organisasi memiliki peranan penting dalam mengarahkan dan mempengaruhi para bawahannya. Tanpa adanya orang yang mengatur dan mengarahkan suatu organisasi niscaya organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misinya.

Kepemimpinan adalah suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi.oleh karena itu pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan individu maupun organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu Menurut (Iswani et al., 2024), (Prastyorini et al., 2024b), (Haryani T et al., 2022) Menunjukkan bahwa Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan.



Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Basyid & Abdul, 2024) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang nyata dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Syafnur, 2023) Menjelaskan Motivasi adalah apa yang membuat mereka bersemangat dengan pekerjaan mereka, keinginan untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan menjadi bagian dari semua yang mereka lakukan agar puas.

Motivasi kerja menjadi pendorong utama bagi seseorang untuk bekerja secara optimal sesuai dengan prosedur, standar, dan target yang telah ditentukan. Sehubungan dengan hal ini, pemimpin dituntut untuk responsif dan proaktif dalam mengatasi kekurangan serta memenuhi kebutuhan yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Dengan motivasi yang tinggi, pegawai mampu menjalankan seluruh tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, yang pada akhirnya akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja mereka

Berdasarkan Peneliti terdahulu Menurut (Ratnaningtyas et al., 2024) (Nurwahyuni , Masdar Mas'ud, 2020) , k(Basyid & Abdul, 2024), (Haryani T et

al., 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



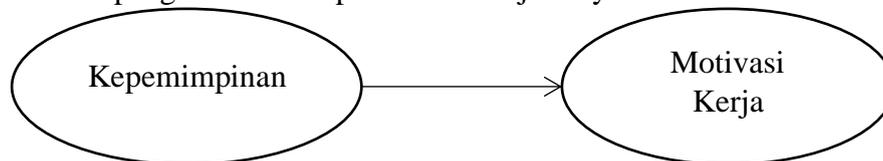
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Menurut (Margi et al., 2024) Dalam aktivitas perusahaan banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan diantaranya adalah kepemimpinan dan motivasi kerja. Diperoleh bahwa kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, artinya apabila gaya kepemimpinan di suatu perusahaan baik maka motivasi bekerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula dengan kepemimpinan yang bagus mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Seorang pemimpin menggunakan wewenang dan peran kepemimpinannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugas demi tercapainya tujuan organisasi. Sementara itu, kepemimpinan merujuk pada metode atau gaya yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi perilaku bawahannya agar bersedia bekerja sama dan berkontribusi secara produktif. Tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat tercapai apabila didukung oleh kepemimpinan yang efektif, sehingga jika gaya kepemimpinan tidak diterapkan dengan tepat, hal tersebut dapat mengurangi semangat dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya (Ratnaningtyas et al., 2024)

Berdasarkan penelitian terdahulu Menurut (Wongkar et al., 2024), (Margi et al., 2024), (Haryani T et al., 2022) Mengatakan bahwa kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.



Gambar 2.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja.

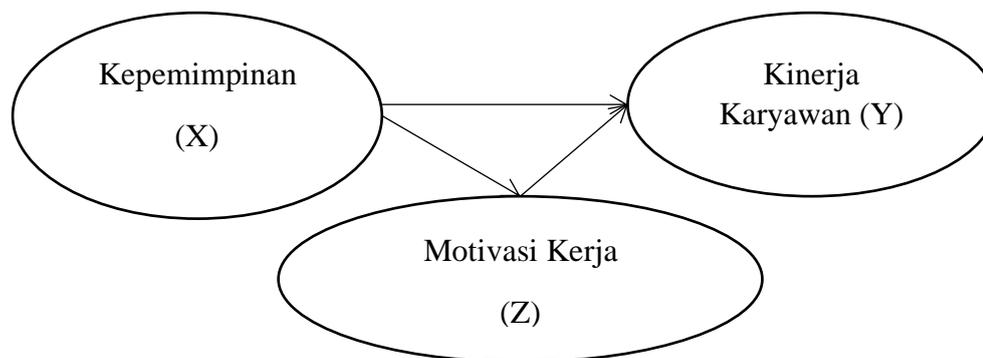
2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi, membimbing, dan mengarahkan karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif secara tidak langsung memengaruhi kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja. Menurut (Haryani T et al., 2022) Motivasi Kerja mampu memberikan kontribusi kecil pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya motivasi kerja pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. Motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja optimal, meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan hasil kerja yang berkualitas. Kepemimpinan yang baik meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu menurut (Wongkar et al., 2024) Mengatakan bahwa variabel pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan hubungan kuat antara variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Menurut (Prastyorini et al., 2024b) Menunjukkan kepemimpinan baik secara langsung maupun melalui variabel kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Ini relevan dengan peran motivasi kerja sebagai variabel intervening. Menurut (Basyid & Abdul, 2024), (Haryani T et al., 2022) Mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang nyata dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan



Gambar 2.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi, 2018) Berdasarkan Batasan masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)?

2. Ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)?
3. Ada pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO) ?
4. Ada pengaruh langsung Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)?

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan Penelitian kuantitatif dan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang tidak secara mendalam. Instrumen pengumpulan data dapat digunakan seperti angket, daftar wawancara, dan lainnya dimana tidak harus dari peneliti sendiri. Menurut (Juliandi, 2018) mengatakan permasalahan dalam penelitian kuantitatif dapat ditentukan di awal penelitian sehingga dapat bersifat sebagai hipotesis atau dugaan awal terhadap permasalahan.

Menurut (Juliandi, 2018) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis, hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel.

3.2 Defenisi Operasional

Definisi Operasional adalah penjelasan yang jelas dan spesifik tentang bagaimana suatu konsep atau variabel diukur dan diamati dalam suatu penelitian. Definisi ini bertujuan untuk menjelaskan secara konkret apa yang dimaksud dengan istilah atau variabel tertentu, sehingga dapat dipahami dan diukur secara konsisten. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tanjung et al, 2022). Adapun indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

Tabel 3.1 Indikator Kepemimpinan

No.	Indikator
1	Kuantitas
2	Kualitas
3	Penggunaan waktu dalam bekerja
4	Kerja sama dengan rekan lain

Sumber: (Khaeruman,2021:17)

2. Kepemimpinan (X)

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok (Hermani, 2017). Adapun indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut.

Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan

No.	Indikator
1.	Peduli terhadap karyawan
2.	Integritas
3.	Bijaksana
4.	Bersikap adil

Sumber: (Hermani, 2017)

3. Motivasi Kerja (Z)

Motivasi adalah sesuatu yang mengarahkan, mendorong, dan menciptakan kegairahan kerja seseorang untuk mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan (Saban, 2022) Adapun indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut.

Tabel 3.3 Indikator Motivasi Kerja

No.	Indikator
1.	Berusaha memenuhi kebutuhan hidup
2.	Senang memperoleh pujian dari atasan
3.	Bekerja dengan memperoleh insentif
4.	Bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari atasan

Sumber: (Uno, 2018).

3.3 Waktu dan tempat penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Socfin Indonesia Medan (Socfindo) berlokasi di Jl. K.L. Yos Sudarso No. 106 Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan November 2024 sampai April 2025. Dengan jadwal dan waktu penelitian sebagai berikut.

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

NO	Kegiatan	Bulan																							
		November				Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset																								
2.	Pengajuan judul																								
3.	Penyusunan Tugas Akhir																								
4.	Bimbingan Tugas Akhir																								
5.	Seminar Tugas Akhir																								
6.	Penyusunan Skripsi																								
7.	Bimbingan Skripsi																								
8.	Sidang Meja Hijau																								

Sumber: Penelitian Sendiri 2024

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Juliandi, 2018) Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Socfin Indonesia (SOCFINDO) Medan yang berjumlah 183 orang.

Tabel 3.5 Populasi Penelitian Rincian Konvensi Karyawan PT. Socfin Indonesia Medan

No	NAMA BAGIAN	JUMLAH
1	Internal Audit Personel	8
2	Information Tekchnology	11
3	General Departemen Personel	88
4	Sales Departemen	28
5	Technical dan Technological Departemen	16
6	Finance Departemen	16
7	Purchase Departement	16
	Jumlah	183

Sumber : PT. Socfin Indonesia Medan (2024)

3.4.2 Sampel

Menurut (Juliandi, 2018) Sampel adalah beberapa dari populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik *probability sampling*.

Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sebagai sampel dengan menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n : Sampel

N : Populasi

e : Presentasi kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebesar 10%

Maka pada penelitian jumlah sampel penelitian dapat dihitung atau ditentukan menggunakan rumus di atas :

$$n = \frac{183}{1 + (183 \times 0,1)^2}$$

$$n = 64,66$$

$$n = 65$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin diatas maka dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini didapatkan jumlah sampel adalah 65 orang pegawai pada PT. Socfin Indonesia (SOCFIN) Medan.

Tabel 3.6 Jumlah Populasi dan Sampel di PT. Socfin Indonesia Medan

Bagian	Jumlah Karyawan (Populasi)	Sampel
Internal Audit	8	$n_{IA} = \frac{8}{183} \times 65 = 3$
Information Technology	11	$n_{IT} = \frac{11}{183} \times 65 = 4$
General Departemen Personel	88	$n_{GDP} = \frac{88}{183} \times 65 = 31$
Sales Departemen	28	$n_{SD} = \frac{28}{183} \times 65 = 9$
Technical dan Technological Departemen	16	$n_{TTD} = \frac{16}{183} \times 65 = 6$
Finance Departemen	16	$n_{FD} = \frac{16}{183} \times 65 = 6$
Purchase Departemen	16	$n_{PD} = \frac{16}{183} \times 65 = 6$
Jumlah	183	65

Sumber : PT. Socfin Indonesia Medan (2024)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data Primer merupakan data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri melalui wawancara, dan angket/kuisisioner. Sedangkan Data sekunder merupakan data yang didapatkan oleh peneliti melalui studi dokumentasi. Untuk mendapatkan data yang komprehensif dan akurat dalam penelitian ini, maka metode pengumpulan data yang penulis gunakan adalah sebagai berikut :

3.5.1 Angket atau Kuesioner

Kuesioner adalah pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh karyawan sebagai responden diatur dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan rancangan untuk

mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Juliandi, 2018).

Kuisisioner dibagikan kepada seluruh pegawai Kuisisioner penelitian ini ditunjukkan kepada karyawan PT. Socfin Indonesia Medan yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 orang. Dalam penelitian ini, kuisisioner yang diberikan kepada responden berkaitan dengan Kepemimpinan, motivasi kerja, dan Kinerja karyawan. Untuk mendapatkan informasi yang diperlukan, dibutuhkan perancang pengumpulan data berupa angket atau kuisisioner tertutup yang memiliki 5 pilihan jawaban menggunakan skala likert dari 1 hingga 5.

Tabel 3.7 Skala Likert

Opsi Jawaban	Bobot
Bobot Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi, 2015)

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, 2018). Dalam penelitian ini, data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLS - SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis jalur memungkinkan kita untuk menguji hubungan langsung antar variabel maupun hubungan tidak langsung antarvariabel dalam model (Ghozali,2015)

Seringkali dalam penelitian, para peneliti menemui situasi di mana mereka memiliki sampel data yang besar, namun landasan teori yang dimiliki lemah

dalam hal hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Di sisi lain, ada juga kasus di mana hubungan antar variabel sangat kompleks, tetapi data yang tersedia dalam sampel sangat terbatas.

PLS merupakan metode statistika dalam SEM yang menggunakan pendekatan berbasis varian. Metode ini dirancang untuk mengatasi tantangan dalam regresi berganda, terutama saat terjadi masalah spesifik dalam data seperti sampel penelitian yang kecil, keberadaan data yang hilang, dan multikolinieritas (Ghozali,2015)

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 indikatornya.

PLS merupakan 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*.

(Hair et al., 2017) ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu:

1. Analisis model pengukuran (*Outer Model*)
 - a. ergen (*CO*nvergen *VA*lidity).
 - b. reabilitas dan validitas konstruk (*Construk Reability And Validity*)
 - c. Validitas diskriminasi (*Diskrimination Validity*)
2. Analisis model structural (*Inner Model*)
 - 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 lokadsi 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 adalah layak dan valid. Model pengukuran Dengan menggunakan analisis faktor konfirmator adalah dengan pendekatan MTMM (Multi Trait-Multi

Method). Dengan menguji validity convergent dan discriminant. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (Ghozali,2015)

1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar. Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai korelasi adalah positif dan probalitas yang di hitung < nilai probalitas yang ditetapkan sebesar 0,05(sig 2 – tailed < α 0,05).

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x y)$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Untuk menguji reabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach's alpha. Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum ab^2}{\sigma_1^2} \right] =$$

Keterangan:

- r_i : Reliabilitas instrumen
- σ_1^2 : Varians Total
- k : Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum b^2$: Jumlah varians butir

3.6.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Inner Model adalah model struktural yang digunakan untuk memahami hubungan sebab akibat antara variabel laten terlebih dahulu. Analisis R – Square (R²), dan F – Square (F²), digunakan untuk mengevaluasi inner model (Juliandi, 2018)

1. *R-Square*

R-Square (R²) dapat menunjukkan pengukuran tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Model penelitian yang memiliki nilai R² yang tinggi menunjukkan bahwa model penelitian tersebut baik. Menurut (Juliandi, 2018) kriteria R² yaitu:

- a. Jika nilai $R^2 = 0,75$ maka model kuat
- b. Jika nilai $R^2 = 0,50$ maka model sedang
- c. Jika nilai $R^2 = 0,25$ maka model lemah

2. F-Square

F-Square adalah sebuah ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen). Terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018)

1. Jika nilai *F-Square* = 0,02 berarti efek yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah kecil.
2. Jika nilai *F-Square* = 0,15 berarti efek yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah sedang atau berat.
3. Jika nilai *F-Square* = 0,35 berarti efek yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah besar.

3.6.3 Uji Hipotesis

1. *Dirrect Effect*

Analisis *direct effect* atau pengaruh langsung adalah proses pengujian hipotesis yang bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Hair et al., 2017)

Kriteria dalam pengukuran *direct effect* antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai P-Values 0,05 maka variabel dinyatakan tidak signifikan.
- b. Jika nilai P-Values >0,05 maka variabel dinyatakan tidak signifikan.

2. *Indirect Effect*

Analisis *indirect effect* bertujuan untuk menguji hipotesis tentang

pengaruh tidak langsung dari sebuah variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen), yang disampaikan melalui suatu variabel mediator (intervening) (Hair et al., 2017)

Kriteria dalam pengukuran indirect effect antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai P-Values $<0,05$, maka variabel dinyatakan signifikan yang berarti variabel mediator, memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hal ini berarti pengaruhnya adalah langsung.
- b. Jika P-Values $>0,05$, maka variabel dinyatakan tidak signifikan yang berarti variabel mediator tidak memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hal ini berarti pengaruhnya adalah langsung.

3. *Total Effect*

Total effect adalah hasil dari berbagai hubungan yang terjadi. Efek total merupakan kombinasi antara efek langsung dan efek tidak langsung (Juliandi, 2018)

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor PT. Socfin Indonesia Medan. Dalam penelitian ini penulis mengelolah kuesioner dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk Variabel Kinerja karyawan (Y), 10 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (Z), 10 pernyataan untuk variabel Kepemimpinan (X). Kuesioner yang disebarakan ini diberikan kepada 65 orang karyawan pada kantor PT. Socfin Indonesia Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) 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 Karyawan (Y), Motivasi Kerja (Z), Kepemimpinan (X). Jadi untuk setiap responden yang menjawab kuesioner anak skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah:

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	45	69%
2	Perempuan	20	31%
Total		65	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas yaitu identitas responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah sebanyak 45 orang (69%) dan perempuan sebanyak 20 orang (31%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan di beberapa bagian PT. Socfin Indonesia Medan adalah laki-laki.

4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Adapun identitas responden berdasarkan pendidikan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA/Sederajat	7	11%
2	D3	12	18%
3	S1	46	71%
4	S2	0	0%
Total		65	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas yaitu identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir responden terbesar adalah Strata 1 (S1) dengan jumlah 46 orang (71%) serta responden terkecil ada pada tingkat pendidikan Strata 2 (S2) dengan jumlah 0 orang (0%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan terakhir karyawan pada kantor PT. Socfin Indonesia Medan adalah Strata 1 (S1).

4.1.2.3 Masa Kerja

Adapun identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada

tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	< 1Tahun	0	0
2	1-5 Tahun	12	18%
3	5-10 Tahun	23	35%
4	>10 Tahun	30	46%
Total		65	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas yaitu identitas responden berdasarkan masa kerja terbesar adalah >10 tahun yakni sebanyak 30 orang (46%) dan responden terkecil dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 12 orang (18%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata masa kerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan adalah >10 tahun.

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1 Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan peyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Socfin Indonesia Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

Tabel 4.5 Skor Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

NO	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	3 %	5	7 %	8	13 %	22	34 %	28	43 %	65	100 %
2	2	3 %	4	6 %	9	14 %	23	36 %	27	41 %	65	100 %
3	2	3 %	5	7 %	9	15 %	23	35 %	26	40 %	65	100 %
4	2	3 %	4	6 %	8	13 %	22	34 %	29	44 %	65	100 %
5	2	3 %	5	7 %	8	12 %	21	33 %	29	45 %	65	100 %
6	2	3 %	5	7 %	8	13 %	22	34 %	28	43 %	65	100 %
7	2	3 %	5	7 %	8	13 %	21	33 %	29	44 %	65	100 %
8	2	3 %	4	6 %	9	14 %	23	35 %	27	42 %	65	100 %
9	2	3 %	4	6 %	9	14 %	23	36 %	27	41 %	65	100 %
10	2	3 %	5	7 %	8	13 %	22	34 %	28	43 %	65	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja (Y) bahwa:

1. Mementingkan kualitas dalam bekerja untuk mendapatkan hasil lebih baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju (43%), setuju (34%), kurang setuju (13%), tidak setuju (7%), Sangat tidak setuju (3%)
2. Selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (41%), setuju (36%), kurang setuju (14%), tidak setuju (6%), Sangat tidak setuju (3%)
3. Kuantitas kerja melebihi rata-rata karyawan, mayoritas responden menjawab setuju (40%), sangat setuju (35%), kurang setuju (15%), tidak setuju (7%), Sangat tidak setuju (3%)
4. Perusahaan perlu menetapkan standart dalam kuantitas kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju (44%), setuju (34%), kurang setuju (13%), tidak setuju (6%), Sangat tidak setuju (3%)
5. Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (45%), setuju (33%), kurang setuju (12%), tidak setuju (7%), Sangat tidak setuju (3%)
6. Hadir tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju (43%), setuju (34%), kurang setuju (13%), tidak setuju (7%), sangat tidak setuju (3%)
7. Saya bekerja dengan baik bersama rekan kerja dalam tim , mayoritas responden menjawab sangat setuju (44%), setuju (33%), kurang setuju (13%), tidak setuju (7%), Sangat tidak setuju (3%)
8. Saya mampu berkomunikasi dengan jelas dan efektif dalam tim , mayoritas responden menjawab sangat setuju (42%), setuju (35%), kurang setuju (14%),

tidak setuju (6%), Sangat tidak setuju (3%)

9. Saya dapat mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (41%), setuju (36%), kurang setuju (14%), tidak setuju (6%), Sangat tidak setuju (3%)
10. Memiliki inisiatif secara mandiri dalam menghadapi setiap masalah, mayoritas responden menjawab sangat setuju (43%), setuju (34%), kurang setuju (13%), tidak setuju (7%), Sangat tidak setuju (3%)

4.1.3.2 Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Socfin Indonesia Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kepemimpinan (X) sebagai berikut:

Tabel 4.6 Skor Kuesioner Variabel Kepemimpinan (X)

NO	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	2 %	7	10 %	9	14 %	21	32 %	27	42 %	65	100 %
2	1	2 %	5	8 %	7	10 %	23	35 %	29	45 %	65	100 %
3	1	2 %	3	5 %	10	15 %	25	38 %	26	40 %	65	100 %
4	2	3 %	5	8 %	8	12 %	21	33 %	29	44 %	65	100 %
5	2	3 %	4	6 %	9	14 %	23	36 %	27	41 %	65	100 %
6	2	3 %	4	6 %	10	15 %	24	37 %	25	39 %	65	100 %
7	3	4 %	5	7 %	8	12 %	22	34 %	28	43 %	65	100 %
8	2	3 %	4	6 %	10	15 %	23	36 %	26	40 %	65	100 %
9	2	3 %	4	6 %	9	14 %	23	35 %	27	42 %	65	100 %
10	3	4 %	5	7 %	8	12 %	22	34 %	28	43 %	65	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepemimpinan (X1) bahwa:

1. Pemimpin saya mendengarkan keluhan atau masukan dari karyawan dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju (42%), setuju (32%), kurang setuju (14%), tidak setuju (10%), sangat tidak setuju (2%)
2. Pemimpin saya memberikan dukungan saat karyawan menghadapi kesulitan,

- mayoritas responden menjawab sangat setuju (45%), setuju (35%), kurang setuju (10%), tidak setuju (8%), sangat tidak setuju (2%)
3. Pemimpin saya berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, mayoritas responden menjawab sangat setuju (40%), setuju (38%), kurang setuju (15%), tidak setuju (5%), sangat tidak setuju (2%)
 4. Pemimpin saya mengutamakan prinsip moral dalam pengambilan keputusan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (44%), setuju (33%), kurang setuju (12%), tidak setuju (8%), sangat tidak setuju (3%)
 5. Pemimpin saya konsisten antara ucapan dan tindakan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (41%), setuju (36%), kurang setuju (14%), tidak setuju (6%), sangat tidak setuju (3%)
 6. Pemimpin saya mempertimbangkan berbagai sudut pandang sebelum membuat keputusan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (39%), setuju (37%), kurang setuju (15%), tidak setuju (6%), sangat tidak setuju (3%)
 7. Pemimpin saya mampu memberikan solusi yang tepat untuk setiap masalah, mayoritas responden menjawab sangat setuju (43%), setuju (34%), kurang setuju (12%), tidak setuju (7%), sangat tidak setuju (4%)
 8. Pemimpin saya mempertimbangkan berbagai sudut pandang sebelum membuat keputusan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (40%), setuju (36%), kurang setuju (15%), tidak setuju (6%), sangat tidak setuju (3%)
 9. Pemimpin saya memperlakukan semua karyawan dengan adil, tanpa pilih kasih, mayoritas responden menjawab sangat setuju (42%), setuju (35%), kurang setuju (14%), tidak setuju (6%), sangat tidak setuju (3%)

10. Pemimpin saya memastikan peraturan yang diterapkan secara konsisten untuk semua karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (43%), setuju (34%), kurang setuju (12%), tidak setuju (7%), sangat tidaksetuju(4%),

4.3.3.3 Variabel Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan peyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Socfin Indonesia Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Motivasi Kerja (Z) sebagai berikut:

Tabel 4.7 Skor Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (Z)

No	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	3 %	5	7 %	8	13 %	23	35 %	27	42 %	65	100 %
2	2	3 %	4	6 %	9	14 %	22	34 %	28	43 %	65	100 %
3	3	4 %	4	6 %	8	12 %	22	34 %	29	44 %	65	100 %
4	3	4 %	4	6 %	8	13 %	23	36 %	27	41 %	65	100 %
5	2	3 %	5	7 %	8	13 %	23	35 %	27	42 %	65	100 %
6	2	3 %	4	6 %	8	13 %	22	34 %	28	44 %	65	100 %
7	3	4 %	4	6 %	8	13 %	22	34 %	28	43 %	65	100 %
8	2	3 %	4	6 %	9	14 %	23	35 %	27	42 %	65	100 %
9	3	4 %	4	6 %	8	13 %	22	34 %	28	43 %	65	100 %
10	3	4 %	4	6 %	8	13 %	23	36 %	27	41 %	65	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Motivasi Kerja (Z) bahwa:

1. Perusahaan tempat saya bekerja memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas- tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (42%), setuju (35%), kurang setuju (13%), tidak setuju (7%), sangat tidak setuju (3%)
2. Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif, mayoritas responden menjawab sangat setuju (43%), setuju (34%), kurang setuju (14%), tidak setuju (6%), sangat tidak setuju (3%),

3. Pihak perusahaan memberikan libur atau cuti sesuai dengan ketentuan berlaku, mayoritas responden menjawab sangat setuju (44%), setuju (34%), kurang setuju (12%), tidak setuju (6%), sangat tidak setuju (4%)
4. Saya merasa di hargai atas kontribusi saya dalam pekerjaan atau lingkungan, , mayoritas responden menjawab sangat setuju (41%), setuju (36%), kurang setuju (13%), tidak setuju (6%), sangat tidak setuju (4%)
5. Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih baik dan semangat, mayoritas responden menjawab sangat setuju (42%), setuju (35%), kurang setuju (13%), tidak setuju (7%),sangat tidak setuju (3%)
6. Pujian dari atasan membuat saya merasa dihargai di tempat kerja, , mayoritas responden menjawab sangat setuju (44%), setuju (34%), kurang setuju (13%), tidak setuju (6%), sangat tidak setuju (3%)
7. Saya merasa lebih termotivasi bekerja jika mendapatkan bonus atau insentif tambahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju (43%), setuju (34%), kurang setuju (13%), tidak setuju (6%), sangat tidak setuju (4%)
8. Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, , mayoritas responden menjawab sangat setuju (42%), setuju (35%), kurang setuju (14%), tidak setuju (6%), sangat tidak setuju (3%)
9. Untuk mencapai hasil kerja yang tepat, saya tidak ragu untuk menanyakan kembali kepada atasan apabila perintah yang diberikan kurang jelas, mayoritas responden menjawab sangat setuju (43%),setuju (34%), kurang setuju (13%), tidak setuju (6%), sangat tidak setuju (4%)
10. Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja atau orang-orang

disekitar saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju (41%), setuju (36%), kurang setuju (13%), tidak setuju (6%), sangat tidak setuju (4%)

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Data Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan dengan dua pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Tujuan dari *outer model*

adalah untuk menjelaskan hubungan antara variabel laten dan indikator-indikator yang terkait.

4.2.1.1 Uji Validitas

Uji validitas berperan penting dalam menilai sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel dalam penelitian. Apabila instrumen tersebut valid, maka hasil pengukurannya juga akan benar. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *convergent validity* dan *discriminant validity*.

1. *Convergent Validity*

Untuk menguji *Convergent Validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading faktor*. *Convergen Validity* memiliki ketentuan nilai $>0,7$ sehingga memenuhi kriteria indikator valid. Berikut merupakan nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel laten.

Tabel 4.8 *Convergent Validity*

Variable	Indicator	Outer Loading	Quality Criteria	Explanation
Kepemimpinan	X1	0,886	>0.70	Valid
	X2	0,834	>0.70	Valid
	X3	0,809	>0.70	Valid
	X4	0,824	>0.70	Valid
	X5	0,769	>0.70	Valid
	X6	0,836	>0.70	Valid
	X7	0,768	>0.70	Valid

	X8	0,828	>0.70	Valid
	X9	0,779	>0.70	Valid
	X10	0,822	>0.70	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,831	>0.70	Valid
	Y2	0,842	>0.70	Valid
	Y3	0,719	>0.70	Valid
	Y4	0,767	>0.70	Valid
	Y5	0,750	>0.70	Valid
	Y6	0,852	>0.70	Valid
	Y7	0,875	>0.70	Valid
	Y8	0,855	>0.70	Valid
	Y9	0,766	>0.70	Valid
	Y10	0,760	>0.70	Valid
Motivasi Kerja	Z1	0,793	>0.70	Valid
	Z2	0,886	>0.70	Valid
	Z3	0,782	>0.70	Valid
	Z4	0,759	>0.70	Valid
	Z5	0,760	>0.70	Valid
	Z6	0,753	>0.70	Valid
	Z7	0,817	>0.70	Valid
	Z8	0,826	>0.70	Valid
	Z9	0,758	>0.70	Valid
	Z10	0,761	>0.70	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa setiap indikator variabel dalam penelitian ini memiliki nilai outer loading yang $> 0,70$. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator tersebut layak dan valid untuk digunakan dalam penelitian serta dapat diterapkan untuk analisis lebih lanjut karena telah memenuhi *Quality Criteria*.

Untuk menguji reliabilitas konstruk, kita dapat merujuk pada nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Suatu item pernyataan dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*-nya juga $>0,70$ (Hair Jr, et. al, 2023). Berikut ini hasil pengujian *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* :

Tabel 4.9 Cronbach's alpha, Composite reliability dan Average Variance Extracted

Variable	Instrumen Item	Indicator	Outer Loading	Cronbach's alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted
Kepemimpinan	X1	Pemimpin saya mendengarkan keluhan atau masukan dari karyawan dengan baik..	0,886	0.944	0.952	0.666
	X2	Pemimpin saya memberikan dukungan saat karyawan menghadapi kesulitan.	0,834			
	X3	Pemimpin saya berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif	0,809			
	X4	Pemimpin saya mengutamakan prinsip moral dalam pengambilan keputusan.	0,824			
	X5	Pemimpin saya konsisten antara ucapan dan tindakannya	0,769			
	X6	Pemimpin saya mempertimbangkan berbagai sudut pandang sebelum membuat keputusan	0,836			
	X7	Pemimpin saya mampu memberikan solusi yang tepat untuk setiap masalah.	0,768			
	X8	Pemimpin saya mempertimbangkan berbagai sudut pandang sebelum membuat keputusan.	0,828			
	X9	Pemimpin saya memperlakukan semua karyawan dengan adil, tanpa pilih kasih.	0,779			
	X10	Pemimpin saya memastikan peraturan yang diterapkan secara konsisten untuk semua karyawan	0,822			
Kinerja Karyawan	Y1	Mementingkan kualitas dalam bekerja untuk mendapatkan hasil lebih baik.	0,831	0.938	0.948	0.646
	Y2	Selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja.	0,842			
	Y3	Kuantitas kerja melebihi rata-rata karyawan	0,719			
	Y4	Perusahaan perlu menetapkan standart dalam kuantitas kerja	0,767			
	Y5	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang	0,750			

		ditentukan				
	Y6	Hadir tepat waktu.	0,852			
	Y7	Saya bekerja dengan baik bersama rekan kerja dalam tim.	0,875			
	Y8	Saya mampu berkomunikasi dengan jelas dan efektif dalam tim	0,855			
	Y9	Saya dapat mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan.	0,766			
	Y10	Memiliki inisiatif secara mandiri dalam menghadapi setiap masalah.	0,760			
Motivasi Kerja	Z1	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas- tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya..	0,793	0.933	0.943	0.625
	Z2	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif.	0,886			
	Z3	Pujian dari atasan membuat saya merasa dihargai di tempat kerja	0,782			
	Z4	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya dalam pekerjaan atau lingkungan..	0,759			
	Z5	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih baik dan semangat lagi..	0,760			
	Z6	Saya merasa lebih termotivasi bekerja jika mendapatkan bonus atau insentif tambahan	0,753			
	Z7	Saya merasa lebih termotivasi bekerja jika mendapatkan bonus atau insentif tambahan.	0,817			
	Z8	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.	0,826			
	Z9	Untuk mencapai hasil kerja yang tepat, saya tidak ragu untuk menanyakan kembali kepada atasan apabila perintah yang diberikan kurang jelas.	0,758			
	Z10	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja atau orang-orang	0,761			

	disekitar saya.		
--	-----------------	--	--

Sumber: Hasil Pengolahan SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada variabel kepemimpinan indikator yang memiliki nilai outer loading terbesar terdapat pada indikator X1 sebesar 0.886 dengan nilai cronbach's alpha sebesar 0.944 , composite reliability sebesar 0.952, dan AVE sebesar 0.666.

Kemudian pada variabel Kinerja karyawan nilai outer loading terbesar terdapat pada indikator Y7 sebesar 0.875, cronbach's alpha sebesar 0.938, composite reliability sebesar 0.948, dan AVE sebesar 0.646. Dan pada variabel motivasi kerja nilai outer loading terbesar terdapat pada indikator Z2 sebesar 0.886, cronbach's alpha sebesar 0.933, composite reliability sebesar 0.943, dan AVE sebesar 0.625. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel kepemimpinan , kinerja karyawan dan motivasi kerja memiliki asumsi pengujian reliabilitas.

2. *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. (Ghozali, 2013) menyatakan bahwa pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur *reliabilitas component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar dari nilai 0,50.

Tabel 4.10 Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan	0,666
Kinerja Karyawan	0,646
Motivasi Kerja	0,625

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) untuk semua konstruk memiliki nilai $> 0,50$. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *discriminant validity* pada model yang diuji.

3. Cronbach Alpha

Cronbach alpha merupakan penilaian terhadap reliabilitas dari batas suatu konstruk. nilai yang diharapkan diatas 0,70 dinyatakan valid dan jika nilai diatas 0,60 masih dapat diterima (Hair et al., 2021).

Tabel 4.11 Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan	0,944
Kinerja Karyawan	0,938
Motivasi Kerja	0,933

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2025)

Dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk dapat disimpulkan dari tabel di atas sudah bisa dikatakan memenuhi standar nilai dalam pengujian reliabilitas dan dikatakan valid dikarenakan semua variabel hasil nilai cronbach alpha diatas 0,70.

4. Composite Reliability

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator indikator pada suatu variabel. Nilai composite reliability merupakan ukuran untuk mengukur reliabilitas suatu indikator. Dengan nilai tersebut dapat terukur nilai realibilitas sesungguhnya dari suatu konstruk yang dibangun. Nilai composite reliability diharapkan diatas 0,70 dinyatakan baik dan nilai composite reliability 0,60 – 0,70 masih dapat diterima (Hair et al., 2021).

Tabel 4.12 Composite Reliability

	Composite Reliability
Kepemimpinan	0,952
Kinerja Karyawan	0,948
Motivasi Kerja	0,943

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2025)

Tabel di atas menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.2.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam menganalisis model struktural dilakukan melalui 3 pengujian, yaitu *R-Square*, *F-Square*, dan *Uji Hipotesis*. Berikut adalah hasil dari pengujian tersebut:

4.2.2.1 Hasil Uji R-Square

Adapun menurut (Juliandi 2018) kriteria untuk menilai nilai R^2 adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $R^2 = 0,75$ maka model substansial (kuat)
2. Jika nilai $R^2 = 0,50$ maka model moderate (sedang)
3. Jika nilai $R^2 = 0,25$ maka model lemah (buruk).

Tabel 4.13 Hasil Uji R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
KINERJA KARYAWAN	0,702	0,693
MOTIVASI KERJA	0,613	0,607

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *R-Square Adjusted* variabel kinerja karyawan adalah 0,693 yang berarti bahwa variabel kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

dengan demikian model tergolong moderate (Sedang).

Nilai *R-Square Adjusted* untuk variabel motivasi kerja adalah 0,607 hal ini menunjukkan bahwa baik variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki pengaruh terhadap variabel motivasi kerja adalah dengan demikian model tergolong moderate (sedang).

4.2.2.2 Hasil Uji F-Square

F-Square adalah sebuah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen). Terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen).

Adapun menurut (Juliandi 2018) kriteria untuk menilai nilai *F-Square* adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *F-Square* = 0,02 berarti efek yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah kecil.
2. Jika nilai *F-Square* = 0,15 berarti efek yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah sedang.
3. Jika nilai *F-Square* = 0,35 berarti efek yang ditimbulkan oleh variabel eksogen terhadap variabel endogen adalah besar.

Tabel 4.14 Hasil *F-Square*

	KEPEMIMPINAN	KINERJA KARYAWAN	MOTIVASI KERJA
KEPEMIMPINAN (X1)		0,286	1.586
KINERJA KARYAWAN (Y)			
MOTIVASI KERJA (Z)		0,227	

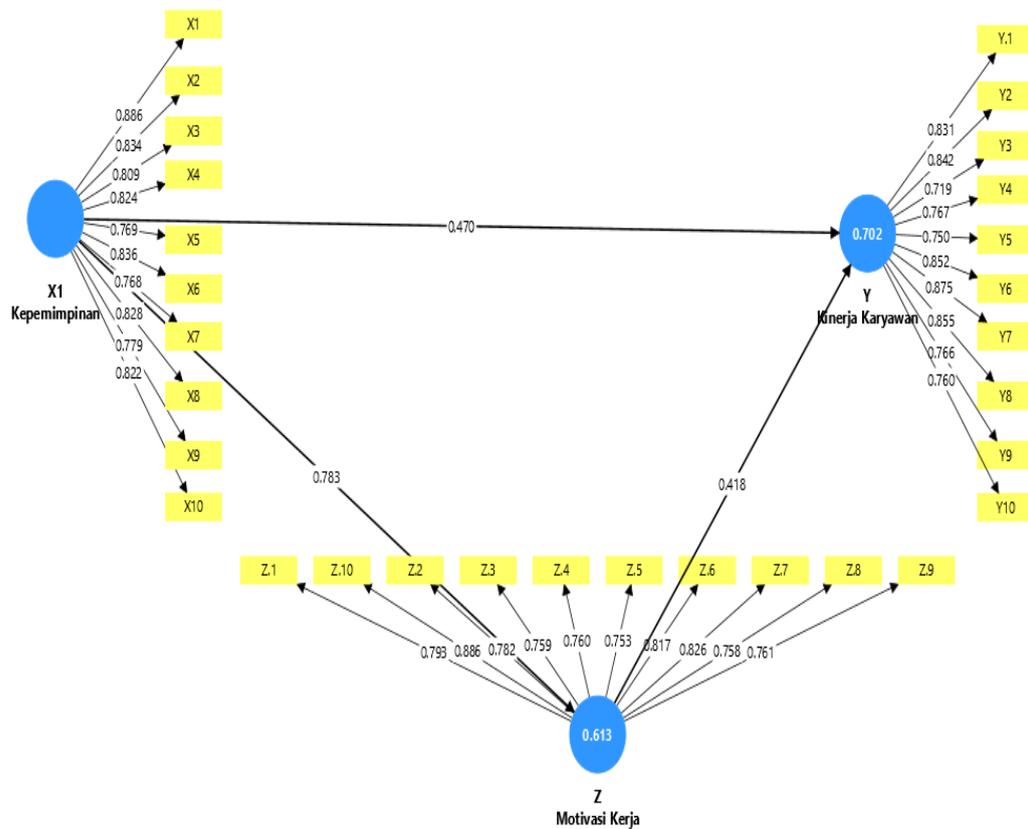
Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh besar terhadap motivasi kerja karena nilai *F-Square* sebesar 1,586

Untuk variabel kinerja karyawan mempunyai pengaruh sedang terhadap kepemimpinan karena nilai *F-Square* sebesar 0,286 dan mempunyai pengaruh sedang terhadap motivasi kerja karena nilai *F-Square* sebesar 0,227

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan koefisien jalur dalam model struktural. Fokus utama dari pengujian ini adalah untuk menguji signifikansi seluruh hubungan yang ada, atau yang sering disebut dengan pengujian hipotesis. Terdapat 3 jenis analisis pengujian hipotesis, antara lain: *direct effect*, *indirect effect* dan *total effect*. Proses pengujian hipotesis dilakukan dengan mengamati nilai *T statistics* yang dihasilkan melalui metode *bootstrapping*. Hasil proses *bootstrapping* program Smart PLS yang merupakan hasil *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) pada penjelasan-penjelasan dibawah ini:



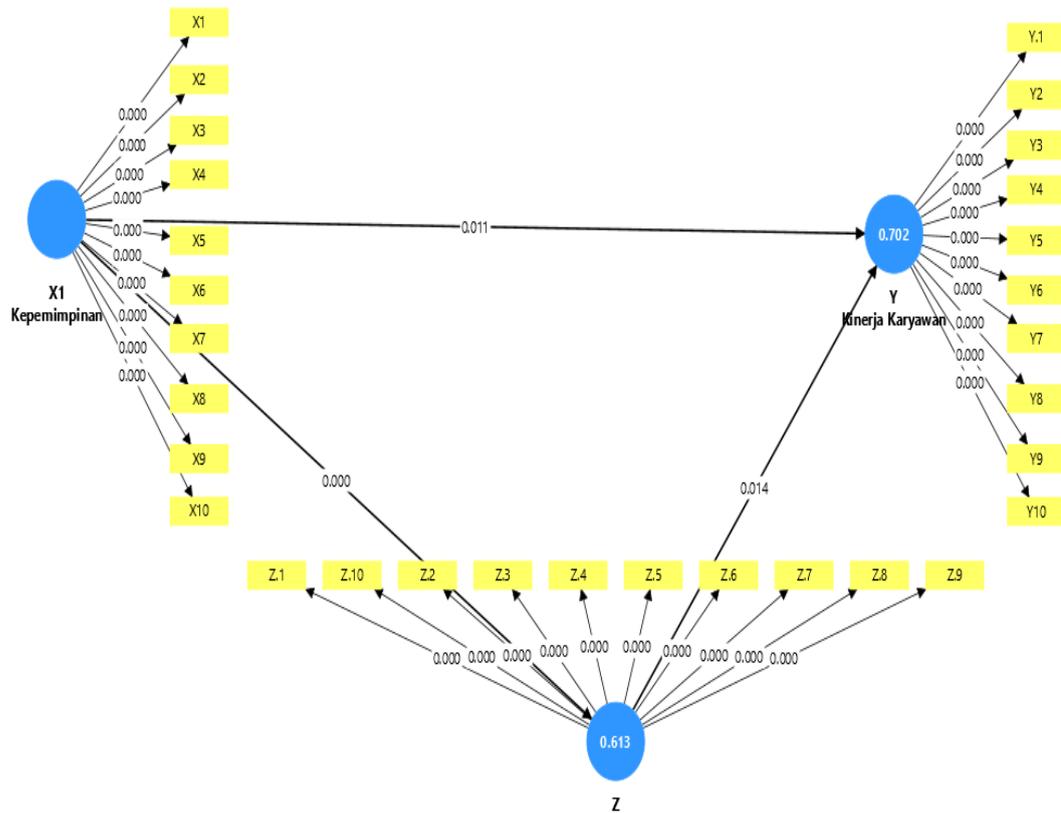
Gambar 4.1 Hasil Uji Algorithm (Outer Loading)

4.2.3.1 Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Tujuan dari analisis pengaruh langsung adalah untuk menguji hipotesis mengenai dampak langsung dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung ini dijelaskan sebagai berikut:

Apabila nilai koefisien jalur (*path coefficient*) menunjukkan angka positif, maka berarti pengaruh antara dua variabel adalah searah. Dalam hal ini, jika nilai dari variabel pertama meningkat, maka nilai dari variabel kedua juga akan turut meningkat (Hair Jr, et. al, 2023). Sebaliknya, jika nilai koefisien jalur menunjukkan angka negatif, maka pengaruh antara dua variabel tersebut bersifat berlawanan. Artinya, ketika nilai dari variabel pertama meningkat, nilai dari variabel kedua justru akan menurun (Hair Jr, et. al, 2023).

Nilai probabilitas/signifikan (P-Values): jika nilai P-Values <0,05 maka signifikan dan jika nilai P-Values >0,05 maka tidak signifikan (Hair Jr, et. al, 2023).



Gambar 4.2 Bootstrapping

Tabel 4.15 Hasil Path Coefficients (Hipotesis)

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0,470	2,533	0,011	H0 Diterima
Kepemimpinan -> Motivasi Kerja	0,783	10,210	0,000	H0 Diterima
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,418	2,446	0,014	H0 Diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2025)

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel di atas memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *TStatistic(|O/STDEV|)*), antara lain:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa t hitung sebesar $2,533 > 1,96$ dan p value sebesar $0,011 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis alternatif diterima.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa t hitung sebesar $10,210 > 1,96$ dan p value sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis alternatif diterima.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa t hitung sebesar $2,446 > 1,96$ dan p value sebesar $0,014 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis alternatif diterima.

4.2.3.2 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tujuan dari analisis efek tidak langsung adalah untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen yang dimediasi oleh variabel intervening. Kriteria untuk menentukan adanya efek tidak langsung adalah sebagai berikut:

Jika p-value $< 0,05$, maka hasilnya dianggap signifikan. Ini berarti bahwa variabel intervening (motivasi kerja), memberikan pengaruh terhadap hubungan antara variabel eksogen (X/Kepemimpinan) dan variabel endogen (Y/Kinerja karyawan). Dengan demikian, pengaruh yang ada dianggap tidak langsung (Hair Jr, et. al, 2023)

Jika p-value $> 0,05$, maka hasilnya dianggap tidak signifikan. Ini berarti bahwa variabel intervening (motivasi kerja), memberikan pengaruh terhadap

hubungan antara variabel eksogen (X/Kepemimpinan) dan variabel endogen (Y/kinerja karyawan). Dengan demikian, pengaruh yang ada dianggap langsung (Hair Jr, et. al, 2023).

Tabel 4.16 Hasil Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	Original sample (O)	T statistics (O/STD EV)	P values	Kesimpulan
Kepemimpinan-> Kinerja karyawan	0,327	2,130	0,033	H0 Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) diperoleh hasil sebagai berikut:

Terdapat pengaruh mediasi variabel motivasi kerja antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa *p value* sebesar $0,033 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sebagai intervening mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3.3 Pengaruh Total (*Total Effect*)

Total effect (pengaruh total) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung).

Tabel 4.17 Hasil *Total Effect*

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
KEPEMIMPINAN -> KINERJA KARYAWAN	0,797	12,511	0,000	Berpengaruh Signifikan
KEPEMIMPINAN -> MOTIVASI KERJA	0,783	10,210	0,000	Berpengaruh Signifikan
MOTIVASI KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0,418	2,446	0,014	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian diatas pengaruh total (*total effect*) diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Total efek untuk hubungan X (Kepemimpinan) dan Y (Kinerja) nilai *Tstatistics* (O/STDEV) adalah sebesar 12,511 dengan p-value $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
2. Total efek untuk hubungan X (Kepemimpinan) dan Z (Motivasi kerja) nilai *Tstatistics* (O/STDEV) adalah sebesar 10,210 dengan p-value $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
3. Total efek untuk hubungan Z (motivasi kerja) dan Y (Kinerja) nilai *Tstatistics* (O/STDEV) adalah sebesar 2,446 dengan p-value $0,014 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).

4.3 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO). Analisis dilakukan dengan menggunakan metode Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui software SmartPLS. Untuk itu, terdapat tujuh bagian utama yang menjadi pembahasan dalam hasil penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

4.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p-value sebesar $0,011 < 0,05$. Nilai original sampel *path coefficient* 0,470. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Iswani et al., 2024), (Prastyorini et al., 2024b), (Haryani T et al., 2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah suatu usaha yang sangat penting dan sangat berhubungan dalam mencapai tujuan.

4.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja memiliki nilai p-value sebesar 0,000 <0.05. Nilai original sampel *path coefficient* 0,783 . Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wongkar et al., 2024), (Margi et al., 2024), (Haryani T et al., 2022) Mengatakan bahwa kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan

Menurut (Margi et al., 2024) Dalam aktivitas perusahaan banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan diantaranya adalah kepemimpinan dan motivasi kerja. Diperoleh bahwa kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, artinya apabila gaya kepemimpinan di suatu

perusahaan baik maka motivasi bekerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi yang dilakukan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula dengan kepemimpinan yang bagus mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai p-value sebesar $0,014 < 0,05$. Nilai original sampel *path coefficient* 0,418 . Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ratnaningtyas et al., 2024) (Nurwahyuni , Masdar Mas'ud, 2020) , (Basyid & Abdul, 2024), (Haryani T et al., 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut (Basyid & Abdul, 2024) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang nyata dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Syafnur, 2023) Menjelaskan Motivasi adalah apa yang membuat mereka bersemangat dengan pekerjaan mereka, keinginan untuk berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan menjadi bagian dari semua yang mereka lakukan agar puas.

4.3.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh tidak langsung, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, hal ini dibuktikan dengan uji statistik sebesar

2,130 dengan angka signifikan $0,033 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima dengan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Menurut (Haryani T et al., 2022) Motivasi Kerja mampu memberikan kontribusi kecil pengaruh langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya motivasi kerja pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. Motivasi kerja yang tinggi membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja optimal, meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan hasil kerja yang berkualitas. Kepemimpinan yang baik meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian menurut (Wongkar et al., 2024), (Prastyorini et al., 2024b) (Basyid & Abdul, 2024), (Haryani T et al., 2022) Mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang nyata dan menguntungkan terhadap kepemimpinan dan kinerja karyawan

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Socfin indonesia medan, maka dapat disimpulkan:

1. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin indonesia medan.

Artinya, semakin baik kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawan.

2. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada PT. Socfin indonesia medan.

Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif, komunikatif, dan partisipatif dapat meningkatkan semangat dan dorongan kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

3. Ada pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin indonesia medan

Artinya, karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih baik, baik dari segi kuantitas maupun kualitas.

4. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Socfin indonesia medan

Hal Ini berarti motivasi kerja memiliki peran mediasi dalam memperkuat

hubungan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan motivasi kerja, dan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan

5.2 Saran

Adapun saran pada penelitian tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam penerapan kepemimpinan perusahaan disarankan untuk lebih meningkatkan komunikasi antara pemimpin dan karyawan agar lingkungan kerja lebih kondusif dan partisipatif. perusahaan Perlu lebih terbuka terhadap masukan, ide, dan keluhan dari karyawan agar tercipta komunikasi dua arah yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung Perusahaan perlu mendorong budaya inovasi dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide serta memberikan dukungan terhadap kreativitas.
2. Dalam penerapan Motivasi Karyawan perusahaan dapat memberikan program pelatihan, insentif, dan penghargaan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan.

5.3 Keterbatasan penulis

1. Penelitian hanya berfokus pada kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, sedangkan masih banyak faktor- faktor permasalahan lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan
2. Penelitian ini hanya dilakukan dengan metode survey melalui kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam responnya
3. Adanya keterbatasan penelitian ini dalam memperoleh sampel, jumlah responden hanya 65 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan

keadaan yang sesungguhnya

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya)*, 1(1), 1–9.
- Arda, M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(3) 84-91.
- Astuti, R., & L., & A, O. P. (2019). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Aulia, S., Salsabilla, & Pitakon, F. (2024). Pentingnya Pemberian Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Asn. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 5(6), 1–23.
- Basyid, & Abdul. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Daulay, R., K., & E., & Maulana, I. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*. 1(1), 1.
- Enny, W., & Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Febrina, I, H. R. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Ejournal.Hakhara-Institute.Com*, 1(1), 29–34.
- Fitri, N. A., Basri, H., Andriyani, I., & Even, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1087–1094.
- Ghozali, & I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. S. (2017). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. June.
- Haryani T, Kirana KC, & Wiyono G. (2022). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *TheJournalish: Social and Government*,

3(February), 55–74.
<http://thejournalish.com/ojs/index.php/thejournalish/index>

- Hasibuan, M. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Herawati, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batik di Jogjakart. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 1.
- Hermani, W. &. (2017). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
- Irfan, A., Aminah, A., & Armelia, C. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 107–121.
- Iswani, Akmaluddin, & Rita Novita. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Terhadap Kualifikasi Mutu Internal Gugus Sekolah Dasar Negeri Lampanah Aceh Besar. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(1), 203–211. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i1.765>
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (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>
- Juliandi, A. (2014). *Metodelogi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi*. umsupress.
- Juliandi, A. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi*. In Medan UMSU Press (.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLs*. In Modul Pelatihan.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Margi, F., Joko S Dwi Raharjo, & Julizar Idris. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan. *SEMNASIA (Seminar Nasional Ilmu Administrasi)*, 96–100.

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mukaromah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan BMT Hasanah Ponorogo. *Etihad: Journal of Islamic Banking and Finance*, 2(2), 142–154.
- Nurwahyuni, Masdar Mas'ud, S. A. & A. D. (2020). Journal of Management Science (JMAS). *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(3), 26–36.
- Pasaribu, L. V., & Arfusau, W. A. I. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 43–54.
- Prastyorini, J., Widyawati, N., Kristiawati, I., Ester Kalangi, M. H., Priyohadi, N. D., Priyanto, E., Arisanti, D., & . M. (2024a). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pt Anugerah Tirta Samudra. *Jurnal Baruna Horizon*, 7(1), 9–20. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v7i1.140>
- Prastyorini, J., Widyawati, N., Kristiawati, I., Ester Kalangi, M. H., Priyohadi, N. D., Priyanto, E., Arisanti, D., & . M. (2024b). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pt Anugerah Tirta Samudra. *Jurnal Baruna Horizon*, 7(1), 9–20.
- Ratnaningtyas, E. M., Wulandari, S., Nurani, P. A., & Puspitaningnala, D. R. R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Purworejo (PERSERODA) Kabupaten Purworejo. *Jurnal Economina*, 3(1), 116–122.
- Rian Iskandar, & Hariandy Hasbi. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 265–278.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*, 9(3), 505–515.
- Saban, R. (2022). KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DPRD KOTA TERNATE Oleh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 606–613.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah ...*, 4, 131–144. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6775>
- Supriyanto, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Restaurant Pagi Sore Cabang Sungai Lilin.

Jurnal Manajemen Kompeten, 4(1), 1.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Syafnur, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ksp Sejahtera Mandiri. *Cash*, 7(1), 90–94.
<https://doi.org/10.52624/cash.v7i1.2372>

Syafri, H., Amang, B., & Mas'ud, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal on Education*, 05(03), 10147–10164.

Uno, H. B. (2018). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wongkar, I. M., Sendow, G. M., Roring, F., Mandey, S. L., Wongkar, I. M., Sendow, G. M., & Roring, F. (2024). Karyawan Pt . Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang The Influence Of Leadership And Work Motivation on Employee Performance At Pt . Bank People Indonesia (persero) Tbk tumpaan branch office. *EMBA*, 12(4), 770–779.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SOCFIN INDONESIA MEDAN (SOCFINDO)

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan, semua pilihan jawaban dan pendapat saudara dirahasiakan oleh peneliti.
2. Isilah data diri saudara sesuai keadaan sebenarnya pada IDENTITAS RESPONDEN.
3. Isi dan pilihlah salah satu jawaban atas pernyataan-pernyataan yang diajukan dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang anda pilih.
4. Pastikan bahwa jawaban-jawaban yang anda berikan adalah jawaban yang jujur, apa adanya dan sesuai kenyataan.
5. Terima kasih atas kehadiran, kerjasama, dan bantuan dari Bapak/Ibu/saudara/i

II. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nomor Responden
- b. Bidang Pekerjaan :
- c. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
- d. Pendidikan Terakhir : () SMA/Sederajat () S1
() D3 () S2
- e. Masa Kerja : () <1 Tahun () 5-10 Tahun
() 1-5 Tahun () >10 Tahun

Keterangan jawaban:

STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Kinerja Karyawan						
NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Mementingkan kualitas dalam bekerja untuk mendapatkan hasil lebih baik					
2	Selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja					
3	Kuantitas kerja melebihi rata-rata karyawan					
4	Perusahaan perlu menetapkan standart dalam kuantitas kerja					
5	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan					
6	Hadir tepat waktu					
7	Saya bekerja dengan baik bersama rekan kerja dalam tim					
8	Saya mampu berkomunikasi dengan jelas dan efektif dalam tim					
9	Saya dapat mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan					
10	Memiliki inisiatif secara mandiri dalam menghadapi setiap masalah					

Kepemimpinan						
NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pemimpin saya mendengarkan keluhan atau masukan dari karyawan dengan baik.					
2	Pemimpin saya memberikan dukungan saat karyawan menghadapi kesulitan.					
3	Pemimpin saya berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.					
4	Pemimpin saya mengutamakan prinsip moral dalam pengambilan keputusan.					
5	Pemimpin saya konsisten antara ucapan dan tindakannya					
6	Pemimpin saya mempertimbangkan berbagai sudut pandang sebelum membuat keputusan.					
7	Pemimpin saya mampu memberikan solusi yang tepat untuk setiap masalah.					
8	Pemimpin saya mempertimbangkan berbagai sudut pandang sebelum membuat keputusan					
9	Pemimpin saya memperlakukan semua karyawan dengan adil, tanpa pilih kasih..					
10	Pemimpin saya memastikan peraturan yang diterapkan secara konsisten untuk semua karyawan					

Motivasi Kerja						
NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya.					
2	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif.					
3	Pihak perusahaan memberikan libur atau cuti sesuai dengan ketentuan berlaku					
4	Saya merasa dihargai atas kontribusi saya dalam pekerjaan atau lingkungan.					
5	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih baik dan semangat lagi.					
6	Pujian dari atasan membuat saya merasa dihargai di tempat kerja.					
7	Saya merasa lebih termotivasi bekerja jika mendapatkan bonus atau insentif tambahan.					
8	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.					
9	Untuk mencapai hasil kerja yang tepat, saya tidak ragu untuk menanyakan kembali kepada atasan apabila perintah yang diberikan kurang jelas					
10	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja atau orang-orang disekitar saya.					

KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	Y.1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
1	2	5	2	5	5	2	2	2	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
4	5	3	4	3	3	5	3	3	4	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
6	4	5	4	4	3	3	5	5	3	5
7	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4
11	2	2	1	2	3	1	2	3	3	2
12	3	3	4	2	5	5	3	2	2	4
13	3	2	2	4	4	3	2	2	2	3
14	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
15	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4
16	3	4	2	2	4	2	4	2	2	4
17	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
18	3	3	4	1	2	2	1	1	1	3
19	3	3	3	3	5	3	5	3	5	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
21	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3
22	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	1	1	4	4	4	1	1	1	1	1
25	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
28	4	4	3	4	3	3	5	4	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
31	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
32	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3
33	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4
34	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	3	4	2	5	5	5	5	5	5
37	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5
40	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
41	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	3	4	4	5	3	4	4	5	5	2
44	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5

NO	Y.1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
45	4	5	4	3	4	5	4	4	5	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4
49	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
50	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
51	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
52	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
53	4	1	5	1	1	1	1	1	5	4
54	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
55	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
56	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
57	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
58	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
59	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
61	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
62	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4
63	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4
64	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5
65	3	3	1	1	2	2	3	3	3	1

KEPEMIMPINAN (X)

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
1	5	5	2	2	5	1	2	5	5	5
2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4
5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
6	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4
7	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
11	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1
12	3	4	4	3	4	2	4	2	4	4
13	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4
14	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3
15	4	5	4	3	3	2	4	5	5	5
16	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
17	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4
18	1	2	2	1	1	1	3	3	1	1
19	5	2	5	4	5	5	5	4	3	5
20	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4
21	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3
22	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	1	4	1	1	1	1	4	4	4	1
25	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
28	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
32	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5
37	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
38	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5
40	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4
41	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
42	3	3	4	3	2	3	3	3	3	5
43	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

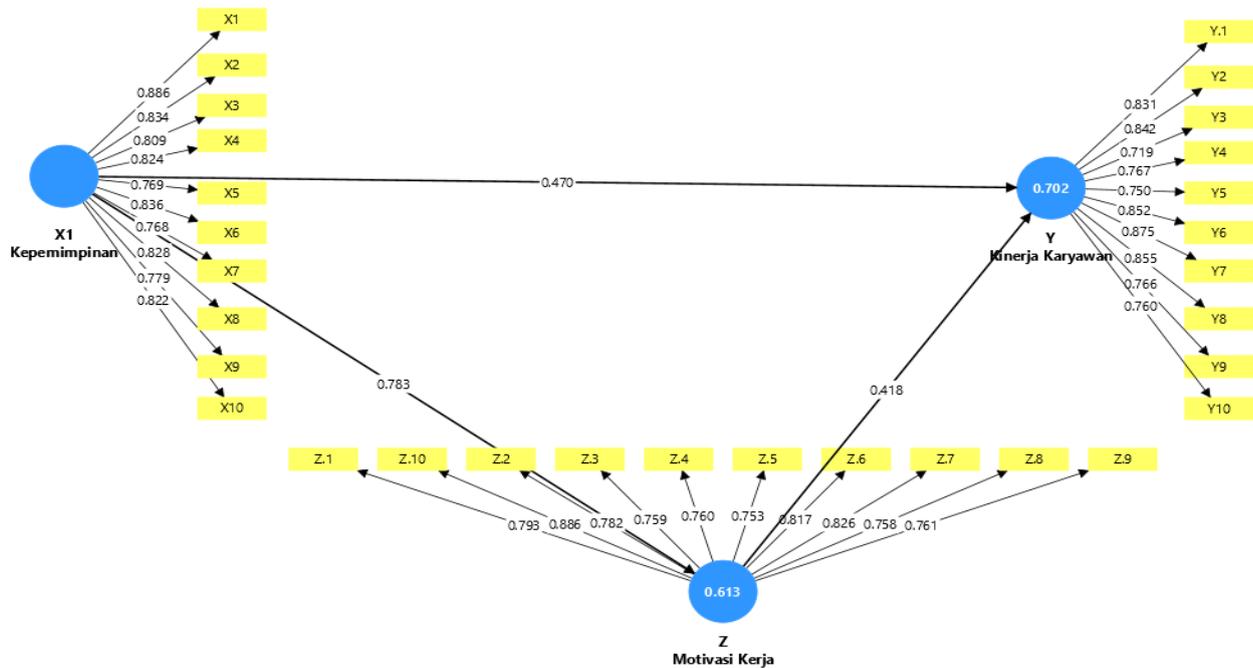
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
45	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5
46	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
50	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
51	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5
52	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
53	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1
54	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4
57	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
58	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5
59	4	3	5	2	5	5	5	4	5	1
60	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
61	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5
62	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5
63	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5
64	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
65	1	2	2	2	1	1	1	3	1	3

MOTIVASI KERJA (Z)

NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4
11	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2
12	2	4	3	2	4	4	5	5	4	4
13	3	2	4	4	4	5	4	4	3	4
14	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
15	5	5	4	3	3	3	4	4	5	4
16	3	3	4	3	4	4	5	4	5	4
17	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5
18	3	1	4	3	3	2	1	1	2	1
19	5	4	5	4	3	5	4	5	3	5
20	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
21	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4
22	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
25	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4
28	2	3	2	3	3	3	5	3	5	4
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4
33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
34	5	5	4	1	5	5	5	5	4	5
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
37	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5
40	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
43	4	4	4	5	5	5	4	1	5	5
44	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5

NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10
45	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5
46	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4
49	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3
50	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
51	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5
52	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
53	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5
54	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5
55	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
57	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4
58	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4
59	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4
60	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
61	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
62	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
63	4	4	3	4	1	4	4	5	5	5
64	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
65	1	2	2	1	2	1	3	3	3	2

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)



Outer loadings - Matrix

	X	Y	Z
X1	0.886		
X10	0.822		
X2	0.834		
X3	0.809		
X4	0.824		
X5	0.769		
X6	0.836		
X7	0.768		
X8	0.828		
X9	0.779		
Y		0.831	
Y10		0.760	
Y2		0.842	
Y3		0.719	
Y4		0.767	
Y5		0.750	
Y6		0.852	
Y7		0.875	
Y8		0.855	
Y9		0.766	
Z.1			0.793
Z.10			0.886
Z.2			0.782
Z.3			0.759
Z.4			0.760
Z.5			0.753
Z.6			0.817
Z.7			0.826
Z.8			0.758
Z.9			0.761

Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan	0,666
Kinerja Karyawan	0,646
Motivasi Kerja	0,625

Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan	0,944
Kinerja Karyawan	0,938
Motivasi Kerja	0,933

Composite Reliability

	Composite Reliability
Kepemimpinan	0,952
Kinerja Karyawan	0,948
Motivasi Kerja	0,943

Hasil Uji R-Square

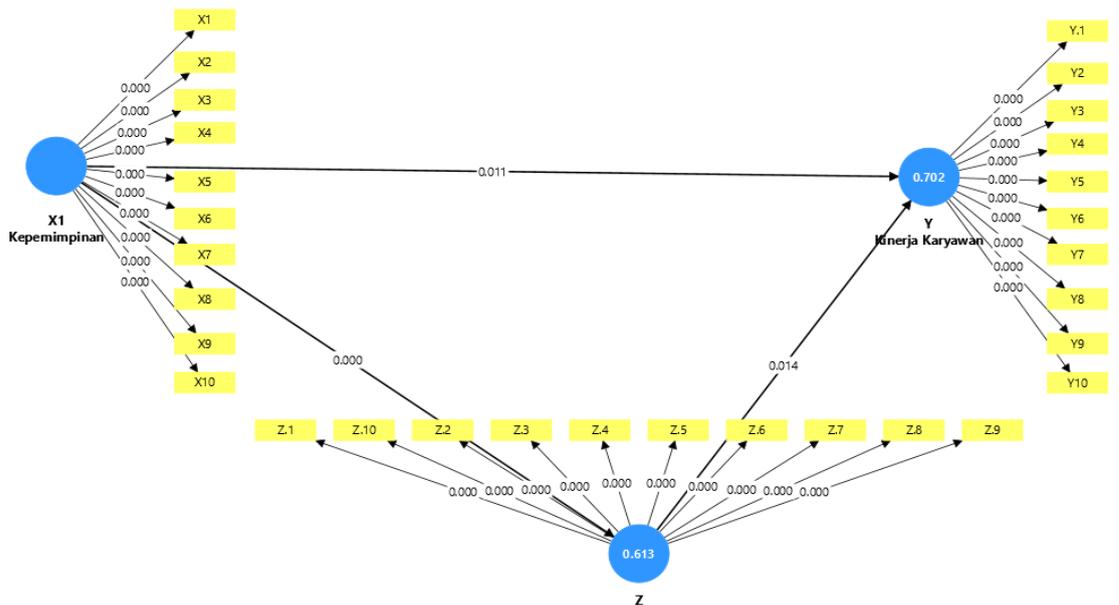
Variabel	R Square	R Square Adjusted
KINERJA KARYAWAN	0,702	0,693

MOTIVASI KERJA	0,613	0,607
-----------------------	--------------	--------------

Hasil F-Square

	KEPEMIMPINAN	KINERJA KARYAWAN	MOTIVASI KERJA
KEPEMIMPINAN (X1)		0,286	1.586
KINERJA KARYAWAN (Y)			
MOTIVASI KERJA (Z)		0,227	

Pengujian Hipotesis



Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,418	2,446	0,014	H0 Diterima
--	-------	-------	--------------	-------------

Hasil Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

	Original sample (O)	T statistics (O/STD EV)	P values	Kesimpulan
Kepemimpinan-> Kinerja karyawan	0,327	2,130	0,033	H0 Diterima

Hasil Total Effect

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Kesimpulan
KEPEMIMPINAN -> KINERJA KARYAWAN	0,797	12,511	0,000	Berpengaruh Signifikan

KEPEMIMPINAN -> MOTIVASI KERJA	0,783	10,210	0,000	Berpengaruh Signifikan
MOTIVASI KERJA -> KINERJA KARYAWAN	0,418	2,446	0,014	Berpengaruh Signifikan



PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4424/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/30/10/2024

Kepada Yth.

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 30/10/2024

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nurul Anura
NPM : 2105160356
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

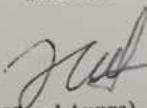
Identifikasi Masalah : 1. identifikasi masalah Beberapa karyawan merasa stres kerja karena mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas dan beban kerja yang diberikan serta desakan yang diberikan perusahaan.
2. Masih terdapat beberapa pegawai yang kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sendiri.
3. Adanya karyawan yang kurang termotivasi, terlihat dari karyawan yang kurang semangat dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga menurunkan kinerja karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening
2. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Sebagai Variabel Intervening
3. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Socfin Indonesia (Socfindo) Medan

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

Hormat Saya
Pemohon


(Nurul Anura)



PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4303/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/21/10/2024

Nama Mahasiswa : Nurul Anura
NPM : 2105160356
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 21/10/2024
Nama Dosen Pembimbing : *Fahrial Manung, SE, MIPA*

Judul Disetujui**): *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja sebagai Variable intervening pada PT. Sulfid Indonesia Medan (Sulfindo)*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, *21 - 2025*

Dosen Pembimbing

S. Manung
(.....)

Lampiran:

*) Dasi oleh Pimpinan Program Studi

***) Dasi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Ujikan Petegahan Judul Skripsi"

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 81 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2025

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 : Nurul Anura
N P M : 2105160356
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui
Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Socfin
Indonesia Medan (SOCFINDO)**

Dosen Pembimbing : Saprinal Manurung, SE., MA

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 : **10 Januari 2026**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : **10 Rajab 1446 H**
10 Januari 2025 M



Dekan

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



Tembusan :
1. Peringgal.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Bersih
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp: (061) 6622400 - 66224567 Fax: (061) 6625474 - 6631001
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id umsu@umsu.ac.id umsu@umsu.ac.id umsu@umsu.ac.id

Nomor : 81/IL.3-AU/UMSU-05/F/2025
 Lampiran :
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 10 Rajab 1446 H
 10 Januari 2025 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 PT. Socfin Indonesia Medan
 J.L.K.L.Yos Sudarso No.106
 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)

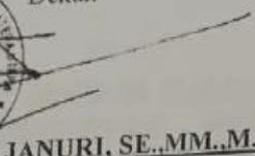
Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

- Nama : **Nurul Anura**
- Npm : **2105160356**
- Jurusan : **Manajemen**
- Semester : **VII (Tujuh)**
- Judul : **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)**

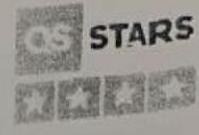
Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

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

Tembusan :
 1. Pertinggal



Medan, 25 Januari 2025
No.UM/X/Bi/300/2025

Yth. Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Jalan Mukhtar Basri No. 3
Medan 20238

Hal : Riset Pendahuluan

Dengan hormat,

Menindak lanjut Surat No. 81/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 hal "Izin Riset Pendahuluan" dengan ini, kami beritahukan bahwa kegiatan tersebut dapat dilaksanakan di PT Socfin Indonesia Jl.K.L. Yos Sudarso No.106 Medan mulai tanggal 28 Januari 2025 s.d 28 Februari 2025 dibawah ini adalah detail nama mahasiswa adalah sebagai berikut :

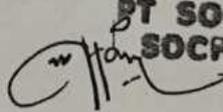
Nama	: Nurul Anura
NPM	: 2105160356
Jurusan	: Manajemen
Semester	: VII (Tujuh)
Judul	: Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)

Segala akomodasi, transportasi, dan konsumsi; termasuk apabila terjadi kecelakaan kerja dalam pelaksanaan kegiatan riset menjadi tanggung jawab mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan agar maklum.

Hormat kami,

PT SOCFIN INDONESIA
SOCFINDO - MEDAN


H. SUGIHARTANA
 Kepala Bhg. Umum


ERIKSON GINTING
 General Manager

- PD
- GM
- File
- HS/CT/ra



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

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](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

Nomor : 883 /II.3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 12 Ramadhan 1446 H
12 Maret 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Socfin Indonesia Medan
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 : **Nurul Anura**
N P M : **2105160356**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)**

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



Pembusan :
1. Pertinggal



STARS



(SOCFINDO)

Medan, 14 Maret 2025
No.UM/X/Bi/584/2025

th. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jalan Mukhtar Basri No.3
Medan 20238

SURAT KETERANGAN SELESAI RISET

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini PT Socfin Indonesia (SOCFINDO), dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa dibawah ini :

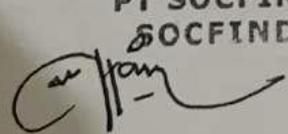
Nama Mahasiswa : Nurul Anura
NIM : 2105160356
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO)

Peneliti telah melaksanakan kegiatan Riset mulai tanggal 28 Januari 2025 s.d 28 Februari 2025 di PT Socfin Indonesia Medan.

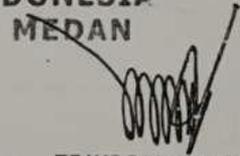
Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Hormat kami,

**PT SOCFIN INDONESIA
SOCFINDO - MEDAN**



H. SUGIHARTANA
Kepala Bhg.Umum



ERIKSON GINTING
General Manager

- PD
- GM
- File
- HS/CT/ra



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 PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Nurul Anura
NPM : 2105160356
Dosen Pembimbing : Saprinal Manurung, S.E., M.A.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Socfin Indonesia Medan (Socfindo)

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaikan latar belakang masalah, data kejuruan, dan publikasi.	29/11 2024 10/12 2024	
Bab 2	Perbaikan dan penambahan variabel penelitian.	10/12 2024	
Bab 3	Sugyan nah analisis data, juga nah smart PLS-3.	30/12 2024	
Daftar Pustaka	heute daftar pustaka juga nah sudah	30/12 2024	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	sekarang instrumen data penyusunan data.	30/12 2024	
Persetujuan Seminar Proposal	Acc.	7/1 2025	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, Januari 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Saprinal Manurung, S.E., M.A.



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, 06 Februari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Nurul Anura
 N.P.M. : 2105160356
 Tempat / Tgl.Lahir : Cinta air, 11 April 2003
 Alamat Rumah : Desa Cinta air dusun 1
 Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Socfin Indonesia Medan (SOCFINDO).

(Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	tidak ada
Bab I	kepemimpinan atau kepemimpinan otoriter? , Hal. 7
Bab II	perbaikan kesalahan penulisan ; harus ada penjelasan dari indikator
Bab III	perbaikan definisi operasional
Lainnya	kata pengantar, spani daftar isi
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, *Kamis, 06 Februari 2025*

TIM SEMINAR

Pembimbing

Saprinal Manurung, SE., MA

Pembanding

Dr. Mutia Arda, S.E., M.Si

Ketua Prodi

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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Kamis*,
06 Februari 2025 menerangkan bahwa:

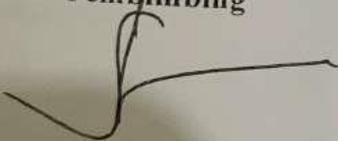
Nama : Nurul Anura
N.P.M. : 2105160356
Tempat / Tgl.Lahir : Cinta air, 11 April 2003
Alamat Rumah : Desa Cinta air dusun 1
Judul Proposal : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui
Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Socfin
Indonesia Medan (SOCFINDO)

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal
Ilmiah dengan pembimbing : *Saprinal Manurung, SE.,MA*

Medan, Kamis, 06 Februari 2025

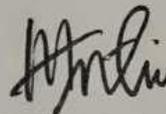
TIM SEMINAR

Pembimbing



Saprinal Manurung, SE.,MA

Pembanding



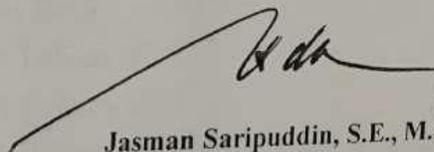
Dr. Mutia Arda, S.E., M.Si

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan I

19/02/2025

Ketua Prodi



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

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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Nurul Anura
NPM : 2105160356
Tempat / Tgl Lahir : Cinta Air, 11 April 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Dusun 1 Desa Cinta Air
Anak Ke : 3 dari 3 bersaudara
Email : nurulanura1104@gmail.com
No Hp/ WA : 0831-4201-8886

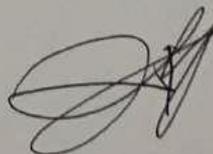
Nama Orang Tua

Ayah : Ihwan Agussari
Pekerjaan : Petani
Ibu : Rahmawati
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Dusun 1 Desa Cinta Air
No. Telepon : 0813-7061-0725

Pendidikan Formal

1. SDN 106450 Cinta Air Tamat Tahun 2015
2. SMP NEGERI 1 Perbaungan Tamat Tahun 2018
3. SMA NEGERI 2 Perbaungan Tamat Tahun 2021
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2021 s/d Sekarang

Medan, April 2025



Nurul Anura