

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. POS
INDONESIA (PERSERO) KANTOR SENTRAL PENGOLAHAN
POS MEDAN 20900**

SKRIPSI

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : DWIKI IKHWARI
NPM : 1505160587
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 26 April 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : DWIKI IKHWARI
NPM : 1505160587
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR SENTRAL PENGOLAHAN POS MEDAN 20900

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

(Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA., Ph.D)

(SALMAN FARISI, S.Psi., M.M)

Pembimbing

(WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

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

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : DWIKI IKHWARI
N.P.M : 1505160587
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. POS
INDONESIA (PERSERO) KANTOR SENTRAL
PENGOLAHAN POS MEDAN 20900

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2022

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

H. JANORI, S.E., M.M., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dwiki Ikhwari
NPM : 1505160587
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Pemasaran
Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, SE., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Fokus ke judul dan variabel-		
Bab 2	Teori ditambahkan.		
Bab 3	kerangka konseptual		
Bab 4	hasil penelitian		
Bab 5	kesimpulan & saran		
Daftar Pustaka	MENDELAY.		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ke sidang meja hijau		

31 22
03
Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, Maret 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si



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

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **DWIKI IKHWARI**
NPM : 1505160587
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR SENTRAL PENGOLAHAN POS MEDAN 20900**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



DWIKI IKHWARI

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR SENTRAL PENGOLAHAN POS MEDAN 20900

Oleh

DWIKI IKHWARI
email: dikh.wari@gmail.com

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun teknik analisis data dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM). Hasil penelitian menunjukkan. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kinerja yang tersedia maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kepemimpinan di perusahaan makin tinggi tingkat kepuasan kerja. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap proses kepuasan kerja. Semakin baik Motivasi Kerja yang tersedia maka semakin meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap proses kinerja. Semakin baik kepuasan kerja karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepemimpinan maka kepuasan kerja dan kinerja karyawan semakin tinggi meningkat. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Semakin rendah motivasi yang diberikan maka kepuasan kerja akan menurun yang nantinya akan menurunkan kinerja karyawan. Nilai *R-Square adjust* yang diperoleh pada variabel kinerja karyawan adalah 0.591 untuk variabel kinerja karyawan. nilai tersebut menginterpretasikan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi hanya mampu menjelaskan varian kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sekitar 59,1%, selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE SATISFACTION OF PT. POS INDONESIA (PERSERO) CENTRAL PROCESSING OFFICE POS MEDAN 20900

By

DWIKI IKHWARI

email: *dikh.wari@gmail.com*

The purpose of this research is to determine the effect of leadership and motivation on employee performance through employee work. This study uses a quantitative approach. The data analysis technique with a quantitative approach uses statistical analysis, namely the partial least square - structural inquiry model (PLSSEM). The results showed. Leadership has a significant positive effect on employee performance. the better the available performance, the more it increases employee performance. Motivation has a significant positive effect on employee performance. The higher the employee motivation, the higher the level of employee performance. Leadership has a significant positive effect on job satisfaction. The higher the leadership in the company, the higher the level of job satisfaction. Work motivation has a significant positive effect on the process of job satisfaction. The better the work motivation, the more job satisfaction increases. work has a significant effect on process performance. The better the employee's job satisfaction, the better the employee's performance. Leadership affects employee performance through employee job satisfaction. The higher the leadership, the job satisfaction and employee performance will increase. Motivation has no effect on employee performance through job satisfaction. The lower the motivation given, the job satisfaction will decrease which will decrease employee performance. The R-Square adjust value obtained on the employee performance variable is 0.591 for the employee performance variable. This value interprets that the leadership variable, motivation is only able to explain variations in employee performance through job satisfaction of around 59.1%, the rest is influenced by other factors not mentioned in this study.

Keywords: Leadership, Motivation, Discipline, Goals, Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. wb.

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900”**.

Dalam menulis skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang Ayah **Drs. Heru Maryono, M.Sn** dan Ibu **Linda Asmita, S.Sn** yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan

dorongan moril, materi, dan spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Willy Yusnandar, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Buat seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

11. Buat seluruh teman-teman yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan skripsi.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Medan, November 2021

Penulis

DWIKI IKHWARI
1505160587

3.5 Teknik Pengumpulan Data	54
3.6 Teknik Analisis Data	57
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	63
4.1 Hasil Penelitian	63
4.2 Pembahasan Penelitian	78
BAB 5 PENUTUP	85
5.1 Kesimpulan.....	85
5.2 Saran	86
5.3 Keterbatasan Penelitian	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	51
Tabel 3.2 Indikator Kepemimpinan	51
Tabel 3.3 Indikator Motivasi.....	52
Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja	52
Tabel 3.5 Waktu Penelitian.....	53
Tabel 3.6 Daftar Populasi	53
Tabel 3.7 Skla Likert	54
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel 4.4 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kepemimpinan	65
Tabel 4.5 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Motivasi	66
Tabel 4.6 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	67
Tabel 4.7 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja	68
Tabel 4.8 <i>Cross Loading</i>	71
Tabel 4.9 <i>Average Varianed Extracted (AVE)</i>	72
Tabel 4.10 <i>Composite Reliability</i>	73
Tabel 4.11 <i>Cronbach Alpha</i>	74
Tabel 4.12 <i>Estimation Weight</i>	74
Tabel 4.13 <i>R-Square</i>	75
Tabel 4.14 <i>T-Statistics</i> dan <i>P-Values</i>	76
Tabel 4.15 <i>Intervening T Statistic</i> dan <i>P Values</i>	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	42
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	43
Gambar 2.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	44
Gambar 2.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	45
Gambar 2.5 Pengaruh Kepuasan kerjaterhadap Kinerja Karyawan.....	46
Gambar 2.6 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja	47
Gambar 2.6 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja..	48
Gambar 2.7 Kerangka Konseptual	48
Gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS	70

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelolah, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya perusahaan perlu dikelolah secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Seorang pegawai yang mempunyai prestasi kerja tentu akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja, ia akan melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan tentu akan menghasilkan hasil yang terbaik untuk organisasi perusahaan (A. A. A. P. Mangkunegara, 2013).

Manajemen kinerja merupakan serangkaian kegiatan dari penerapan fungsi-fungsi manajemen mengenai kinerja karyawan. Tujuan dari manajemen kinerja ini adalah untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar, dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Manajemen kinerja merupakan sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek maupun panjang.

Manajemen kinerja menghasilkan penilaian kinerja bagi karyawan. Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal peninjauan dan evaluasi kinerja tugas individu atau tim. Sistem tersebut memberi peluang kepada para karyawan untuk memanfaatkan kelebihan-kelebihan mereka dan mengatasi kekurangan-kekurangan yang teridentifikasi, dan dengan demikian membantu mereka menjadi karyawan yang lebih puas dan produktif.

Penilaian kinerja sangat penting, dengan adanya penilaian kinerja dapat dilihat perkembangan kinerja karyawan dan apabila ada masalah dapat diidentifikasi dan dicari solusi karena kinerja karyawan menggambarkan kinerja suatu organisasi. Perusahaan yang berkembang dan maju adalah perusahaan dengan kinerja yang baik dari karyawannya dan sebaliknya perusahaan yang sulit berkembang dan tertinggal adalah perusahaan yang kinerjanya kurang baik dari karyawannya karena karyawan adalah pelaksana kegiatan organisasi atau perusahaan.

Mengenai kinerja karyawan, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan beberapa diantaranya, yakni kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja, keupasan kerja, pengawasan, (Nawawi, 2015). Sedangkan menurut (Mulyono, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sistem upah/insentif/imbalan, penetapan tujuan, rekrutmen dan seleksi, program latihan, motivasi, disiplin dan pengembangan, penilain prestasi kerja dan menentukan promosi.

Dalam penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor kepemimpinan. Pada dasarnya kepemimpinan merupakan proses pengaruh social dalam; hubungan interpersonal, penetapan keputusan, dan

pencapaian tujuan masalahnya adalah bagaimana agar kepemimpinan dapat berlangsung secara efektifitas Putong (2015, hal. 58). Faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai, karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor yang berhubungan dengan sikap, gaya, dan perilaku pimpinan sangat berpengaruh terhadap pegawai yang dipimpinnya bahkan turut berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi.

Selain faktor kepemimpinan, motivasi juga memmpengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Secara psikologis menunjukkan bahwa kinerja seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Motivasi pada diri Pegawai mempunyai peran penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus dilakukan pemimpin terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaik-baiknya. Secara terukur dan terencana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014).

Selain itu kepemimpinan dan motivasi juga berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupa ya semaksimal mungkin dengan segenap

kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa kerja yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2009, hal. 142).

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan yang mana dapat berpengaruh pada disiplin karyawan. Demikian halnya dengan prestasi, menurut Sadili Samsudin (2006, hal. 159) kepuasan kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertutup maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasional dari karyawan. Hal ini tentu saja akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai di mana dan bagaimana kepuasan kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai”.

Demikian juga halnya dengan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900. Dalam kegiatannya, maka faktor yang paling menentukan bagi keberhasilan tujuan organisasi merupakan pelaksanaan kepemimpinan yang efektif, adanya motivasi dan kepuasan kerja yang diperhatikan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pada perusahaan jasa yang bergerak dibidang pelayan SDM seperti PT Pos Indonesia((Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900, seperti kurangnya tegasnya kepemimpinan terhadap karyawan, hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi oleh PT. Pos Indonesia dalam membangun motivasi kerja karyawan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, banyaknya

tekanan dalam pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu yang ditentukan sehingga akan berujung pada kinerja yang menurun.

Fenomena permasalahan yang dihadapi karyawan adalah pemimpin yang kurang komunikatif kepada bawahannya, kepemimpinan dalam perusahaan yang kurang cermat dalam memberikan informasi yang jelas mengenai tujuan yang ingin dicapai, sehingga kinerja karyawan menurun. Kurangnya dukungan pimpinan dalam meneladani bawahannya seperti, pimpinan tidak memberikan arahan kepada karyawan dengan bijak sehingga menurunkan kinerja karyawan.

Permasalahan dalam hal motivasi kerja hal ini masih banyak pegawai yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan. Kinerja karyawan seperti PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900 dinilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari kurang cermatnya karyawan akan tugasnya masing-masing, hal ini ditandai pegawai berulang kali menanyakan bagaimana proses penyelesaian tugas tersebut kepada atasannya sehingga tugas tersebut tidak selesai tepat pada waktunya.

Permasalahan kepuasan kerja seperti karyawan yang kerja lembur namun tidak dapat upah lembur yang sesuai, seperti kurang lengkapnya alat – alat kerja yang diperlukan demi memudahkan pekerjaan karyawan sehingga karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya kinerja pegawai akan tugasnya masing-masing, hal ini ditandai pegawai berulang kali menanyakan bagaimana proses penyelesaian tugas tersebut kepada atasannya sehingga tugas tersebut tidak selesai tepat pada waktunya.
2. Kurangnya dukungan pimpinan dalam meneledani bawahannya seperti, pimpinan tidak memberikan arahan kepada karyawan dengan bijak sehingga menurunkan kinerja karyawan
3. Kurangnya motivasi kerja pegawai, hal ini ditandai masih banyak pegawai yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan
4. Kurang lengkapnya alat – alat kerja yang diperlukan demi memudahkan pekerjaan karyawan sehingga karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang diberikan

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan ini dibatasi pada kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900?
7. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari hasil penelitian yang dilakukan pada adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, serta juga diharapkan

sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

b. Bagi Perusahaan

Referensi bagi PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900 dan Organisasi lainnya. Khususnya dalam penerapan pengaruh kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk lebih ditingkatkan agar menciptakan perusahaan yang lebih baik lagi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari bahasa Inggris *performance* yang artinya performa. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2014).

Secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Tika, 2017) seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subjektif karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan Lingkungan Kerja terhadap perilaku karyawan. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi

tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Menurut (Tika, 2017) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Makin rumit jenis pekerjaan, maka *Standard Operating Procedure* (SOP) yang ditetapkan akan menjadi syarat mutlak yang harus dipatuhi. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (P. . Robbins, 2014):

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut (Wirawan, 2014) secara umum dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu :

- 1) Hasil kerja. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
- 2) Perilaku kerja. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja, kode etik dan peraturan organisasi.
- 3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dimensi kinerja karyawan diatas yang akan menyidik faktor-faktor yang disangka dan kemudian diyakini menjadi komponen dari konstruk yang akan diteliti. Setelah menentukan dimensi kinerja, selanjutnya menentukan indikator yang sesuai dengan keadaan objek penelitian.

Sebagai organisasi yang melayani masyarakat, kepuasan konsumen tentu harus diutamakan. Kepuasan konsumen adalah tingkat perasaan konsumen setelah membandingkan antara apa yang dia terima dan harapannya. Kepuasan konsumen merupakan perasaan senang/kecewa seseorang sebagai hasil dari perbandingan antara prestasi/produk yang dirasakan dari yang diharapkan.

2.1.1.2 Jenis Kinerja

Menurut (Prawirosentono, 2012) mengemukakan bahwa dalam suatu organisasi dikenal ada 3 jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu sebagai berikut:

1) Kinerja administratif (*administrative performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan administrasi organisasi, termasuk didalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.

2) Kinerja operasi (*operation performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi, dan sebagainya, yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau visi dan misi perusahaan.

3) Kinerja strategi (*strategic performance*)

Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

Menurut (Wibowo, 2014), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi :
 - a) Target kerja

- b) Kualitas kerja
 - c) Tanggung jawab
 - d) Resiko
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan
 - a) Komunikasi
 - b) Persahabatan
 - 3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - a) Pemimpin
 - b) Duta perusahaan

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut (Mahmudi, 2015) ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah:

- 1) Faktor personal/individu,
- 2) Faktor kepemimpinan,
- 3) Faktor tim, faktor sistem,
- 4) Faktor kontekstual (situasional).

Sedangkan menurut (M. Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu:

- 1) Kemampuan dan minat seorang pekerja,
- 2) Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
- 3) Peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Pendapat lain disampaikan (Wirawan, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu segala perwatakan yang dimiliki pegawai, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas pegawai terhadap pekerjaannya.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang memuaskan.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu mempengaruhi kehidupan keseharian pegawai, hingga berdampak pada kinerja mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Tika, 2017) sebagai berikut:

- 1) Efektifitas dan Efisiensi

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

2) Otoritas (wewenang)

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

3) Disiplin

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

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja dapat disimpulkan bahwa efektifitas dan efisiensi sangat penting didalam perusahaan karena untuk menunjang terjalannya perkerjaan yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan, otoritas didalam perusahaan sangat penting karena merupakan wewenang yang harus dipatuhi, disiplin merupakan hal penting untuk diterapkan dalam perusahaan, inisiatif dalam sebuah perusahaan penting sebagai bukti bahwa karyawan mampu bekerja dengan baik dan sesuai kemampuan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Affandi, 2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

5) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut (Wibowo, 2014) terdapat tujuh indikator kinerja:

1) Tujuan

Tujuan menunjukkan ke arah mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan

umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Dari beberapa pengukuran kinerja di atas, maka kinerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil dan produktivitasnya hal tersebut yang berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan dan membantu pihak manajemen mengenai

pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Organisasi sangat membutuhkan peran seorang pemimpin. Oleh karena itu para pemimpin sangat signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu pemimpin harus memiliki kompetensi dan pengetahuan (managerial dan strategi) yang lebih berprilaku yang baik., mampu mempengaruhi mengarahkan orang lain.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (D. S. Harahap & Pasaribu, 2019) dalam (*Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*), bahwa pengertian kepemimpinan adalah “kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan”.

Penelitian yang dilakukan oleh (Astuti et al., 2018) dalam (*Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*), bahwa “Kepemimpinan didefenisikan menurut Kartono (2014) kepemimpinan tidak lagi didasarkan pada bakat dan pengalaman saja. Semua dilakukan lewat perenanaan, penyelidikan, percobaan, analisis dan pengembangan secara sistematis untuk membangkitkan sifat-sifat pemimpin yang unggul, agar mereka berhasil dalam tugas-tugasnya”.

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Tugas seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu, yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atas masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan.

2.1.2.2 Tujuan Kepemimpinan

Penelitian yang dilakukan oleh (Rizal & Radiman, 2019) dalam (*Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*), menyatakan bahwa “Tugas seorang pemimpin untuk mengawasi para karyawan yang ada dalam lingkup organisasinya dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun faktor-faktor yang ada dalam setiap diri individu karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut giat dalam bekerja dan mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja. Organisasi yang baik memiliki struktur organisasi dan tugas yang jelas”.

(1) Sarana untuk mencapai tujuan

Kepemimpinan merupakan sarana penting untuk mencapai suatu tujuan. Dengan memperhatikan apakah tujuan tercapai atau tidak dan bagaimana caranya untuk mencapai tujuan tersebut, oleh sebab itu kita dapat mengetahui jiwa kepemimpinan dari seseorang.

(2) Memotivasi orang lain

Tujuan kepemimpinan yang lainnya yaitu membantu orang lain menjadi termotivasi, mempertahankan serta meningkatkan motivasi di dalam diri

mereka. Dengan kata lain, pemimpin yang baik ialah pemimpin yang dapat memotivasi pengikut/ bawahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.2.3 Manfaat Kepemimpinan

Dalam penelitian yang dilakukan (T. S. Siagian & Khair, 2018) *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, bahwa “Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan”.

Penelitian yang dilakukan (Kamal, 2015) *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, bahwa “Kepemimpinan memainkan peranan penting, dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan kegiatan ataupun upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, dan pada tingkat organisasi”.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan hal yang paling penting, oleh sebab itu seorang pimpinan harus mengetahui manfaat gaya kepemimpinan, adapun manfaat gaya kepemimpinan yaitu :

- (1) Mengkoordinasikan para anggotanya
- (2) Membuat keputusan dan membuat kebijakan
- (3) Mengadakan hubungan kerja atau komunikasi dengan baik dan benar ke dalam maupun keluar
- (4) Penghubung antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain
- (5) Sebagai konseptor, penggerak, pengarah, pengatur dan pengawas.
- (6) Pembinaan kerja

2.1.2.4 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2010) kepemimpinan dapat dilihat sebagai produk dalam suatu keadaan, yang ditentukan oleh tiga faktor, yaitu :

1. Pribadi pemimpin dengan cara hidupnya dan filsafat hidupnya.
2. Struktur kelompok dengan ciri khasnya
3. *Problema* dan Kejadian - kejadian yang berlangsung pada saat itu.

Menurut (Sutrisno, 2014) “gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang dikemukakan oleh Tannenbaum dan Schmidt (Amran 1999), perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik”. Menurut beliau, sifat *extream* ini di pengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut. Kombinasi dari kedua faktor inilah yang menentukan pada tingkat mana seorang pemimpin mempraktikkan perilaku kepemimpinan.

Disamping itu, ada beberapa pendapat tentang gaya kepemimpinan yang diajukan oleh pakar yang semuanya dapat di telusuri dalam beberapa literatur kepemimpinan, organisasi, dan manajemen. Mengemukakan dua orientasi utama pemimpin di dalam menerapkan kepemimpinan, yaitu orientasi pada hubungan kemanusiaan dan orientasi pada struktur tugas.

Menurut (Suwendra, 2014) beberapa gaya kepemimpinan sebagai berikut :

(1) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan Otokratis disebut juga kepemimpinan dictator atau direktif. Orang yang menganut pendekatan ini mengambil keputusan tanpa berkonsultasi dengan para karyawan yang harus melaksanakannya atau karyawan yang dipengaruhi keputusan tersebut. Mereka menentukan apa yang harus dilakukan

orang lain dan mengharapkan mereka mematuhi. Kritik yang muncul adalah bahwa pendekatan ini tidak efektif dalam jangka panjang.

(2) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini dikenal pula dengan istilah kepemimpinan konsultatif atau consensus. Orang yang menganut pendekatan ini melibatkan para karyawan yang harus melaksanakan keputusan dalam proses pembuatannya. Sebenarnya yang membuat keputusan akhir adalah pimpinan, tetapi hanya setelah menerima masukan dan rekomendasi dari anggota tim. Kritik terhadap pendekatan ini menyatakan bahwa keputusan-keputusan yang paling populer/disukai tidak selalu merupakan keputusan yang terbaik, dan bahwa kepemimpinan demokratis, sesuai dengan sifatnya, cenderung menghasilkan keputusan yang disukai daripada keputusan yang tepat. Gaya ini juga dapat mengarah pada kompromi yang pada akhirnya memberikan hasil yang diharapkan.

(3) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif juga dikenal dengan istilah kepemimpinan terbuka, bebas, atau *nondirective*. Orang yang menganut pendekatan ini hanya sedikit memegang kendali dalam proses pengambilan keputusan. Ia hanya menyajikan informasi mengenai suatu permasalahan dan memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk mengembangkan strategi dan pemecahannya. Tugas pemimpin adalah mengarahkan tim kepada tercapainya consensus. Asumsi yang mendasari gaya kepemimpinan ini adalah bahwa para karyawan akan lebih siap menerima tanggung jawab terhadap solusi, tujuan dan strategi dimana mereka diberdayakan untuk mengembangkannya. Kritik terhadap pendekatan ini

menyatakan bahwa pembentukan consensus banyak membuang waktu dan hanya berjalan bila semua orang yang terlibat memiliki komitmen terhadap kepentingan utama organisasi.

(4) Kepemimpinan Berorientai pada Tujuan

Gaya kepemimpinan ini juga disebut kepemimpinan berdasarkan hasil atau berdasarkan sasaran. Orang yang menganut pendekatan ini meminta anggota tim untuk memusatkan perhatiannya hanya pada tujuan yang ada. Hanya strategi yang dapat menghasilkan kontribusi nyata dan dapat diukur dalam mencapai tujuan organisasilah yang di bahas. Pengaruh kepribadian dan faktor lainnya yang tidak berhubungan dengan tujuan organisasi tertentu diminimumkan. Kritik terhadap pendekatan ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki focus yang terlampau sempit, dan seringkali berfokus pada perhatian yang keliru.

(5) Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan ini dikenal pula sebagai kepemimpinan tak tetap (*fluid*) atau kontingensi. Asumsi yang digunakan dalam gaya ini adalah bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang tepat bagi manajer dalam segala kondisi.

2.1.2.5 Indikator Kepemimpinan

Menurut (Kartono, 2014) indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- (1) Sifat
- (2) Kebiasaan
- (3) Tempramen
- (4) Watak
- (5) Kepribadian

Berikut ini penjelasannya :

(1) Sifat

Sifat seseorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perannya atau ciri-ciri didalamnya.

(2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

(3) Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seseorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif. Sedangkan yang lainnya tenang. Diskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

(4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), kebenaran (*courage*).

(5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Dalam penelitian yang dilakukan (Muis et al., 2018) *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, menunjukkan bahwa menurut Yunarsih dan Suwatno (2013) ada beberapa indikator-indikator kepemimpinan yaitu, “memiliki akuntabilitas tinggi untuk melopori perubahan organisasional sehingga bias membuat perbedaan yang berarti, terbuka menerima ide inovatif, mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan sumber daya manusia, dan mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin professional”.

Menurut (Yulk, 2013) terdapat beberapa indikator dari gaya kepemimpinan, yaitu :

1. *Idealized influence*
2. *Individualized consideration*
3. *Inspirational motivation*
4. *Intellectual stimulation*

Berikut penjelasan dari indikator-indikator tersebut, yaitu :

1. Pengaruh Ideal (*Idealized influence*) yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.
2. Pertimbangan Individual (*Individualized consideration*) meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut.
3. Motivasi Inspirasional (*Inspirational motivation*) meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan.
4. Stimulasi Intelektual (*Intellectual stimulation*) yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan

mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah Suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi faktor intrinsic maupun extrinsic yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (Tujuan). Menurut (Amirullah, 2015) mengemukakan Motivasi adalah Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan.

Menurut (P. S. Siagian, 2013) mengemukakan Motivasi adalah Dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Menurut (Manullang, 2014) mengemukakan motivasi adalah Sebagai faktor yang mendorong orang, untuk bertindak dengan cara tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses usaha yang terus menerus dilakukan dalam diri karyawan agar mudah mencapai tujuan dan keberhasilan demi kepentingan pribadi dan kepentingan perusahaan yang diinginkan.

2.1.3.2 Manfaat Motivasi

Manfaat manusia secara singkat disatu pihak pasif, motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan.

Motivasi kerja dapat memberi energy yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi, serta meningkatkan keinginan bersama, Menuurut (Siswanto, 2013).

Motivasi menurut (Sunyoto, 2014) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Menurut (Munandar, 2013) menjelaskan tentang manfaat motivasi kerja adalah:

1. Meningkatkan kedisiplinan dari karyawan

Sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik

3. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu

5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Manurut Wibowo (2014:p.124) mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga faktor pendorong utama motivasi yaitu :

1. *Energize*, adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify*, *communicate* dan *challenge*.
 - a. *Exemplify*, adalah memotivasi dengan cara memulai memberi contoh yang baik.
 - b. *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan termasuk bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.
 - c. *Challenge*, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.
2. *Encourage*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower*, *coach* dan *recognize*.
 - a. *Empower*, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.

- b. *Coach*, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
 - c. *Recognize*, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.
3. *Exhorting*, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire*.
- a. *Sacrifice*, suatu ukuran pelayanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.
 - b. *Inspire*, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah *self – inspiration*.

Sedangkan menurut (P. S. Siagian, 2013) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah:

- 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- 2) Harga diri
- 3) Harapan pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Keinginan
- 6) Kepuasan kerja
- 7) Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- 1) Jenis dan sifat pekerjaan
- 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- 3) Organisasi tempat orang bekerja
- 4) Situasi lingkungan kerja
- 5) Gaji

2.1.3.4 Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi yang dikemukakan (A. A. A. P. Mangkunegara, 2013) adalah:

1. Kerja keras
Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan
Yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
Yaitu memiliki ambisi yang baik.
4. Orientasi tugas/sasaran
Yaitu didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya.
5. Usaha untuk maju
Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
6. Ketekunan
Yaitu didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.
7. Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli

Yaitu mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.

8. Pemanfaatan waktu

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

Menurut (Uno, 2012) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

1) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

2) Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.

3) Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

4) Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Menurut (Siagian, 2014) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Menurut (Luthans, 2012) kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yang merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut (Handoko, 2013) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

2.1.4.2 Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Menurut (M. S. . Hasibuan, 2016), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

1. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

2. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhankebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar

3. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

Sedangkan menurut (Umar, 2010) kepuasan kerja dapat digolongkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja dengan produktivitas
2. Kepuasan kerja dengan absensi.
3. Kepuasan kerja dengan efek lainnya.
4. Kepuasan kerja dengan turnover.

2.1.4.3 Fakto-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (A. A. Mangkunegara, 2014) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel sebagai berikut:

1. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relative muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2010) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologis.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor sosial.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.

3. Faktor fisik.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor finansial.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut (V Rivai, 2014) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Isi pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.

2. Supervisi

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.

3. Organisasi dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

4. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilannya, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

6. Rekan Kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

7. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Selain itu menurut *Job Descriptive Index (JDI)* dalam (Wibowo, 2014)

indikator kepuasan kerja ialah:

1. Bekerja pada tempat yang tepat.
2. Pembayaran yang sesuai.
3. Organisasi dan manajemen.
4. Supervisi pada pekerjaan yang tepat.
5. Orang yang berada pada pekerjaan yang tepat.

2.2 Kerangka Konseptual

Setiap penelitian memerlukan kejelasan titik tolak atau landasan berfikir dalam memecahkan atau menyoroti masalahnya. Untuk itu, perlu disusun sebuah kerangka teori yang memuat pikiran yang menggambarkan dari sudut mana penelitian akan disoroti (Rusiadi, 2014).

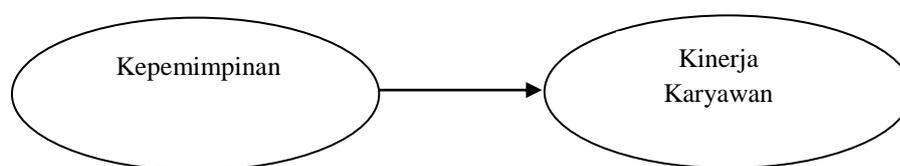
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dalam penelitian yang dilakukan (Arianty, 2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa “kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat disiplin karyawan rendah karena pimpinan dalam menjalankan tugasnya berperilaku otoriter yaitu memberikan pekerjaan pada bawahannya sesuka hati tanpa melakukan arahan sehingga kinerja karyawan tidak efektif”.

Dalam penelitian yang dilakukan (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018) *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, hasil penelitian menunjukkan bahwa “ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja, apabila kepemimpinan baik maka kinerja juga akan membaik”.

Berdasarkan kajian terdahulu diatas, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan akan mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu kegiatan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Artinya jika seseorang memiliki gaya kepemimpinan dan kinerja yang tinggi akan turut mempengaruhi tingginya kinerja mereka dalam pekerjaan.



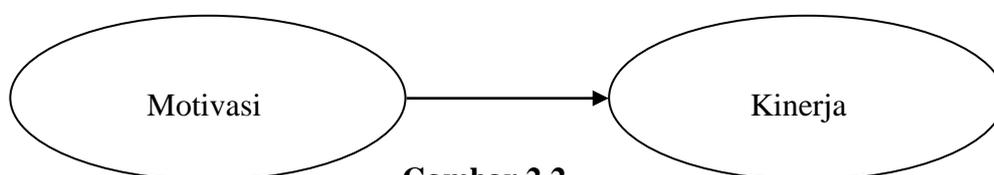
Gambar 2.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi kerja amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan, penghargaan, dan aktualisasi diri). Manusia tidak mungkin langsung, mencapai kebutuhan yang lebih tinggi tanpa melalui kebutuhan dasar (kebutuhan fisik). Pentingnya motivasi dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motivasi karena tanpa motif, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi dapat timbul dari dalam karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal tetapi tidak dapat pila dirangsang. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi sedangkan bendanya dinamakan motivator.

Dari beberapa penelitian disebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan factor dominan yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan, Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka prestasi yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten didalam bidangnya. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan. Salah satu hasil penelitian terdahulu (Lesmana, 2019), (Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Silvya, 2019); (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen et al., 2020); (Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Sandy Fialy Harahap & Tirtayasa, 2020); (Hidayat et al., 2020); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Dari pengertian diatas penulis menyimpulkan adanya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai..

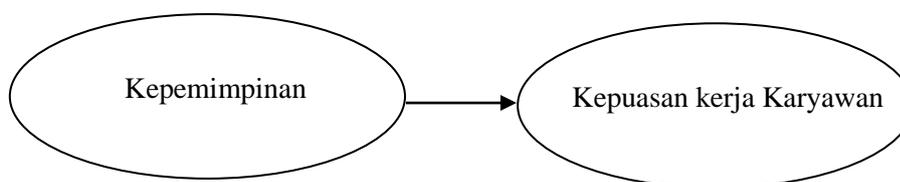


Gambar 2.2
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Husaini Usman (2014, hal. 312) kepemimpinan adalah ilmu dan seni memengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Edy Sutrisno (2015, hal. 221) gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandangan. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Oleh karena itu, perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Hasil peneliti M. Kiswanto (2010) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

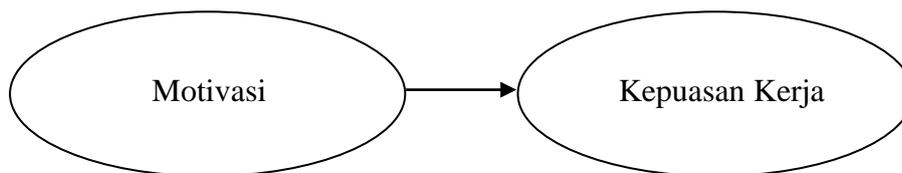


Gambar 2.3
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

2.2.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur atau motivasi suatu pendekatan tradisional diterapkan oleh banyak perusahaan seperti meningkatkan upah dan memperbaiki tunjangan. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sebab hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dilakukan di dalam organisasi maka akan baik pula tingkat kepuasan kerja dalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian Siswadi (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.



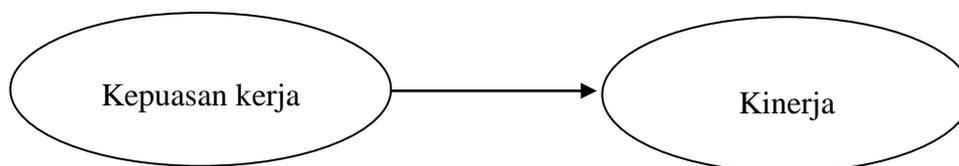
Gambar 2.4
Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berhubungan erat terhadap kinerja karyawan, semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik kinerja karyawan. Pendapat di atas selaras dengan pendapat (Veithzal Rivai, 2018), kepuasan kerja adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kepuasan kerja mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Jika kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016), (Jufrizen et al., 2017), (Jufrizen et al., 2018), (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Jufrizen &

Kanditha, 2021), (Sandhi Fialy Harahap & Tirtayasa, 2020), (Mujiatun, 2015)(Wahyudi & Tupti, 2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan.



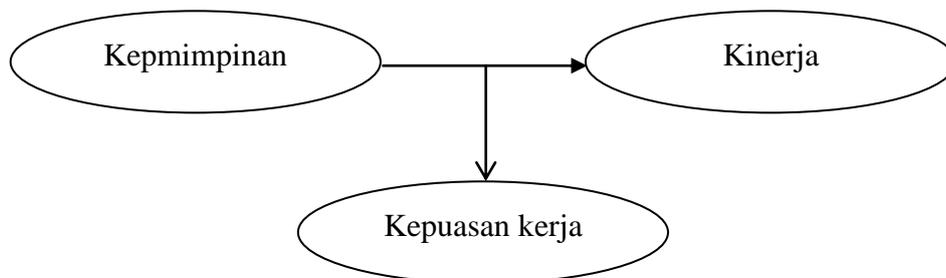
Gambar 2.5
Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.6 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang efektif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pemimpin didalam mempengaruhi karyawan sehingga para karyawan tersebut mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan tanpa merasa dipaksa. Seorang pemimpin harus mampu memotivasi karyawan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, hal ini dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi.

Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan

kinerja karyawan. dalam perusahaan kepuasan kerja mempunyai peranan yang sangat penting, sebab seorang karyawan yang sudah puas dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat.



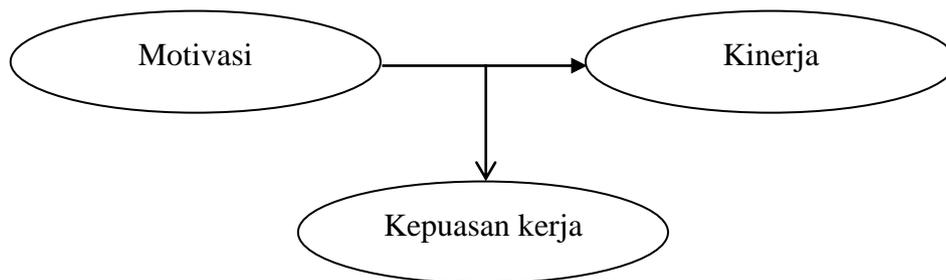
Gambar 2.6
Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

2.2.7 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins (2006) “merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya”. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu : jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang. Ukas (2006), ”mengatakan bahwa hubungan Motivasi terhadap kepuasan kerja adalah dorongan yang mendapatkan usaha untuk melakukan atau memuaskan suatu kebutuhan atau tujuan disebut motivasi”.

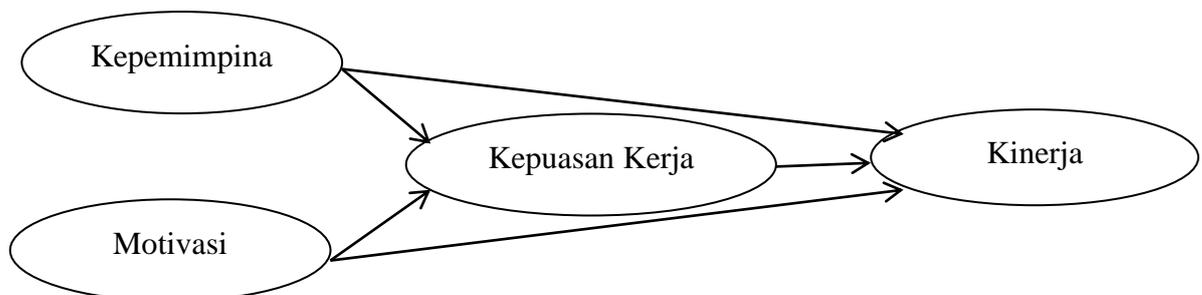
Untuk mengembangkan sikap-sikap positif yang akan mengarahkan karyawan pada pencapaian tujuan perusahaan, maka motivasi harus ditingkatkan,

dalam hal ini baik motivasi eksternal maupun motivasi internal. Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik, sedangkan kepuasan merupakan sikap yang menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan dan hasil yang didapatkan.



Gambar 2.6
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Sehingga dapat dibuat suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.7
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Rusiadi,

2014). Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900.
3. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900.
4. Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900.
5. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900
6. Ada pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900
7. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan penelitian ini adalah penelitian asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis, hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Menurut (Sugiyono, 2015) Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Adapun Indikator Kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.1 Indikator Kinerja

NO	Indikator
1	Kuantitas hasil kerja
2	Kualitas hasil kerja
3	Efesiensi dalam melaksanakan tugas
4	Disiplin kerja
5	Inisiatif
6	Ketelitian
7	Kepemimpinan
8	Kejujuran
9	Kreativitas

Sumber: (Affandi, 2018)

3.2.2 Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kepuasan kerja yang dimiliki bawahannya agar dapat memaksimalkan kepuasan kerja yang dimiliki bawahannya sehingga kepuasan kerja organisasi dan tujuan organisasi dapat memaksimalkan.

Tabel 3.2
Indikator Kepemimpinan

No	Indikator	No. Item
1	Pengaruh Ideal	1,2
2	Pertimbangan Individual	3,4
3	Motivasi Invirasional	5,6
4	Stimulasi Intelektual	7,8

Sumber: (Yulk, 2013)

3.2.3 Motivasi (X2)

Motivasi adalah Dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Tabel 3.3 Indikator Motivasi

No	Indikator Motivasi
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita yang tinggi
4	Orientasi tugas/sasaran
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan
7	Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli
8	Pemanfaatan waktu

Sumber: (Sunyoto, 2014)

3.2.4 Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah sikap positif ataupun negatif dari emosional karyawan memandang pekerjaannya baik yang ditunjukkan dalam keadaan menyenangkan atau tidak

Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator Kepuasan Kerja	Item Soal
1.	Bekerja pada tempat yang tepat.	1,2
2.	Pembayaran yang sesuai.	3,4
3.	Organisasi dan manajemen.	5,6
4.	Supervisi pada pekerjaan yang tepat.	7,8
5.	Orang yang berada pada pekerjaan yang tepat.	9,10

Sumber: (Wibowo, 2014)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat

Dalam melakukan penelitian penulis langsung mengadakan penelitian ke tempat objek penelitian yaitu Penelitian ini dilakukan di PT. Pos indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900 yang beralamat Jl.Pos No.1 Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai awal minggu pertama November 2021 minggu hingga akhir Maret 2022. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Nov 21				Des 21				Jan 22				Feb 22				Mar 22			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■	■	■	■																
2	Penyusunan Skripsi					■	■	■	■												
3	Bimbingan Skripsi									■	■	■	■								
4	Seminar Skripsi													■							
5	Perbaikan/ Acc Skripsi													■	■	■	■				
6	Pengolahan Data																	■	■	■	■
7	Penyusunan Skripsi																				
8	Bimbingan Skripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Juliandi (2015, hal. 51) Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini dibatasi pada pegawai PT. POS INDONESIA (PERSERO) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900 yang berjumlah 50 orang.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011, hal 121) Populasi adalah himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti.

Tabel 3.6 Daftar Populasi

No.	Bagian	Populasi
1.	DC/ Pool Antar Medan Kota 20900 L1	9
2.	DC/ Pool Antar Medan Timur 20900 L7	9
3.	DC/ Pool Antar Medan Selatan 20900 L8	9
4.	DC/ Pool Antar Medan Utara 20900 L9	9

5.	DC/ Pool Antar Timbangdeli 20900 LA	3
6.	Distrans	11
	Jumlah	50

3.4.2 Sampel

Menurut Juliandi (2015, hal. 51) Sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik Sampel Jenuh, yaitu menentukan sampling dengan mengambil seluruh populasi menjadi sampel, yaitu sebanyak 50 orang.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011, hal. 124) Sampel adalah kelompok kecil yang diamati dan merupakan bagian dari populasi sehingga sifat dan karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data-data yang dibutuhkan oleh peneliti melalui dua tahap penelitian adalah :

1. Daftar Pertanyaan (kuesioner)

Teknik dan instrument dalam penelitian yang digunakan adalah berupa questioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan pada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Rumah sakit umum haji medan pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Angket/Kuesioner, yaitu pertanyaan pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang

diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada pegawai Rumah sakit umum haji medan, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagai berikut.

Tabel 3.7
Skla Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : (Arfani & Luturlean, 2018)

3.5.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas merupakan tingkat dimana sebuah pengujian mengukur apa yang benar-benar ingin diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan analisis korelasi product moment untuk mendapatkan validitas konstrak. Korelasi product moment dilakukan dengan menggunakan Smart Pls. Item yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang mempunyai nilai koefisien korelasi $\geq r$ tabel. Korelasi Product Moment adalah korelasi item-item pernyataan dengan konstruk yang diukur. Menurut (Sugiyono, 2017) koefisien korelasi $\geq 0,3$ telah memenuhi level minimal, dan layak menjadi item yang dinyatakan valid.

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

indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan menjelaskan varian dari indikator konstruk yang lain.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Uji ini diterapkan untuk mengetahui apakah responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk melihat reliabilitas instrumen akan dihitung *Alpha Cronbach* masing-masing instrumen. Smart PLS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,70 (Ghozali, 2016).

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reliabilitas konstruk adalah cronbach's alpha dan D.G rho (PCA). Nilai cronbach's alpha dan D.G rho (PCA) diatas 0,70 menunjukkan konstruk memiliki reliabilitas atau keterandalan yang tinggi sebagai alat ukur. Nilai batas 0,7 keatas berarti dapat diterima dan diatas 0,8 dan 0,9 berarti sangat memuaskan (Nunnally dan Bernstein, 2014).

3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Ghozali & Latan, 2015) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

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

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi *normal multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai *ratio* dapat digunakan

pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) validitas konvergen (*convergent validity*); (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (r-square); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair Jr et al., 2016). Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor *variabel laten*. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan *variabel laten* dan antar *variabel laten* dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan *variabel laten*. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*.
3. Menghasilkan estimasi *means* dan lokasi (konstanta).

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

3.6.1 Analisa Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid* dan *reliabel*). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Persamaan untuk model indikator refleksif SEM PLS yaitu:

$$x = \lambda_x \xi + \delta_x$$

$$y = \lambda_y \eta + \varepsilon_y \text{ Sumber : (Imam Ghozali, 2018)}$$

Dimana:

x, y = indikator yang berhubungan dengan laten eksogen (ξ) dan endogen (η).

λ_x, λ_y = matriks koefisien yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya.

δ_x, ε_y = residual kesalahan pengukuran.

Adapun persamaan untuk model indikator formatif yaitu:

$$x = \Pi_x \xi + \delta_x$$

$$y = \Pi_y \eta + \varepsilon_y$$

Sumber : (Yamin & Kurniawan, 2019)

Dimana:

Π_x, Π_y = matriks koefisien variabel laten terhadap indikatornya

x, y = indikator yang berhubungan dengan laten eksogen (ξ) dan endogen (η).

δ_x, ε_y = menyatakan tingkat kesalahan pengukuran (*residual error*)

Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran

refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai *outer loading* antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

2. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE).

Dimana:

λ_i = faktor loading

$\text{var}(\epsilon_i)$ = 1-

3. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficient*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

Dimana :

Pq = jumlah indikator atau manifest variabel

q = adalah blok indikator

3.6.2 Analisa Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (Partial Least Square) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Persamaan dari inner model adalah sebagai berikut:

$$\eta = \eta\beta + \xi\Gamma + \zeta$$

Sumber : (Yamin & Kurniawan, 2019)

Dimana:

- η : matriks konstrak laten endogen
- ξ : matriks konstrak laten eksogen
- β : koefisien matriks variabel endogen
- Γ : koefisien matriks variabel eksogen
- ζ : *inner model* residual matriks

Selain melihat nilai R-square, pada model (Partial Least Square) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh

model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictiverelevance*, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

$$Q^2 = 1 - (1 - R) (1 - R) \dots \dots (1 - R)$$

Sumber: (Chin, 1998)

Dimana:

R, R, ..., R adalah R square variabel endogen.

Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti semakin baik.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika $t\text{-statistik} > 1,96$.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Statistik Deskripsi Data

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner yang diterima dapat diketahui karakteristik responden yang akan dibahas dibawah ini meliputi: jenis kelamin, usia dan Pendidikan. Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X1), 8 pernyataan untuk variabel Motivasi (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y) dan 10 pernyataan untuk variabel kepuasan Kerja (Z). Angket yang disebar ini diberikan kepada 50 orang responden yaitu Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900 sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating (LSR)*.

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel

4.1

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	36	72%
2	Perempuan	14	28%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 36 orang (72%) sedangkan perempuan

sebanyak 14 orang (28%) dan. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	18-25 tahun	14	28%
2	26-35 tahun	12	24%
3	36-45 tahun	15	30%
4	> 45 tahun	9	18%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Primer diolah (2022)

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia antara 36-45 tahun sebanyak 15 orang (30%), yang memiliki usia 18-25 tahun sebanyak 14 orang (28%), yang memiliki usia 26-35 sebanyak 12 orang (24%) dan untuk usia > 45 Tahun sebanyak 9 orang (18%).

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	31	62%
2	Diploma	13	26%
3	Sarjana	6	12%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Primer (2022)

Dari data di atas diketahui bahwa sebagian besar responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu SMA sebanyak 31 orang (62%), Diploma sebanyak 13 orang (26%), Sarjana sebanyak 6 orang (12%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa berdasarkan pendidikan responden didominasi oleh SLTA sebanyak 31 yaitu sebanyak 62%.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.2.1. Kepemimpinan (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel kepemimpinan yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Kepemimpinan

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					F	%
		SS	S	N	TS	STS		
1	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan	8	25	13	1	3	50	100
2	Pemimpin merupakan Role Model (panutan) saya dalam perusahaan	19	28	2	1	0	50	100
3	Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu keLompok kerja	35	8	4	2	1	50	100
4	Pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda	8	17	18	5	2	50	100
5	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik	43	4	2	1	0	50	100
6	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.	33	15	1	1	0	50	100
7	Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan	26	19	4	1	0	50	100
8	Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis	23	22	3	1	1	50	100

4.1.2.2. Motivasi Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Motivasi Kerja yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Motivasi

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					F	%
		SS	S	N	TS	STS		
1	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai harus bekerja kerasn serta wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan	25	22	1	2	0	50	100
2	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir	20	27	3	0	0	50	100
3	Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya darimasyarakat	27	21	2	0	0	50	100
4	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi	24	24	2	0	0	50	100
5	Pegawai memiliki kewenangan dan tanggungjawab terhadap keberhasilan kantor	27	21	1	1	0	50	100
6	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya walau terkadang melewati jam pulang kerja	23	23	3	1	0	50	100
7	Rekan kerja dalam instansi merupakan orang-orang pilihan dari para ahli dibidangnya	20	28	2	0	0	50	100
8	Ketika marah saya akan mengeluarkan kata-kata kasar yang tidak layak diucapkan	29	19	2	0	0	50	100

4.1.2.4. Kepuasan Kerja (Z)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kepuasan Kerja yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					F	%
		SS	S	N	TS	STS		
1	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya	29	18	3	0	0	50	100
2	Peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memberatkan karyawan	20	16	9	3	2	50	100
3	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai	25	16	8	1	0	50	100
4	Pembayaran gaji di tempat saya bekerja selalu tepat waktu	23	16	8	3	0	50	100
5	Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas belum memadai	33	12	4	1	0	50	100
6	Perusahaan memiliki struktur organisasi yang jelas dan tepat	39	9	2	0	0	50	100
7	Saya Puas Dengan Bentuk-Bentuk Kebijakan/Peraturan Yang Diberikan Supervisi	36	13	1	0	0	50	100
8	Supervisi banyak membantu saya dalam bekerja	39	11		0	0	50	100
9	Saya puas dengan rekan kerja yang sangat mendukung (membantu) pekerjaan saya	29	19	2	0	0	50	100
10	Saya puas dengan kondisi kerja yang ada di perusahaan ini	27	14	8	1	0	50	100

4.1.2.4. Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel kinerja yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Kinerja

No	Indikator / Butir Pernyataan	Distribusi Tanggapan					F	%
		SS	S	N	TS	STS		
1	Saya akan berkerja sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan	32	15	3	0	0	50	100
2	Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan	31	17	1	1	0	50	100
3	Saya akan memanfaatkan waktu kerja sefeisen mungkin	22	19	8	1	0	50	100
4	Saya akan berusaha mematuhi segala peraturan yang diberikan	29	18	3	0	0	50	100
5	Saya akan berinisiatif ketika ada pekerjaan yang mendesak	34	13	3	0	0	50	100
6	Setiap karyawan dituntut untuk bekerja dengan teliti	24	15	6	5	0	50	100
7	Pimpinan menjadi panutan saya dalam bekerja	26	17	6	1	0	50	100
8	Pemimpin bertindak cepat ketika ada permasalahan yang dihadapi	36	10	4		0	50	100
9	Karyawan dituntut untuk jujur dalam bekerja	23	19	8		0	50	100
10	Saya akan bekerja sesuai dengan kreativitas yang saya miliki	27	20	1	2	0	50	100

4.1.3 Hasil Pengujian SEM PLS

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu melakukan pengujian terhadap kualitas data yang digunakan. Pengujian ini

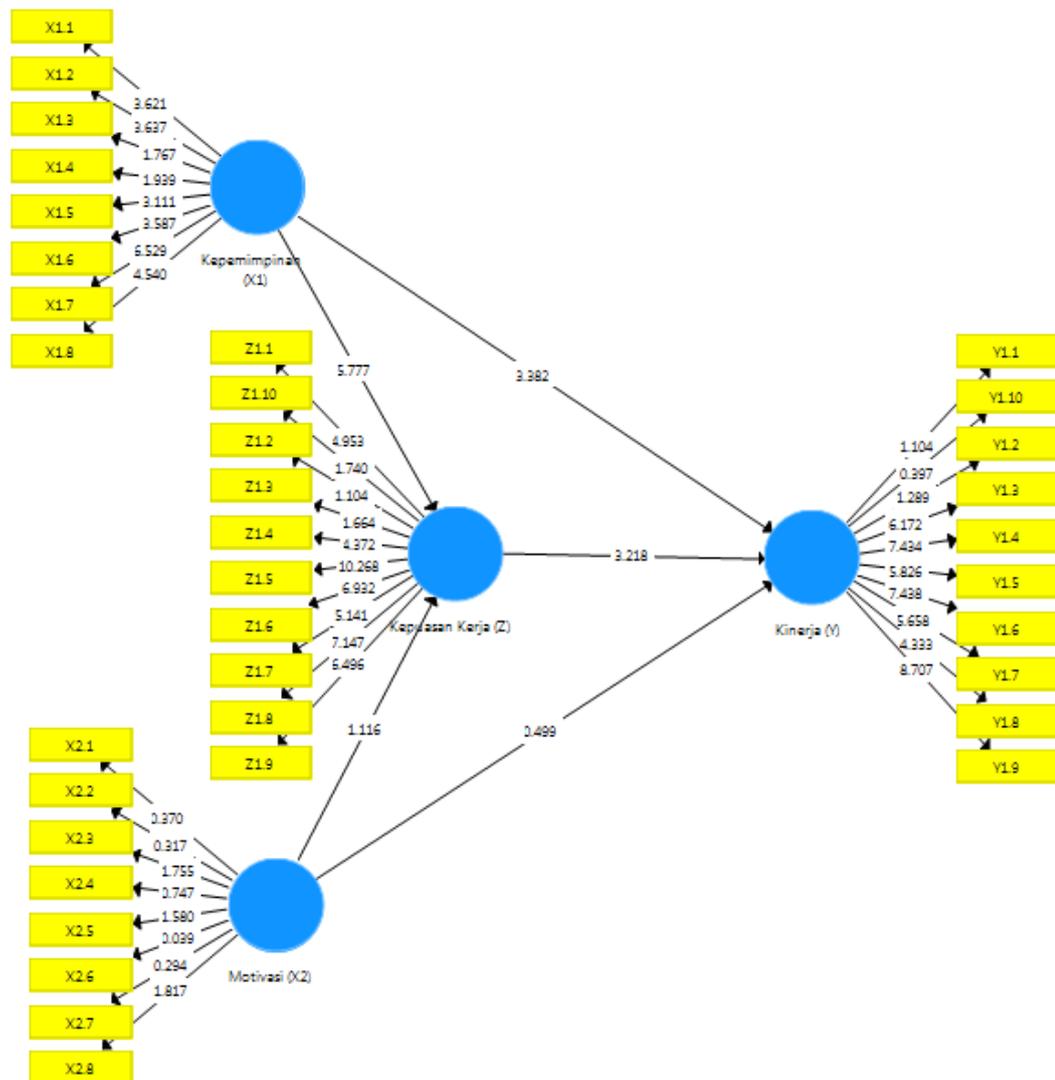
digunakan untuk menjamin terpenuhinya asumsi yang diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap penelitian ini.

4.1.3.1 Analisis *Outer Model*

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali). Salah satunya adalah analisis *outer model*. Analisis *outer model* digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis *outer model*, diantaranya *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* pada *Loading Factor* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



Sumber: Diolah oleh penulis, 2022

Gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS

Hasil pengolahan dengan SmartPLS 3.00 dapat dilihat pada gambar 4.1 nilai *outer model* antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergent validity* karena indikator memiliki nilai validitas diatas 0,5. Pada gambar 4.1 menunjukkan nilai korelasi variabel kepemimpinan, Motivasi, kepuasan kerja dan kinerja menunjukkan bahwa nilai diatas masih ada beberapa dibawah 0,5 sehingga konstruk untuk beberapa variabel ada yang harus dieleminasi dari model.

b. *Discriminant Validity*

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminan validity apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya (ghozali). Berikut adalah nilai *cross loading* pada masing-masing indikator:

Tabel 4.8
Cross Loading

	Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja karyawan
X1.1	0.676	0.796	0.240	0.667
X1.10	0.835	0.805	0.257	0.587
X1.2	0.437	0.588	0.145	0.420
X1.3	0.739	0.874	0.319	0.647
X1.4	0.666	0.789	0.182	0.622
X1.5	0.704	0.851	0.349	0.691
X1.6	0.650	0.826	0.294	0.657
X1.7	0.617	0.714	0.216	0.550
X1.8	0.746	0.806	0.276	0.640
X2.1	0.829	0.689	0.313	0.598
X2.2	0.899	0.795	0.245	0.677
X2.3	0.799	0.633	0.179	0.610
X2.4	0.728	0.678	0.178	0.510
X2.5	0.774	0.645	0.194	0.542
X2.6	0.796	0.707	0.247	0.545
X2.7	0.815	0.759	0.324	0.510
X2.8	0.835	0.805	0.257	0.587
Y.1	0.493	0.538	0.188	0.741
Y.2	0.570	0.647	0.287	0.768
Y.3	0.470	0.562	0.207	0.739
Y.4	0.397	0.451	0.264	0.656
Y.5	0.551	0.580	0.385	0.811
Y.6	0.467	0.472	0.357	0.729
Y.7	0.611	0.662	0.225	0.772
Y.8	0.498	0.497	0.112	0.535
Z.1	0.264	0.267	0.700	0.180
Z.2	0.187	0.218	0.689	0.302
Z.3	0.112	0.116	0.563	0.119
Z.4	0.173	0.170	0.647	0.134

Z.5	0.296	0.290	0.773	0.307
Z.6	0.167	0.264	0.744	0.305
Z.7	0.735	0.227	0.851	0.559
Z.8	0.672	0.258	0.824	0.487
Z.9	0.815	0.759	0.324	0.510
Z.10	0.745	0.427	0.871	0.641

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2021

Berdasarkan data Tabel 4.7 diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai *Average Variant Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik (ghozali,2017)

Tabel 4.9
Average Varianed Extracted (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	(AVE)
Kepemimpinan	0.834	0.646	0.757	0.687
Kepuasan Kerja	0.782	0.824	0.828	0.752
Kinerja	0.760	0.838	0.821	0.751
Motivasi	0.958	0.535	0.614	0.636

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui nilai AVE variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, kepuasan kerja dan kinerja > 0,5, maka dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

c. *Composite Reliability*

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,6 (ghozali,2017). Berikut nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.10
Composite Reliability

	Composite Reliability
Kepemimpinan	0.757
Kepuasan Kerja	0.828
Kinerja	0.821
Motivasi	0.614

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

d. *Cronbach's Alpha*

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* sebelumnya dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,7. Berikut adalah nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel

Tabel 4.11
Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan	0.834
Kepuasan Kerja	0.782
Kinerja	0.760
Motivasi	0.958

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel penelitian $> 0,7$. Maka hasil ini menunjukkan masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas yang tinggi.

e. *Estimation Weight*

Estimation weight menunjukkan bahwa pengukuran formatif antar variabel harus memiliki nilai signifikan. Nilai signifikansi variabel biasanya $< 0,05$ namun, pada signifikansi nilai *weight* memperbolehkan nilai $< 0,2$ (ghozali:43).

Tabel 4.12
Estimation Weight

Variabel	<i>P Values</i>
Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,000
Kepemimpinan (X1) -> Kinerja (Y)	0,001
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,001
Motivasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,015
Motivasi (X2) -> Kinerja (Y)	0,019

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Pada Tabel 4.11 dinyatakan bahwa nilai Motivasi Kerja terbesar adalah 0,019 dengan *estimation weight* minimal nilai *probability* $< 0,2$ maka variabel penelitian ini memiliki nilai estimasi model pengukuran formatif yang signifikan

4.1.3.2 Analisa *Inner Model*

Setelah memenuhi kriteria *outer model*, selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*). Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai uji *goodness of fit*.

a. Uji *Path Coefficient*

Evaluasi path coefficient digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Berdasarkan gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS menjelaskan bahwa nilai *path coefficient* variabel Kepemimpinan -> kinerja karyawan sebesar 0,410, motivasi -> kinerja karyawan sebesar 0,876, motivasi -> kepuasan kerja sebesar 0,495, kepuasan kerja -> Kinerja sebesar 0.444. Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa variabel dalam model ini pengaruh kepemimpinan dan Motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan arah yang positif.

b. Uji *Goodness of Fit*

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan dengan program SmartPLS 3.0 diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 4.13
R-Square

	R Square	r-Square adjust
Kinerja karyawan	0,616	0,591

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Pada Tabel 4.12 nilai *R-Square adjust* yang diperoleh pada variabel kinerja karyawan adalah 0.591 untuk variabel kinerja karyawan. nilai tersebut menginterpretasikan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi hanya mampu menjelaskan varian kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sekitar 59,1%,

selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

4.1.4 Hasil Uji Hipotesis

1. Pengaruh Langsung

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t-statistic* dan nilai *p-value*. Variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila *t-statistic* > 2,010 (Lampiran 5) dan *P-Value* < 0,05. Berikut ini adalah hasil pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 3.0:

Tabel 4.14
T-Statistics dan P-Values

Variabel	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	6.202	0,000
Kepemimpinan (X1) -> Kinerja (Y)	3.235	0,001
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	3.212	0,001
Motivasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	3.178	0,005
Motivasi (X2) -> Kinerja (Y)	2.976	0,019

Sumber: Data diolah penulis, 2022

Berdasarkan dari Tabel 4.14 Nilai *t-statistic* sebesar 6,202 > 2,010 dan *P-value* 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis pertama “diterima”.

Berdasarkan dari Tabel 4.14. Nilai *t-statistic* sebesar 3,235 > 2,010 dan *P-value* 0,001 < 0,05 menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis kedua “diterima”.

Berdasarkan dari Tabel 4.14 Nilai *t-statistic* sebesar $3,212 > 2,010$ dan *P-value* $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka hipotesis ketiga “diterima”.

Berdasarkan dari Tabel 4.14 Nilai *t-statistic* sebesar $3,178 > 2,010$ dan *P-value* $0,005 < 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis keempat “diterima”.

Berdasarkan dari Tabel 4.14 Nilai *t-statistic* sebesar $2,976 > 2,010$ dan *P-value* $0,019 < 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis kelima “diterima”.

2. Pengaruh tidak langsung

Tabel 4.15
Intervening T Statistic dan P Values

	T Statistics	P Values
Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja -> Kinerja karyawan	2,988	0.003
Motivasi -> Kepuasan kerja-> Kinerja karyawan	0.895	0.371

Berdasarkan dari Tabel 4.15 Nilai *t-statistic* sebesar $2,988 > 2,010$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan melalui melalui kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis keenam “diterima”.

Berdasarkan dari Tabel 4.15 Nilai *t-statistic* sebesar $0,895 < 2,010$ dan *P-value* $0,371 > 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh motivasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis ketujuh “ditolak”.

4.2. Pembahasan Penelitian

Setelah dilakukan pengujian pada hasil penelitian, kemudian akan dilanjutkan dengan pembahasan dari hasil penelitian sebagai berikut:

4.2.1. Keterkaitan Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan nilai *coefficient* pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan Nilai *t-statistic* sebesar 3,235 > 2,010 dan *P-value* 0,001 < 0,05 menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dalam penelitian yang dilakukan (Arianty, 2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa “kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat disiplin karyawan rendah karena pimpinan dalam menjalankan tugasnya berperilaku otoriter yaitu memberikan pekerjaan pada bawahannya sesuka hati tanpa melakukan arahan sehingga kinerja karyawan tidak efektif”.

Dalam penelitian yang dilakukan (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018) *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, hasil penelitian menunjukkan bahwa “ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja, apabila kepemimpinan baik maka kinerja juga akan membaik”.

Berdasarkan kajian terdahulu diatas, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan akan mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu kegiatan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Artinya jika seseorang memiliki gaya kepemimpinan dan kinerja yang tinggi akan turut mempengaruhi tingginya kinerja mereka dalam pekerjaan.

4.2.2. Keterkaitan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai *t-statistic* sebesar $2,976 > 2,010$ dan *P-value* $0,019 < 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis kedua “diterima”.

Motivasi kerja amat sangat dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, karena pada dasarnya manusia mudah di motivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan yang lainnya akan lebih termotivasi untuk dicapai (keamanan/keselamatan, penerimaan, penghargaan, dan aktualisasi diri). Manusia tidak mungkin langsung, mencapai kebutuhan yang lebih tinggi tanpa melalui kebutuhan dasar (kebutuhan fisik). Pentingnya motivasi dalam organisasi sehingga menyebabkan seseorang akan bekerja jika ada motivasi karena tanpa motif, orang tidak akan berbuat sesuatu. Motivasi dapat timbul dari dalam karena adanya kebutuhan dasar manusia yang bersifat universal tetapi tidak dapat pila dirangsang. Rangsangan dari luar dapat berbentuk fisik atau non fisik yang disebut dengan motivasi sedangkan bendanya dinamakan motivator.

Dari beberapa penelitian disebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi merupakan factor dominan yang mempengaruhi

peningkatan prestasi kerja karyawan, Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan yaitu semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka prestasi yang dihasilkan juga semakin efektif dan kompeten didalam bidangnya. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan. Salah satu hasil penelitian terdahulu (Lesmana, 2019), (Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019); (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen et al., 2020); (Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Sandy Fialy Harahap & Tirtayasa, 2020); (Hidayat et al., 2020); (Farisi et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

4.2.3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Nilai *t-statistic* sebesar $6,202 > 2,010$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan, maka hipotesis ketiga “diterima”.

Menurut Husaini Usman (2014, hal. 312) kepemimpinan adalah ilmu dan seni memengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Edy Sutrisno (2015, hal. 221) gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandangan. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Oleh karena itu, perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan

atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Hasil peneliti M. Kiswanto (2010) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

4.2.4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai *t-statistic* sebesar $3,178 > 2,010$ dan *P-value* $0,005 < 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, maka hipotesis keempat “diterima”.

Motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur atau motivasi suatu pendekatan tradisional diterapkan oleh banyak perusahaan seperti meningkatkan upah dan memperbaiki tunjangan. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sebab hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dilakukan di dalam organisasi maka akan baik pula tingkat kepuasan kerja dalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian Siswadi (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

4.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan dari Tabel 4.13 Nilai *t-statistic* sebesar $3,212 > 2,010$ dan *P-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis kelima “diterima”.

Kepuasan kerja berhubungan erat terhadap kinerja karyawan, semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik kinerja karyawan. Pendapat di atas selaras

dengan pendapat (Veithzal Rivai, 2018), kepuasan kerja adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kepuasan kerja mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Jika kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016), (Jufrizen et al., 2017), (Jufrizen et al., 2018), (Syahputra & Jufrizen, 2019), (Jufrizen & Kanditha, 2021), (Sandhi Fialy Harahap & Tirtayasa, 2020), (Mujiatun, 2015) (Wahyudi & Tupti, 2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja karyawan.

4.2.6. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Nilai *t-statistic* sebesar $2,988 > 2,010$ dan *P-value* $0,003 < 0,05$ menunjukkan bahwa melalui kepuasan kerja, kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis keenam “diterima”.

Kepemimpinan memiliki pengaruh yang efektif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pemimpin didalam mempengaruhi karyawan sehingga para karyawan tersebut mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan tanpa merasa dipaksa. Seorang pemimpin harus mampu memotivasi karyawan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, hal ini dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan

diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi.

Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam perusahaan kepuasan kerja mempunyai peranan yang sangat penting, sebab seorang karyawan yang sudah puas dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat.

4.2.7. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Nilai *t-statistic* sebesar $0,895 > 2,010$ dan *P-value* $0,371 < 0,05$ menunjukkan bahwa melalui kepuasan kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis ketujuh “ditolak”.

Kepuasan kerja menurut Robbins (2006) “merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya”. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu : jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang. Ukas (2006), ”mengatakan bahwa hubungan Motivasi terhadap kepuasan kerja adalah dorongan yang mendapatkan usaha untuk melakukan atau memuaskan suatu kebutuhan atau tujuan disebut motivasi”.

Untuk mengembangkan sikap-sikap positif yang akan mengarahkan karyawan pada pencapaian tujuan perusahaan, maka motivasi harus ditingkatkan, dalam hal ini baik motivasi eksternal maupun motivasi internal. Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik, sedangkan kepuasan merupakan sikap yang menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan dan hasil yang didapatkan.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis PLS menggunakan SmartPLS 3.0 dan *sobel test* pada hasil dan pembahasan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh positif signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kinerja yang tersedia maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kepemimpinan di perusahaan makin tinggi tingkat kepuasan kerja
4. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap proses kepuasan kerja. Semakin baik Motivasi Kerja yang tersedia maka semakin meningkatkan kepuasan kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap proses kinerja. Semakin baik kepuasan kerja karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
6. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepemimpinan maka kepuasan kerja

dan kinerja karyawan semakin tinggi meningkat

7. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Semakin rendah motivasi yang diberikan maka kepuasan kerja akan menurun yang nantinya akan menurunkan kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena semakin meningkat kinerja karyawan maka akan semakin baik pencapaian tujuan dari perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Diharapkan penelitian ini dapat membantu karyawan dalam mengenal dan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga karyawan dapat melakukan antisipasi dan perbaikan dalam aspek personalnya. Sehingga faktor-faktor internal maupun eksternal yang telah dijelaskan pada penelitian ini dapat memberikan pengetahuan baru bagi instansi.

3. Bagi penelitian yang akan datang

Diharapkan bagi penelitian yang akan datang agar dapat menambahkan faktor-faktor internal maupun eksternal lainnya yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, memperluas objek dan populasi penelitian, dan penggunaan teknik analisis data yang lebih bervariasi sehingga dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel terikat, yaitu kepemimpinan dan motivasi, variabel intervening terdiri dari 1 variabel yaitu kepuasan kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti pengawasan, pelatihan, disiplin dan lain sebagainya.
- b. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini hanya menggunakan program software Smart PLS, dimana masih ada program software yang lainnya, yang digunakan untuk pengolahan data.
- c. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Astuti et al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Iman*, 6(1), 26–41.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach To Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295–336.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23*. Indomedia Pustaka.
- Ghozali, Imam. (2018). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS) Edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>

- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). California: Sage Publications.
- Handoko, H. (2000). *Manajemen Personalia*. BPFE.
- Harahap, D. S., & Pasaribu, H. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harahap, Sandhi Fialy, & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Harahap, Sandy Fialy, & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The

- Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.
- Jufrizen, J., & Kanditha, E. S. (2021). The effect of organizational justice on employee performance by job satisfaction as an intervening variable. *Jurnal*
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Kartono, K. (2010). *Pemimpinan Dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpinan Dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceedings of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 122–127.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Allen.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- Manullang. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Moh Rizal Arfani, & Bachruddin Saleh Luturlean. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sucofindo Cabang Bandung* (Vol. 5, Issue 2).
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh

- Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(3), 131–142. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1477532>
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2).
- Mulyono. (2013). *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Mulyono, (2013), Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan, Yogyakarta: Ar Ruzz Media Group.
- Munandar, U. (2013). *Kreativitas & Keberbakatan Strategi Mewujudkan. Potensi Kreatif & Bakat*. Gramedia Pustaka.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* (G. Mada (ed.)).
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. SAGE Publications, Inc.
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1. Cetakan Kedelapan*. BPFPE.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, P. . (2014). *Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran*. Erlangga.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rusiadi. (2014). *Metode Penelitian, manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel Cetakan Kedua*. USU Press.
- Siagian, P. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.

- Siswanto, S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R& D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sutrisno. (2010). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh*. Ekonisia.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwendra, I. W. (2014). *Manajemen Kualitas Total*. Graha Ilmu.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Tika, P. (2017). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Bumi Aksara.
- Uno, H. B. (2012). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Rajawali Pers.
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2019). *Structural Equation Modeling: Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner Dengan LISREL-PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.

LAMPIRAN

Hal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian

Lampiran : 1 (set) Angket

Medan, Maret 2022

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Pegawai

PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900

di

Tempat

Dengan Hormat

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DWIKI IKHWARI

NPM : 1505160587

Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian adalah “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu ketenangan/kegiatan Bapak/Ibu. Saya akan menjamin kerahasiaan dari semua jawaban/opini yang telah siswa/i berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan dipublikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

DWIKI IKHWARI

KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden : (di isi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : < 25 thn 25-40 thn > 40 thn
4. Pendidikan : SMA D3 S1 Lainnya

KETERANGAN

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bapak/Ibu diminta memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini yang sesuai keadaan, pendapat perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berikan tanda checklist (v) pada kolom yang dianggap sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu

VARIABEL KEPEMIMPINAN (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Pengaruh Ideal					
1.	Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan					
2.	Pemimpin merupakan Role Model (panutan) saya dalam perusahaan					
	Pertimbangan Individual					
3.	Pemimpin memperlakukan saya sebagai individu pribadi, bukan hanya sebagai anggota dari suatu keLompok kerja					
4.	Pemimpin saya memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda					
	Motivasi Inspirasional					
5.	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik					
6.	Pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan.					
	Stimulasi Intelektual					
7.	Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan					
8.	Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis					

VARIABEL MOTIVASI (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kerja keras					
1.	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai harus bekerja kerasn serta wewenang yang bisa dipertanggung jawabkan					
	Orientasi masa depan					
2.	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir					
	Tingkat cita-cita yang tinggi					
3.	Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapat pengakuan terhadap pekerjaannya darimasyarakat					
	Orientasi tugas/sasaran					
4.	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi					
	Usaha untuk maju					
5.	Pegawai memiliki kewenangan dantanggungjawab terhadap keberhasilan kantor					
	Ketekunan					
6.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya walau terkadang melewati jam pulang kerja					
	Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli					
7.	Rekan kerja dalam instansi merupakan orang-orang pilihan dari para ahli dibidangnya					
	Pemanfaatan waktu					
8.	Dalam bekerja saya akan berusaha memanfaatkan waktu seefisien mungkin					

VARIABEL KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kuantitas Hasil Kerja					
1.	Saya akan berkerja sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan					
	Kualitas Hasil Kerja					
2.	Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan.					
	Efesiensi dalam melaksanakan tugas					
3.	Saya akan memanfaatkan waktu kerja sefeisen mungkin					
	Disiplin kerja					
4.	Saya akan berusaha mematuhi segala peraturan yang diberikan					
	Inisiatif					
5.	Saya akan berinisiatif ketika ada pekerjaan yang mendesak					
	Ketelitian					
6.	Setiap karyawan dituntut untuk bekerja dengan teliti					
	Kepemimpinan					
7.	Pimpinan menjadi panutan saya dalam bekerja					
8.	Pemimpin bertindak cepat ketika ada permasalahan yang dihadapi					
	Kejujuran					
9.	Karyawan dituntut untuk jujur dalam bekerja					
	Kreativitas					
10.	Saya akan bekerja sesuai dengan kreativitas yang saya miliki					

VARIABEL KEPUASAN KERJA (Z)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Bekerja pada Tempat yang Tepat					
1.	Pekerjaan yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya					
2.	Peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memberatkan karyawan					
	Pembayaran yang Sesuai					
3.	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai					
4.	Pembayaran gaji di tempat saya bekerja selalu tepat waktu					
	Organisasi dan manajemen					
5.	Kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas belum memadai					
6.	Perusahaan memiliki struktur organisasi yang jelas dan tepat					
	Supervisi pada Pekerjaan Yang Tepat					
7.	Saya Puas Dengan Bentuk–Bentuk Kebijakan/Peraturan Yang Diberikan Supervisi					
8.	Supervisi banyak membantu saya dalam bekerja					
	Orang yang berada pada pekerjaan yang tepat					
9.	Saya puas dengan rekan kerja yang sangat mendukung (membantu) pekerjaan saya					
10.	Saya puas dengan kondisi kerja yang ada di perusahaan ini					

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)

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

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

Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)

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

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

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10
5	4	5	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	4	3	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	5	5	5	5	5	4	4
4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	5	5	5	5	5	5
5	5	3	4	3	4	5	4	4	5
5	1	3	5	4	4	5	5	5	5
5	1	3	3	4	5	5	5	5	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	3	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	3	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	3
4	3	4	4	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	3	5	5	5	5	5	3	3
5	5	5	3	5	5	5	5	4	5
5	3	4	4	4	5	5	5	4	4
3	3	5	2	3	3	4	4	3	3
4	3	3	3	4	5	4	4	4	4
4	3	3	4	5	5	5	5	4	4
5	4	3	4	5	5	5	5	4	5
5	3	4	4	4	5	4	5	5	3
4	5	4	3	2	4	2	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	5
4	3	4	3	3	3	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	4	5	5	3
4	4	5	5	5	5	4	5	4	5

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

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10
5	5	3	4	5	4	4	5	4	4
3	4	4	5	4	5	4	5	4	4
5	4	4	3	4	4	4	3	3	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
4	5	4	5	5	5	3	5	5	5
4	4	4	4	5	4	5	5	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	3	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	4	5	4	3	3	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
5	1	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	5	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	5	5	3	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	5	5	5	3	4	4	4	4
5	5	3	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	3	2	3	3	3	4
4	4	4	4	5	4	4	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	3	3	3	2	2	5	5	2
5	5	4	4	4	4	4	5	4	2
4	4	3	4	5	4	4	3	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
3	4	4	4	5	3	4	4	3	5
4	3	2	4	3	3	4	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	4	4	4	5	5	3	4	5
5	5	3	4	4	4	4	5	4	4

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

Variabel Kepemimpinan

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	3	6,0	6,0	6,0
2,00	1	2,0	2,0	8,0
3,00	13	26,0	26,0	34,0
4,00	25	50,0	50,0	84,0
5,00	8	16,0	16,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,0	2,0	2,0
3,00	2	4,0	4,0	6,0
4,00	28	56,0	56,0	62,0
5,00	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	2,0	2,0	2,0
2,00	2	4,0	4,0	6,0
3,00	4	8,0	8,0	14,0
4,00	8	16,0	16,0	30,0
5,00	35	70,0	70,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	2	4,0	4,0	4,0
2,00	5	10,0	10,0	14,0
3,00	18	36,0	36,0	50,0
4,00	17	34,0	34,0	84,0
5,00	8	16,0	16,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,0	2,0	2,0
3,00	2	4,0	4,0	6,0
4,00	4	8,0	8,0	14,0
5,00	43	86,0	86,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,0	2,0	2,0
3,00	1	2,0	2,0	4,0
4,00	15	30,0	30,0	34,0
5,00	33	66,0	66,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,0	2,0	2,0
3,00	4	8,0	8,0	10,0
4,00	19	38,0	38,0	48,0
5,00	26	52,0	52,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	2,0	2,0	2,0
2,00	1	2,0	2,0	4,0
3,00	3	6,0	6,0	10,0
4,00	22	44,0	44,0	54,0
5,00	23	46,0	46,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Variabel Motivasi (x2)**P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	4.0	4.0	4.0
3.00	1	2.0	2.0	6.0
4.00	22	44.0	44.0	50.0
5.00	25	50.0	50.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	6.0	6.0	6.0
4.00	27	54.0	54.0	60.0
5.00	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	4.0	4.0	4.0
4.00	21	42.0	42.0	46.0
5.00	27	54.0	54.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	4.0	4.0	4.0
4.00	24	48.0	48.0	52.0
5.00	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	1	2.0	2.0	4.0
4.00	21	42.0	42.0	46.0
5.00	27	54.0	54.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2.00	1	2.0	2.0
	3.00	3	6.0	8.0
Valid	4.00	23	46.0	54.0
	5.00	23	46.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3.00	2	4.0	4.0
Valid	4.00	28	56.0	60.0
	5.00	20	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3.00	2	4.0	4.0
Valid	4.00	19	38.0	42.0
	5.00	29	58.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Variabel Kepuasan Kerja

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	6.0	6.0	6.0
4.00	18	36.0	36.0	42.0
5.00	29	58.0	58.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	4.0	4.0	4.0
2.00	3	6.0	6.0	10.0
3.00	9	18.0	18.0	28.0
4.00	16	32.0	32.0	60.0
5.00	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	8	16.0	16.0	18.0
4.00	16	32.0	32.0	50.0
5.00	25	50.0	50.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	6.0	6.0	6.0
3.00	8	16.0	16.0	22.0
4.00	16	32.0	32.0	54.0
5.00	23	46.0	46.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	4	8.0	8.0	10.0
4.00	12	24.0	24.0	34.0
5.00	33	66.0	66.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	4.0	4.0	4.0
4.00	9	18.0	18.0	22.0
5.00	39	78.0	78.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.0	2.0	2.0
4.00	13	26.0	26.0	28.0
5.00	36	72.0	72.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	11	22.0	22.0	22.0
5.00	39	78.0	78.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	4.0	4.0	4.0
4.00	19	38.0	38.0	42.0
5.00	29	58.0	58.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	8	16.0	16.0	18.0
4.00	14	28.0	28.0	46.0
5.00	27	54.0	54.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Variabel Kinerja

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	6.0	6.0	6.0
4.00	15	30.0	30.0	36.0
5.00	32	64.0	64.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	1	2.0	2.0	4.0
4.00	17	34.0	34.0	38.0
5.00	31	62.0	62.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	8	16.0	16.0	18.0
4.00	19	38.0	38.0	56.0
5.00	22	44.0	44.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	6.0	6.0	6.0
4.00	18	36.0	36.0	42.0
5.00	29	58.0	58.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	6.0	6.0	6.0
4.00	13	26.0	26.0	32.0
5.00	34	68.0	68.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	10.0	10.0	10.0
3.00	6	12.0	12.0	22.0
4.00	15	30.0	30.0	52.0
5.00	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.0	2.0	2.0
3.00	6	12.0	12.0	14.0
4.00	17	34.0	34.0	48.0
5.00	26	52.0	52.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	8.0	8.0	8.0
4.00	10	20.0	20.0	28.0
5.00	36	72.0	72.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	16.0	16.0	16.0
4.00	19	38.0	38.0	54.0
5.00	23	46.0	46.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	4.0	4.0	4.0
3.00	1	2.0	2.0	6.0
4.00	20	40.0	40.0	46.0
5.00	27	54.0	54.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Cross Loading

	Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja karyawan
X1.1	0.676	0.796	0.240	0.667
X1.10	0.835	0.805	0.257	0.587
X1.2	0.437	0.588	0.145	0.420
X1.3	0.739	0.874	0.319	0.647
X1.4	0.666	0.789	0.182	0.622
X1.5	0.704	0.851	0.349	0.691
X1.6	0.650	0.826	0.294	0.657
X1.7	0.617	0.714	0.216	0.550
X1.8	0.746	0.806	0.276	0.640
X2.1	0.829	0.689	0.313	0.598
X2.2	0.899	0.795	0.245	0.677
X2.3	0.799	0.633	0.179	0.610
X2.4	0.728	0.678	0.178	0.510
X2.5	0.774	0.645	0.194	0.542
X2.6	0.796	0.707	0.247	0.545
X2.7	0.815	0.759	0.324	0.510
X2.8	0.835	0.805	0.257	0.587
Y.1	0.493	0.538	0.188	0.741
Y.2	0.570	0.647	0.287	0.768
Y.3	0.470	0.562	0.207	0.739
Y.4	0.397	0.451	0.264	0.656
Y.5	0.551	0.580	0.385	0.811
Y.6	0.467	0.472	0.357	0.729
Y.7	0.611	0.662	0.225	0.772
Y.8	0.498	0.497	0.112	0.535
Z.1	0.264	0.267	0.700	0.180
Z.2	0.187	0.218	0.689	0.302
Z.3	0.112	0.116	0.563	0.119
Z.4	0.173	0.170	0.647	0.134
Z.5	0.296	0.290	0.773	0.307
Z.6	0.167	0.264	0.744	0.305
Z.7	0.735	0.227	0.851	0.559
Z.8	0.672	0.258	0.824	0.487
Z.9	0.815	0.759	0.324	0.510
Z.10	0.745	0.427	0.871	0.641

Average Varianed Extracted (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	(AVE)
Kepemimpinan	0.834	0.646	0.757	0.687
Kepuasan Kerja	0.782	0.824	0.828	0.752
Kinerja	0.760	0.838	0.821	0.751
Motivasi	0.958	0.535	0.614	0.636

Composite Reliability

	Composite Reliability
Kepemimpinan	0.757
Kepuasan Kerja	0.828
Kinerja	0.821
Motivasi	0.614

Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Kepemimpinan	0.834
Kepuasan Kerja	0.782
Kinerja	0.760
Motivasi	0.958

Estimation Weight

Variabel	P Values
Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,000
Kepemimpinan (X1) -> Kinerja (Y)	0,001
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,001
Motivasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,015
Motivasi (X2) -> Kinerja (Y)	0,019

R-Square

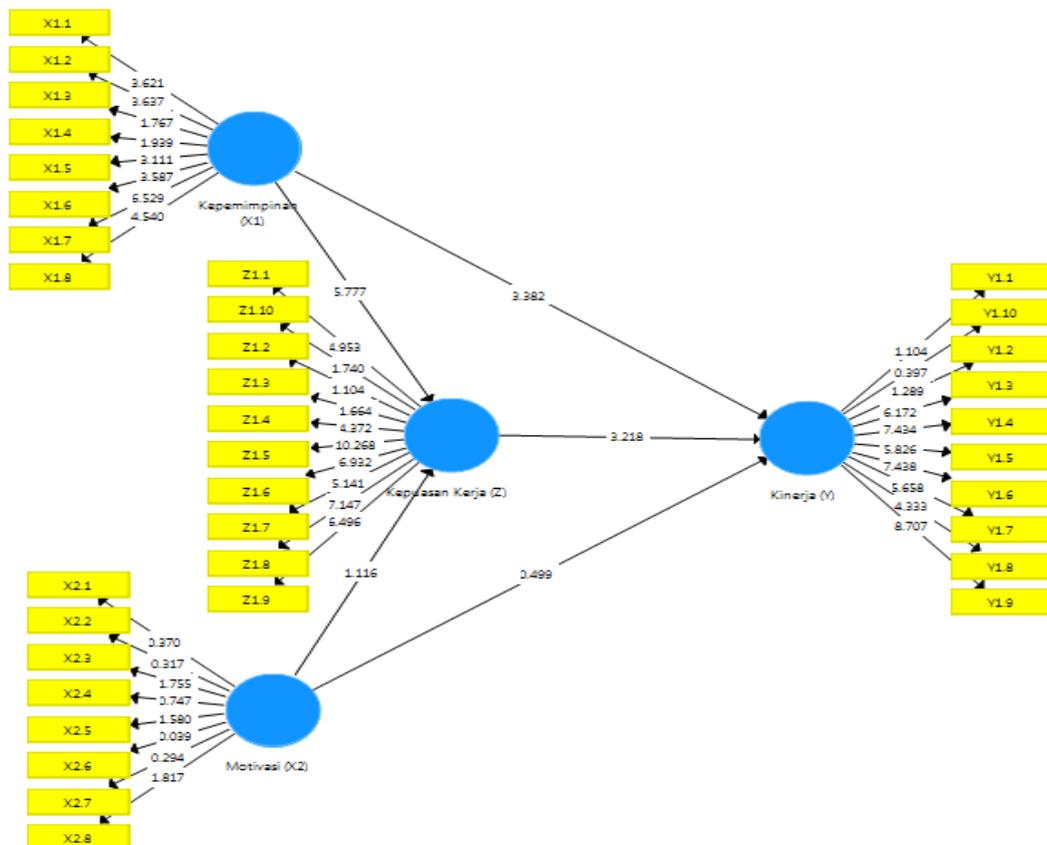
	R Square	r-Square adjust
Kinerja karyawan	0,616	0,591

T-Statistics dan P-Values

Variabel	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	6.202	0,000
Kepemimpinan (X1) -> Kinerja (Y)	3.235	0,001
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	3.212	0,001
Motivasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	3.178	0,005
Motivasi (X2) -> Kinerja (Y)	2.976	0,019

Intervening T Statistic dan P Values

	T Statistics	P Values
Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja -> Kinerja karyawan	2,988	0.003
Motivasi -> Kepuasan kerja-> Kinerja karyawan	0.895	0.371





**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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1828/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/10/2021

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

Medan, 15/10/2021

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dwiki Ikhwari
NPM : 1505160587
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

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

Identifikasi Masalah : 1. Menurunnya kinerja karyawan
2. Kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin
3. Kurangnya perhatian atasan kepada bawahannya

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan
2. Pengaruh Pengawasan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Pos Indonesia

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

Hormat Saya
Pemohon


(Dwiki Ikhwari)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1828/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/15/10/2021

Nama Mahasiswa : Dwiki Ikhwari
 NPM : 1505160587
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Tanggal Pengajuan Judul : 15/10/2021
 Nama Dosen Pembimbing*) : *Willy Jusriandarsa, SE, M.Si*
 Judul Disetujui**) : *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

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

Medan, *28 OKTOBER 2021.*

Dosen Pembimbing

WILLY YUSRIANDARSA, SE., M.Si

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



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

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

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 640 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **18 Maret 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Dwiki Ikhwari**
N P M : **1505160587**
Semester : **X (Eks)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900**

Dosen Pembimbing : **Willy Yusnandar, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **18 Maret 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 15 Sya'ban 1443 H
 18 Maret 2022 M



Dekan

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

Tembusan :

1. Pertinggal





Medan, 24 Maret 2022

Nomor : 2403 /SDM-UMUM SPPMEDAN20900 /0322
 Lampiran : -
 Perihal : Izin Riset

Kepada Yth;
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 Jalan. Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat saudara Tanggal 18 Maret 2022 Nomor: 640/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 Prihal Izin Melaksanakan Riset untuk penyelesaian Skripsi, maka Mahasiswa tersebut :

Nama : Dwiki Ikhwari
 NPM : 1505160587
 Program Studi/ Jurusan : Manajemen
 Semester : X (Eks)
 Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
 Judul Skripsi : *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT POSINDONESIA (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900*

Dapat melaksanakan Riset untuk penyelesaian Skripsi di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

An. Kepala Kantor
 Manajer SDM dan Dukungan Umum


 POS INDONESIA
 MEDAN
 Nippos:975388058

PT. POS INDONESIA (PERSERO)
 SENTRAL PENGELOHAN POS MEDAN 20900
 Jl Medan - LubukPakam Km. 22 NO. 9 TanjungMorawa 20362
 No.Tel: (061)-79432377



**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 : Dwiki Ikhwari
 NPM : 1505160587
 Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, SE, M.Si
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Keuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dbsen
Bab 1	FORMAT PENULISAN. FOKUSKAN ISI THDP JUDUL YANG DITELITI	30/21 12	
Bab 2	- SUMBER YANG DIGUNAKAN HARUS SESUAI DENGAN DAFTAR PUSTAKA.		
Bab 3	- INDIKATOR VARIABEL. - HUBUNGAN ANTARA $X_1, X_2, X_3 - Y$. DIJELASKAN.		
Daftar Pustaka	MENDIPLAKAN.		
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	_____		
Persetujuan Seminar Proposal	ACE UNTUK DISEMINARKAN	3/01 12	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, Januari 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Willy Yusnandar, SE, M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Rabu, 16 Februari 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Dwiki Ikhwari
N.P.M. : 1505160587
Tempat / Tgl.Lahir : Jln.Pimpinan Dsn 1 Bintang Meriah, Batang Kuis, Kab. Deli Serdang
Alamat Rumah : B. Kuis, 01 Juni 1995
JudulProposal : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT.POS INDONESIA (PERSERO) Kota Medan

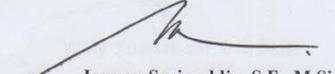
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	✓
Bab I	LM di susun kembali
Bab II	ln bab II di perbaiki & kramke kmaj vs perbaiki
Bab III	
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 16 Februari 2022

TIM SEMINAR

Ketua


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

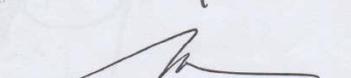
Pembimbing


Willy Yusnandar, SE, M.Si

Sekretaris


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

Pemanding


Jasman Saripuddin, SE.,M.Si



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

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



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 16 Februari 2022** menerangkan bahwa:

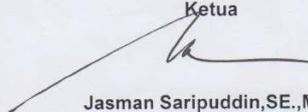
Nama : Dwiki Ikhwari
N .P.M. : 1505160587
Tempat / Tgl.Lahir : Jln.Pimpinan Dsn 1 Bintang Merah, Batang Kuis,
Alamat Rumah : B. Kuis, 01 Juni 1995
JudulProposal :Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT.POS INDONESIA (PERSERO) Kota Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Willy Yusnandar, SE, M.Si*

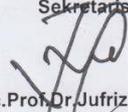
Medan, Rabu, 16 Februari 2022

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris


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

Pembimbing

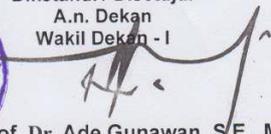

Willy Yusnandar, SE, M.Si

Pemanding


Jasman Saripuddin, SE., M.Si

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I




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



Medan, 06 April 2022

Nomor : 0604 /SDM-UMUM SPPMEDAN20900 /0422
 Lampiran :-
 Perihal : Telah Menyelesaikan Riset

Kepada Yth;
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 Jalan. Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat saudara Tanggal 31 Maret 2022 Nomor: 797/II.3AU/UMSU-05/F/2022 Prihal Menyelesaikan Riset untuk penyelesaian Skripsi, maka Mahasiswa tersebut :

Nama : Dwiki Ikhwari
 NPM : 1505160587
 Program Studi/ Jurusan : Manajemen
 Semester : X (Eks)
 Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
 Judul Skripsi : *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT POS INDONESIA (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900*

Bahwasanya Mahasiswa tersebut diatas *Benar Telah Melakukan dan Menyelesaikan Riset untuk Penyusunan / Penyelesaian Tugas Akhir Skripsi pada Kantor Sentral Pengolahan Pos Medan 20900.*

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

An. Kepala Kantor
 Manajer SDM dan Dukungan Umum

KANTOR SENTRAL
 POS INDONESIA
 MEDAN
 Nippos:975388058

PT. POS INDONESIA (PERSERO)
 SENTRAL PENGELOHAN POS MEDAN 20900
 Jl Medan - LubukPakam Km. 22 NO. 9 TanjungMorawa 20362
 No.Tel: (061)-79432377