

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI
DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (S.M) Program Studi
Manajemen*



Oleh :

Nama : Muhammad Taufan Firdaus
NPM : 1805160230
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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



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

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

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 Jum'at, tanggal 02 September 2022, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD TAUFAN FIRDAUS
N P M : 1805160230
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA

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

TIM PENGUJI

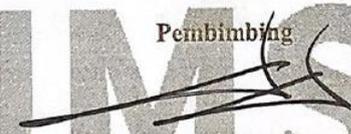
Penguji I

Penguji II


(Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.)

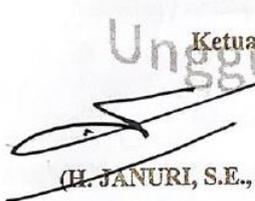

(MURVIANA KOTO, S.E., M.Si.)

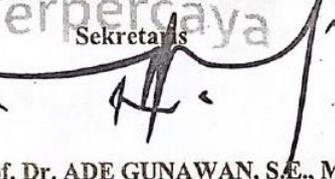
Pembimbing


(Dr. HASRUDY TANJUNG., S.E., M.Si.)

Ketua

Sekretaris


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


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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD TAUFAN FIRDAUS
N P M : 1805160230
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH
PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi



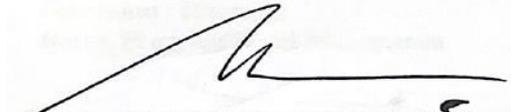
Dr. Hasrudy Tanjung., S.E., M.Si.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD TAUFAN FIRDAUS
NPM : 180560230
Program Studi : MANAJEMEN
Dosen Pembimbing : Dr. HASRUDY TANJUNG,SE.,MSi
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH SUMATERA UTARA

ITEM	HASIL EVALUASI	TANGGAL	PARAF DOSEN
Bab I	Disetujui Revisi	11/07 ²²	
Bab II	Grand Theory	18/07 ²²	
Bab III	Sample	25/07 ²²	
Bab IV	pendekatan pustaka	28/07 ²²	
Bab V	konsep & sum	28/07 ²²	
Daftar Pustaka	berita & - pedoman	04/08 ²²	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sidang Meja Hijau	12/08 ²²	

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si

Medan, Agustus 2022

Pembimbing

Dr. HASRUDY TANJUNG,SE.,MSi

SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Taufan Firdaus
NPM : 1805160230
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada
Badan Pengolahan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 21 Mei 2022
Pembuat Pernyataan



Muhammad Taufan Firdaus

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolahaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

Muhammad Taufan Firdaus

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : taufanfirdaus132@gmail.com

Permasalahan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai yang menurun. dilihat dari beberapa pegawai yang belum bisa memenuhi pencapaian target yang diberikan oleh pimpinan. disisi lain banyak pegawai yang tidak patuh pada peraturan. Hal ini bisa dilihat dari banyak pegawai yang datang terlambat dan keluar tanpa seizin pimpinan sehingga terbengkalainya pekerjaan yang di berikan kepada pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan Asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat) dan Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Menggunakan metode Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Perwakilan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Perwakilan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara, dan Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Perwakilan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, dan Kinerja.

ABSTRACT

The Effect of Job Satisfaction and Leadership on the Performance of Regional Tax and Levy Management Agency Employees North Sumatra Province

Muhammad Taufan Firdaus

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : taufanfirdaus132@gmail.com

The problem in this research is the declining employee performance. seen from some employees who have not been able to meet the target achievement given by the leadership. On the other hand, many employees do not comply with the regulations. This can be seen from many employees who come late and leave without the permission of the leadership so that the work given to employees is neglected. The type of research used is quantitative research using an associative approach. The associative approach is an approach where to find out that there is a relationship or influence between the two variables (the independent variable and the dependent variable) and the research method used in this study is to use the quantitative method. The results showed that Job Satisfaction had a positive and significant effect on employee performance at the Representative office of the Regional Tax and Retribution Management Agency of North Sumatra, Leadership had a positive and significant effect on employee performance at the Representative office of the Regional Tax and Levy Management Agency of North Sumatra, and Job Satisfaction, and Leadership, simultaneously has a positive and significant effect on employee performance at the Representative Office of the Regional Tax and Levy Management Agency of North Sumatra.

Keywords : Job satisfaction, Leadership, and Performance.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum warahmatullahi, wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur hanya kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya, serta memberikan kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara”** . Yang dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata 1 (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Skripsi ini dapat tersusun dengan baik tentunya berkat bantuan dan dukungan berbagai pihak. Pada kesempatan ini, secara khusus penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ayah tercinta saya Alm. Syarifuddin, Ibunda Tercinta Nursyam S.Pd, dan Abang Saya Muhammad Aulia Reza,. S.Pt yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap penulis.
2. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak H. Januri, SE.,M.M.,M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Assoc Prof Ade Gunawan, SE.M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi saya yang sangat baik hati yang selalu memberikan kepedulian yang sangat besar untuk penulis sertabimbingan, ilmu, pemikiran, pengarahan dan waktu kepada penulis.
6. Bapak Jasman Syaripuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc Prof Dr. Jufrizen,SE.M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Segenap Dosen dan Pegawai Biro Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang telah memberikan informasi serta kemudahan dalam mengurus proses administrasi akademik penulis.
9. Pimpinan beserta seluruh pihak Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara yang telah berkenan mengijinkan peneliti untuk mengadakan penelitian ditempat tersebut dan memberikan segala macam Informasi, data, serta ilmu yang pastinya sangat bermanfaat bagi diri peneliti.
10. Terima kasih untuk teman-teman seperjuangan (Adam Chairivo, Ridho Jihad Harsi, Ilham Syaputra, Zulham Afandi Saragi, Ridho Syaputra, Desi Novianti, Ali Akbar Payung, Nur Anisa, Gracilla Adinda, Widya, Addini,

Riska Amalia, Dafa, Filza, Tiwai, Vivi, Aslami, dan Bpo Terbaik Saya Rosmalinda Pane).

11. Seluruh Adik adik tersayang KADER 2019/2020 PK IMM FEB UMSU
12. Untuk Kak Marini, Kak Marina, Kak Bedrose, Widya Azzura, dan Riza yang selalu membantu penulis dalam menyusun Skripsi ini.
13. Senior Alumni dan Kader Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, tetapi penulis terus berusaha sebaik dan seoptimal mungkin dalam menyelesaikannya. Besar harapan penulis semoga amal kebaikan kita semua mendapat balasan dari Allah SWT dan disatukan di dalam surgaNya. Aamiin.

Billahi Fii Sabililhaq, Fastabiqul Khairat.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, Agustus 2022
Penulis,

Muhammad Taufan Firdaus
1805160230

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3. Batasan Masalah.....	8
1.4. Rumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.1.1.4 Sistem Penilaian Kinerja	14
2.1.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja.....	15
2.1.2 Kepuasan Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	16
2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	17
2.1.2.3 Manfaat Kepuasan Kerja.....	18
2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja	19
2.1.3. Kepemimpinan	21
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan.....	21
2.1.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	22
2.1.3.3.Fungsi dan Peran Kepempinan.....	24
2.1.3.4 Indikator Kepempinan.....	26
2.2. Kerangka Konseptual	27

2.2.1	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.2.2	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.2.3	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	28
2.3.	Hipotesis.....	30
BAB 3	METODE PENELITIAN.....	31
3.1	Jenis Penelitian.....	31
3.2	Definisi Operasional Variabel.....	31
3.3.	Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.4	Populasi Dan Sampel	34
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6	Teknik Analisis Data.....	37
3.7.	Uji Hipotesis.....	39
3.8	Koefisien Determinasi.....	41
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1	Deskripsi Data.....	42
4.1.1	Identitas Responden	42
4.1.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
4.1.1.2	Responden Berdasarkan Usia.....	43
4.1.1.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	43
4.1.2.	Analisis Variabel Penelitian	43
4.1.2.1.	Variabel Kepuasan Kerja (X1).....	44
4.2.1	Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	48
4.2.1.1	Pengujian Validitas	48
4.2.1.2	Pengujian Reliabilitas	50
4.2.2	Pengujian Asumsi Klasik	52
4.2.2.1	Regresi Linear Berganda.....	52
4.2.2.2	Uji Normalitas.....	53
4.2.2.3	Uji Multikolinieritas.....	55
4.2.2.4	Uji Heteroskedastisitas.....	56
4.2.2.5	Uji Kesesuaian (Test Gooness Of Fit)	57
4.2.2.5.1	Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	57
4.2.2.5.2	Koefisien Determinasi	59
4.2.3	Pembahasan Hasil Penelitian	59

4.2.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	59
4.2.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	60
4.2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja	61
BAB 5 PENUTUP.....	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran.....	64
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	65
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Indikator Kinerja	31
Tabel 3.2. Indikator Kepuasan Kerja	31
Tabel 3.3. Indikator Kepemimpinan.....	32
Tabel 3.4. Waktu Penelitian	33
Tabel 3.5. Data BPPRD-SU	34
Tabel 3.6. Penilaian Skala Likert.....	35
Tabel 4.1. Distribusi Berdasarkan Responden Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.2. Distribusi Berdasarkan Responden Usia.....	42
Tabel 4.3. Distribusi Berdasarkan Responden Pendidikan.....	42
Tabel 4.4. Pernyataan Variabel (X1) Kepuasan Kerja.....	43
Tabel 4.5. Pernyataan Variabel (X2) Kepemimpinan.....	45
Tabel 4.6. Pernyataan Variabel (Y) Kinerja.....	46
Tabel 4.7. Uji Validitas Pada Variabel (X1) Kepuasan Kerja.....	48
Tabel 4.8. Uji Validitas Pada Variabel (X2) Kepemimpinan.....	48
Tabel 4.9. Uji Validitas Pada Variabel (Y) Kinerja.....	49
Tabel 4.10 Uji Reliabel Pada Variabel (X1) Kepuasan Kerja.....	50
Tabel 4.11 Uji Reliabel Pada Variabel (X2) Kepemimpinan.....	50
Tabel 4.12 Uji Reliabel Pada Variabel (Y) Kinerja.....	51
Tabel 4.13 Uji Regresi Linear Berganda.....	51
Tabel 4.14 Uji Normalitas One Sample Kolomogrov Smirnov Test.....	54
Tabel 4.15 Uji Multikolinieritas.....	55
Tabel 4.16 Uji Signifikasi Parsial (Uji t)	57
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis.....	38
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis.....	39
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas.....	52
Gambar 4.2 Plot Uji Normalitas.....	53
Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	56

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia harus di kelola secara optimal dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak hak nya. Dengan meningkatnya kualitas Sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai. (Farisi et al., 2020)

Pengelolaan SDM tidak terlepas dari pegawai yang ada pada perusahaan yang nantinya diharapkan dapat mewujudkan apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut. Pegawai merupakan aset berharga bagi perusahaan yang mempunyai peran strategis di dalam organisasi perusahaan. Pegawai dapat bertindak sebagai perencana, pengawas serta pengendali aktivitas pada perusahaan. Organisasi membutuhkan faktor SDM yang handal baik sebagai pemimpin ataupun pegawai pada tingkat tugas dan pengawasan sebagai penentu tercapainya tujuan perusahaan (Mariam, 2016)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah hal hal yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan Sumber Daya Manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya

manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi .

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya tersebut berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara semua sumber daya tersebut, yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan .

Dalam mendukung tujuan strategis suatu perusahaan serta menjalankan tantangan yang berkembang maka diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada masing-masing pegawai (job goals).

Perusahaan adalah suatu badan hukum yang dibentuk oleh sekelompok orang yang terlibat dalam menjalankan badan usaha kapasitas komersial atau industri. Perusahaan juga dapat di definisikan sebagai suatu lembaga dalam bentuk organisasi yang di operasikan dengan tujuan untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat untuk memperoleh keuntungan. Perusahaan biasanya akan menentukan struktur bisnis yang di pilih perusahaan tersebut. Beberapa di antaranya kemitraan, perseorangan, atau korporasi. Struktur bisnis juga menunjukkan struktur kepemilikan perusahaan. Struktur tersebut di isi oleh anggota organisasi atau di sebut pegawai jika dia bernaung dalam sebuah perusahaan .

Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang mempunyai hubungan terhadap tujuan strategis organisasi. Apabila hasil kinerja karyawan tidak optimal maka akan dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Sebaliknya apabila kinerja karyawan meningkat, maka efektivitas dan produktivitas dari perusahaan akan meningkat pula (Ilman & Ariyanto, 2015). Adanya pencapaian kinerja karyawan belum optimal dikarenakan target dari pencapaian kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan terhadap karyawannya setiap tahun semakin tinggi, dikarenakan tantangan yang dihadapi perusahaan kedepan semakin berat. Oleh sebab itu karyawan harus menjawab tantangan tersebut dengan bekerja lebih baik agar target yang ditetapkan dapat tercapai dengan optimal dan mendukung keberlanjutan dari perusahaan tersebut (Ilman & Ariyanto, 2015). Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara berperan sebagai penyelenggara sebagian kewenangan pemerintahan maupun tugas dekonsentrasi di bidang pendapatan daerah. Dispendasu memiliki peranan yang sangat strategis yakni “Sebagai pengelola utama sumber pendapatan asli daerah (PAD) yang digunakan untuk mendanai belanja Provinsi Sumatera Utara, dengan berpedoman pada prinsip akuntabilitas, transparansi, efisien dan efektif.

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa pegawai atau tenaga kerja adalah tiap-tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada perusahaan

dan hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya.

Berdasarkan hasil riset pendahuluan yang penulis lakukan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai antara lain, kinerja karyawan belum efektif dikarenakan kinerjanya belum sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan Kantor Badan Pengelolaan pajak Retribusi Daerah Sumatera Utara (BPPRD-SU). Dimana pegawai belum semua dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik.

Permasalahan yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja yaitu apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan nya suatu pekerjaan yang diberikan kepada pegawai serta sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Serta permasalahan yang berkaitan dengan Kepemimpinan, kurang tegasnya atasan membuat karyawan tidak memperhatikan jam waktu kerja yang berpengaruh kepada menurunnya kinerja karyawan. Sehingga pimpinan dituntut harus lebih tegas terhadap seluruh karyawan agar kinerja karyawan meningkat.

Permasalahan yang ditemukan dengan berbagai macam fenomena yang terjadi pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Retribusi Daerah Selatan Sumatera Utara, maka yang menjadi dasar penelitian untuk menganalisis hanya dibatasi permasalahan yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan dengan melibatkan aspek- aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Wibowo (2016, P. 415) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya (Wibowo, 2016).

Sementara itu Menurut William G. Scott (1962). Pengertian kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan yang diselenggarakan dalam kelompok, dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Scott, 1962).

Kepemimpinan adalah sikap yang ada di dalam seorang pemimpin. Sedangkan pemimpin adalah seseorang yang sudah diberi kepercayaan. Kepercayaan tersebut digunakan untuk menjadi sebuah kepala atau ketua di

dalam perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, maka seorang pemimpin tentu harus memiliki kemampuan untuk memandu anggotanya. Selain itu, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi sekaligus meyakinkan sekelompok orang atau seseorang. Ketika pemimpin dan anggotanya sudah berada di jalur yang sama, maka apa yang ditargetkan akan lebih mudah dicapai.

Hasil observasi yang dilakukan penulis pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara (BPPRD-SU) peneliti menemukan beberapa fenomena yang ada di dalam perusahaan, terutama dari masalah kinerja pegawai yang menurun. dilihat dari beberapa pegawai yang belum bisa memenuhi pencapaian target yang diberikan oleh pimpinan. disisi lain banyak pegawai yang tidak patuh pada peraturan. Hal ini bisa dilihat dari banyak pegawai yang datang terlambat dan keluar tanpa seijin pimpinan sehingga terbengkalainya pekerjaan yang di berikan kepada pegawai.

Terdapatnya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah, adanya indikasi menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai kinerja yang baik, belum optimal respon baik terhadap cara memimpin atasannya seperti pemimpin kurang menyesuaikan cara memimpin pegawai nya, tidak adanya wadah aspirasi pegawai, pengaruh yang berasal dari Motivasi kerja yang membuat pegawai kurang memperhatikan waktu kerja, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan belum optimalnya contoh acuan dalam pencapaian hasil kinerja yang baik. Semua itu merupakan permasalahan yang dapat ditemukan pada Kantor Badan

Pengelolaan Pajak Retribusi Daerah Sumatera Utara.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari hasil pengamatan yang dilakukan pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah tentang kurangnya kualitas sumber daya manusia yang terkait dengan masalah-masalah seperti masih adanya pegawai yang memiliki kinerja rendah, kurang nyaman nya tempat bekerja pegawai hingga kurangnya kepemimpinan di kantor BPPRD menyebabkan kurang kepedulian karyawan dalam bekerja maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas tentang permasalahan yang dikemukakan yaitu pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurang optimal hubungan antara karyawan dengan para atasannya yang menyebabkan kurangnya komunikasi antara karyawan dengan para atasannya.
2. Aspirasi karyawan yang belum optimal sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, yang disebabkan karena karyawan tidak dapat menilai atasannya.
3. Kurang tegasnya atasan membuat pegawai tidak memperhatikan jam waktu kerja yang berpengaruh kepada menurunnya kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Batasan Masalah adalah ruang lingkup masalah atau upaya membatasi ruang lingkup masalah. Beberapa masalah yang sudah teridentifikasi, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini diantaranya adalah pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, dan Kinerja karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini untuk menjawab beberapa pertanyaan berikut:

1. Apakah ada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada badanPengelolaan Pajak Retribusi Daerah Sumatera Utara?
2. Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada BadanPengelolaan Pajak Retribusi Daerah Sumatera Utara?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Retribusi Daerah Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga ber-efek pada hasil kerja karyawan itu sendiri.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat diharapkan dapat mengungkap komponen-komponen penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Pajak Retribusi Daerah Sumatera Utara. Selanjutnya secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi Manfaat teoritis. Bagi peneliti yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dalam bidang penelitian, serta pengetahuan peneliti yang mencakup Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan dan hubungan antara keduanya dengan Kinerja Karyawan.

a. Manfaat praktis.

Bagi perusahaan yaitu sebagai bahan evaluasi serta bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan serta penilaian kinerja pada perusahaan. Dan bagi peneliti adalah sebagai pelajaran bagi diri pribadi serta peneliti yang akan datang dalam hal penelitian.

b. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

yaitu, sebagai bahan referensi atau rujukan bagi penelitian yang akan dilakukan kedepan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Hal yang terpenting, berpengaruh dan berperan utama dalam suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi atau pun perusahaan tidak akan berjalan dan juga dapat dikatakan aktivitas yang lumpuh, maka tujuan yang telah ditetapkan pun tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi dan landasan utama yang haruslah sangat diperhitungkan bagi pemimpin atau manajer, karyawan dan segala unsur yang ada dalam organisasi atau perusahaan.

Karyawan yang patuh dan peduli kepada kepentingan serta keberhasilan perusahaan selalu melakukan kinerja yang maksimal dan baik. Menurut Rozikin (Ginanjar, 2013), “kinerja karyawan adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam lembaga. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga untuk mencapai tujuannya. Dari beberapa definisi penilaian kinerja tersebut di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi kinerja dari seseorang

karyawan tidak hanya saat ini saja tetapi juga di masa lampau dan dihubungkan dengan standar kinerja karyawan tersebut.

Menurut (Edison et al., 2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Jufrizen, 2018) menyatakan kinerja adalah penampilan kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Beberapa defisini yang diberikan oleh para ahli mengenai kinerja diantaranya (Yusuf et al., 2019) memberi batasan mengenai kinerja sebagai “...*the record of outcomes produced on, a specified job junction or activity during a specified time periode*”. (catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu). Menurut (Dessler, 2018) mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut: penilaian kinerja diartikan sebagai mengevaluasi kinerja dari seseorang karyawan baik saat ini maupun di masa yang lalu dihubungkan dengan standar kinerja dari karyawan tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja, prestasi kerja, ataupun proses seorang karyawan dalam menjalankan tugas – tugasnya yang dapat dinilai dari segi kualitas atau pun kuantitas yang digunakan untuk menentukan baik atau buruknya karyawan tersebut dalam menjalankan perannya dalam sebuah perusahaan dalam satu periode tertentu. Dengan demikian kinerja karyawan dapat sangat

berperan dalam memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut dalam menentukan kualitas output yang perusahaan itu sendiri.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, menurut (Wibisono, 2006) faktor faktor tersebut adalah :

1. Faktor-faktor pribadi : kemampuan individu, kompetensi, motivasi dan komitmen.
2. Faktor-faktor kepemimpinan : kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang disediakan oleh pimpinan dan pemimpin lain.
3. Faktor-faktor tim : kualitas dukungan yang disediakan oleh rekan kerja.
4. Faktor-faktor sistem : sistem kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. Faktor-faktor situasional : tekanan lingkungan internal dan eksternal serta perubahan-perubahan.

Menurut Kasmir (2016: 189-193) adapun faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kinerja adalah sebagai berikut, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja (Kasmir, 2016).

Sementara itu Snell dan Bohland (Fathan 2017: 25) mengemukakan kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan lingkungan (*environmen*) adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Kinerja mungkin akan menjadi suatu faktor yang lebih penting lagi dalam menentukan

keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam dasawarsab yang akan datang. (Juliandi, 2015:31), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*), faktor motivasi (*motivation*), dan faktor dukungan (*support*) (Siagian, 2019).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. sikap mental seorang karyawan harus berupa sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2016) adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kuantitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu. Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.

2. Kuantitas (Jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus yang diselesaikan.

Menurut Mangkunegara, (2016) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Dapat Tidaknya Diandalkan
4. Sikap

2.1.1.4 Sistem Penilaian Kinerja

Kegiatan penilaian kinerja karyawan sudah menjadi hal umum di suatu perusahaan karena penilaian kerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai hasil kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk dapat mengambil suatu tindakan bila seorang karyawan melakukan penyimpangan dari penilaian kinerja yang dilakukan.

Menurut Rivai, *dkk* (2014:406) mengemukakan penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur , penilaian dan memperbaharui sifat-sifat yang berkaitan dengan suatu pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran (Rivai, 2014).

Menurut (Jawahar, 2007) menjelaskan bahwa sistem penilaian kinerja berkaitan dengan proses dan prosedur yang mengatur penilaian kinerja dalam suatu organisasi. Sistem penilaian kinerja adalah sistem formal pemantauan karyawan yang melibatkan evaluasi kinerja berdasarkan penilaian dan pendapat dari bawahan, rekan kerja, supervisor, manajer bahkan pekerja itu sendiri dan merupakan cara atau mekanisme yang digunakan organisasi mengembangkan kompetensi, meningkatkan kinerja dan mendistribusikan penghargaan karyawan (Jawahar, 2007).

Sedangkan menurut Suswanto dan Priansa (2018:196) menyatakan suatu penilaian kinerja adalah merupakan hasil kinerja karyawan dalam ruang lingkup tanggung jawab seorang karyawan .

Menurut (Rudianto, 2006) Manfaat Penilaian Kinerja ialah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan nya secara organisasi dan dalam mematuhi standart perilaku yang telah di tetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang di inginkan (Rudianto, 2006).

2.1.1.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja karyawan yaitu di antara memberikan informasi mengenai hasil yang di inginkan dari suatu pekerjaan, mencegah adanya miss komunikasi terkait kualitas kerja yang di diharapkan, menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya feedback atau reward bagi karyawan yang berprestasi, menghargai setiap kontribusi, menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan.

Menurut (Rivai, 2013) manfaat penilaian Kinerja pada dasarnya meliputi perbaikan prestasi dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan, keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya serta sebagai perbaikan kinerja pegawai.

Menurut (Mathis & Jackson, 2009) menilai penilaian kinerja adalah proses evaluasi terhadap karyawan dengan melakukan pekerjaan yang dikomparasikan dengan standart yang dilanjutkan dengan memberi informasi tersebut pada karyawan

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya. Dengan kata lain, Kepuasan Kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya. Sedangkan kebalikannya, yaitu Ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga menghambat atau menghalangi pencapaian nilai pekerjaan seseorang.

Menurut (Sutrisno, 2012) kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang harus diperhatikan dalam hubungan dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Pekerja dengan tingkatan ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase (Sutrisno, 2012).

Martoyo (2007:57) memaparkan” kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2007).

Menurut Sutrisno (2012) kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang harus diperhatikan dalam hubungan dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan

keluhan pekerja yang tinggi. Pekerja dengan tingkatan ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase (Sutrisno, 2012).

Perbedaan aspek inilah yang menyebabkan tingkat *job satisfaction* setiap orang setiap orang akan berbeda hal ini dikarenakan berhubungan dengan keadaan emosi seseorang. Senang atau tidak senang.

Jadi dapat disimpulkan dari beberapa macam dari pengertian kepuasan kerja adalah perasaan positif dan suatu pekerjaan, dampak dari hasil evaluasi, lingkungan kerja, jenis pekerjaan, hubungan antara teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja, kompensasi, kepuasan pada supervisi, kepuasan pada aspek promosi hingga rekan kerja.

2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada banyak hal di dapatkan setiap karyawan di tempat mereka bekerja. Akan tetapi kalau masyarakat sudah bias memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar, maka gaji atau upah ini tidak menjadi factor utama sesuai dengan tingkatan motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow, maka upah atau gaji merupakan kebutuhan dasar. Sedangkan. Menurut pendapat Gilmer (As'ad (2010:114) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : Kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, manajemen kerja, kondisi kerja, pengawasan (supervisi), faktor interistik dari pekerjaan, komunikasi, aspek social dalam pekerjaan, fasilitas. Sedang kan menurut Baron & Byner (2009) mengemukakan ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, faktor yang pertama adalah faktor organisasi yang berisi kebijakan perusahaan dan iklim kerja. Faktor yang kedua yaitu faktor individual atau karakteristik karyawan

(Indrawati, 2013).

Dalam pandangan Iskandar & Yuhansyah (2018;66) faktor yang mempengaruhi kepuasan kinerja karyawan adalah; Faktor psikologi, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial. Sementara menurut Usman dalam (Syaiful & Yuni, 2017) kepuasan kerja dilatarbelakangi oleh faktor-faktor yaitu; imbalan jasa, rasa aman, pengaruh antar pribadi, kondisi lingkungan kerja, kesehatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Berbagai macam faktor yang dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dari kepuasan kerja adalah; faktor pribadi, faktor sosial, faktor budaya, faktor organisasi, faktor lingkungan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, faktor individual, kedilan, hubungan dengan atasan, teman sekerja, gaji dan upah .

2.1.2.3 Manfaat Kepuasan Kerja

Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins 2008:113 ada 6 enam manfaat kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan yang meliputi :

1. Kinerja karyawan, seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik, dan ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi
2. Perilaku organisasi, karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasinya tempat bekerja, selain itu karyawan juga akan berbuat lebih dalam terhadap pekerjaannya
3. Kepuasan pelanggan, karyawan yang merasa puas cenderung lebih

ramah, ceria, dan responsif terhadap para pelanggan, karyawan yang puas tidak mudah berpindah kerja, kemungkinan besar pelanggan akan menemui wajah-wajah familiar dan menerima layanan dari karyawan yang Universitas Sumatera Utara berpengalaman, kualitas ini akan membangun kepuasan dan kesetiaan pelanggan

4. Kehadiran karyawan, alasan ini dapat diterima sangat masuk akal ketika karyawan yang tidak puas cenderung melalaikan pekerjaan, ini lebih diperparah lagi dengan ketidakhadiran karyawan tersebut karena cenderung malas untuk melaksanakan pekerjaannya
5. Perputaran karyawan turn over, karyawan yang merasa puas tidak akan menunjukkan perilaku untuk meninggalkan organisasiperusahaan, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri
6. Perilaku menyimpang di tempat kerja, ketidakpuasan kerja cenderung menimbulkan perilaku khusus seorang karyawan, seperti upaya pembentukan seriakt kerja, penyalahgunaan wewenang, bahkan pencurian.

2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut (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 turnover dan absensi karyawan.

Indikator kepuasan kerja Mas'ud (2014) yang meliputi antara lain:

- 1) Kepuasan terhadap gaji,
yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima.
- 2) Kepuasan dengan promosi,
yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja,
yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerjanya.
- 4) Kepuasan terhadap supervisor,
yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan.

2.1.3. Kepemimpinan

2.1.3.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada para pengikutnya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Cara alami untuk belajar kepemimpinan “melakukan pekerjaan” dengan praktik seperti magang di praktisi, pengrajin, terampil seniman. Dalam hubungan ini, para ahli diharapkan sebagai bagian dari peranya memberikan pengajaran / instruksi .

Max Weber, seorang sosiolog, adalah ilmuwan pertama yang membahas karakteristik kepemimpinan. Lebih dari satu abad yang lalu, didefinisikan seperti karisma (yang berasal dari kata Yunani yang berarti “anugerah”) sebagai “suatu sifat tertentu seseorang, yang membedakan mereka dari orang-orang umum dan biasanya dipandang sebagai kemampuan atau kualitas supernatural, kekuatan super, atau paling istimewa.

(Jufrizen, 2020) memandang bahwa Kepemimpinan sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Para ahli teori sukarela cenderung memandang leadership sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin.

Menurut (Badeni, 2013) Kepemimpinan dapat di definisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi suatukelompok ke arah tercapainya tujuan. Menurut (Robbins & Judge, 2015) Menyatakan

bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah merupakan sikap seorang pemimpin berupa perilaku dan strategi, proses mengarahkan, perilaku dan strategi, keterampilan, sifat, sikap, membimbing, mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan, keterampilan, sifat, sikap, yang diterapkan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya dalam pencapaian tujuan dari berbagai sasaran yang ditetapkan sebelumnya

2.1.3.2. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Dalam melaksanakan tugas kepemimpinan mempengaruhi orang atau kelompok menuju tujuan tertentu, kita pemimpin, dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan Personal

Pengertian kemampuan personal adalah kombinasi antara potensi sejak pemimpin dilahirkan ke dunia sebagai manusia dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar. Sebaliknya jika manusia lahir tidak dengan potensi kepemimpinan namun mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungannya akan menjadi

pemimpin dengan kemampuan yang standar pula. Dengan demikian antara potensi bawaan dan perlakuan edukatif lingkungan adalah dua hal tidak terpisahkan yang sangat menentukan hebatnya seorang pemimpin .

2. Faktor Jabatan

Pengertian jabatan adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak maka akan kalah pengaruh. sama-sama mempunyai jabatan tetapi tingkatannya tidak sama maka akan mempunyai pengaruh yang berbeda.

3. Faktor Situasi dan Kondisi

Pengertian situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik. Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah religiusitas maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spritual adalah hal yang sangat signifikan. Begitulah situasi berbicara, ia juga memilah dan memilih kemampuan para pemimpin, apakah ia hadir disaat yang tepat atau tidak.

2.1.3.3. Fungsi dan Peran Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan menurut Rivai (2002) , dimana menurutnya kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi. Fungsi kepemimpinan sendiri dikelompokkan dalam dua dimensi berikut (Rivai, 2002)

1. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin
2. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi .

Seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi harus melaksanakan berbagai fungsi kepemimpinan. Menurut Frunzi dan Savini sebagaimana dikutip dalam Hidayat (2005) terdapat lima fungsi kepemimpinan yang merupakan karakteristik kepemimpinan. Kelima fungsi kepemimpinan tersebut adalah:

1. Pengajaran, dengan memberikan pengarahan khusus, saran dan bimbingan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
2. Konseling, dengan mewawancarai para karyawan dan membantu mereka dalam menemukan jawabannya.
3. Evaluasi, dalam melakukan pengawasan, peninjauan, penilaian

terhadap karyawan sebagai timbal-balik terhadap kinerja karyawan.

4. Delegasi, dengan memberikan tugas, tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan yang dinilai berkompeten.
5. Pemberian imbalan, dengan menyediakan pengakuan nyata maupun tidak nyata kepada karyawan yang sudah menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Adapun tugas tugas Kepemimpinan menurut (Sutrisno, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Sebagai Konselor

Merupakan tugas seorang pemimpin dalam unit kerja dengan membantu atau menolong bawahan mengatasi masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada bawahan tersebut

2. Sebagai Instruktur

Pengajar yang baik terhadap bawahannya dengan menjadi pemimpin yang bijaksana yang memungkinkan setiap bawahannya semakin pintar dan profesional dalam melaksanakan tugas

3. Pemimpin Rapat

Suatu rencana yang akan disusun didahului oleh rapat agar pelaksanaannya lebih mudah, pemimpin perlu mengadakan rapat dan pemimpin sebagai pembawa dalam rapat tsb .

4. Pengambilan Keputusan

Keberhasilan pemimpin ditentukan oleh keberhasilannya dalam mengambil keputusan mempunyai dampak luas terhadap

mekanisme organisasi yang dipimpinnya dan cenderung mempunyai risiko yang tinggi bila tidak didasarkan pada aturan yang berlaku.

5. Pendelegasi Wewenang

Pemimpin yang bijaksana harus mendelegasikan sebagian tugas wewenang kepada bawahannya, untuk meminimalisir hambatan .

2.1.3.4. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2017) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
2. Kemampuan Memotivasi

Menurut Yunarsih dan Suwatno (2013) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Memiliki akuntabilitas tinggi untuk melopori perubahan organisasional sehingga bias membuat perbedaan yang berarti.
2. Terbuka menerima ide inovatif.
3. Mengembangkan dan memotivasi peningkatan kemampuan sumber daya manusia.
4. mengoptimalkan penguasaan kompetensi sebagai pemimpin profesional.

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hasil pemikiran antara konsepsatu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang akan di teliti dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat sketsa maupun konsep mengenai gambaran dari variable penelitian.

2.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja tentunya dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dan juga dapat menjadi Faktor Pendorong penunjang keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Kasmir (2016: hal. 189-193) menyatakan bahwa ada tiga belas faktor yang mempengaruhi kinerja dan satu diantaranya adalah kepuasan kerja .

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suminar,*et.al*,(2015) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada bagian produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo .

Hasil penelitian yang juga dilakukan Changgriawan (2017) dan (Jufeizen et. al 2019) menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

(Miftah, 2010) mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan caramengarahkan karyawan pada kejelasan tugas,

pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif .

Adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, Sasongko dan Yulk (2010) menyatakan apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan kearah yang lebih baik

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh pendapat Sudarmanto (2009) kepemimpinan adalah salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Sedangkan menurut Armstrong (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses memberikan inspirasi kepada semua karyawan agar dapat bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

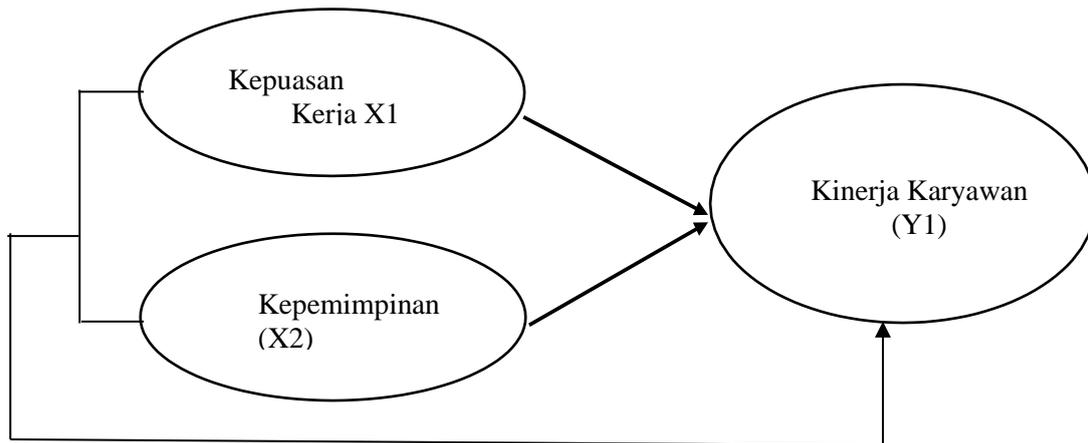
Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen,2018) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.

2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan secara parsial pula berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan didalam hal ini dapat menjadi hal yang dapat menjadikan suatu prestasi kerja didalam suatu perusahaan. Hal ini tentu saja berpengaruh terhadap kedisiplinan suatu karyawan.

Menurut Rozikin (Ginanjari, 2013), menunjukkan bahwa “kinerja karyawan adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya Kinerja juga memiliki faktor yang mempengaruhi dari hasil kinerja itu sendiri termasuk didalam nya Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, kepuasan kerja, Menurut Kasmir (2016:189-193) menyatakan bahwa ada tiga belas faktor yang mempengaruhi kinerja dan satu diantaranya adalah kepuasan kerja.



Gambar 2.3 Kerangka Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perusahaan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori (Juliandi & Irfan, 2013). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi daerah Sumatera Utara
2. Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi daerah Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, dan Kinerja Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi daerah Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan Asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat) dan Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Menggunakan metode Kuantitatif.

Menurut (Juliendi et al., 2014 hal 29) dalam penelitian kuantitatif permasalahan tidak ditentukan diawal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun kelapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab. Dan dalam pengelolaan data dibantu menggunakan perhitungan statistik dari program aplikasi SPSS.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Kinerja (Y)

Variable kinerja yang diteliti dalam penelitian ini mengandung pengertian hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu (Mas'ud, 2004) yang meliputi: komitmen hadir tepat waktu, pemanfaatan kerja tepat waktu, kesediaan diri untuk bekerja diluar waktu

normal, waktu penyelesaian pekerjaan, ketelitian dalam bekerja, dan tanggung jawab atas tugas yang diberikan

Tabel 3.1 Indikator-Indikator kinerja (Y)

No.	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Dapat tidaknya diandalkan
4	Sikap

Menurut (Kasmir dan Mangkunegara, 2016, 2016)

2. Kepuasan Kerja (X1)

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional pada seorang pegawai yang senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Hal ini dapat dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, dan kombinasi dari keduanya. Sedangkan menurut Rivai (2005) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja.

Tabel 3.2

Indikator-Indikator Kepuasan Kerja (X1)

No.	Indikator
1	Isi Pekerjaan
2	Supervisi
3	Rekan Kerja
4	Supervisor

Menurut (Rivai dan Mas'ad, 2014,2014)

3. Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan merupakan sebuah bidang riset dan juga suatu keterampilan praktis yang mencakup kemampuan seseorang atau sebuah organisasi untuk “memimpin” atau membimbing orang lain, tim, atau seluruh organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk meneapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang di dalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi dan mengkoordinasi.

Tabel 3.3
Indikator-Indikator Kepemimpinan (X2)

No.	Indikator
1	Kemampuan mengambil keputusan
2	Kemampuan memotivasi
3	Terbuka menerima ide inovatif
4	Mengembangkan dan memotivasi SDM

Menurut Kartono (2017)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara di Jl.Sisingamangaraja Km.57 Medan Amplas.

2. Waktu Penelitian

Tabel 3.4
Waktu Penelitian

No	Proses Penelitian	Bulan/Tahun																															
		Jan 2022				Feb 2022				Mar 2022				Apr 2022				Mei 2022				Jun 2022				Jul 2022							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Judul					■																											
2	Penyusunan Proposal									■	■	■	■	■	■	■	■																
3	Seminar Proposal																									■							
4	Penyusunan Instrumen																									■	■	■	■				
5	Pengumpulan Data																													■	■	■	■
6	Penulisan Skripsi																													■	■	■	■
7	Bimbingan Skripsi																													■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																																■

3.4 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2016 : 80) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi daerah Provinsi Sumatera Utara berjumlah 55 Orang.

Tabel 3.5
Data BPPRD-SU

NO	BAGIAN	JUMLAH PEGAWAI
1	bidang pajak air permukaan, pajak bahan bakar kendaraan bermotor dan pajak rokok bpprdsu	18 Orang
2	bid. bidang pengembangan dan pengendalian pendapatan daerah bpprdsu	20 Orang
3	bidang pajak kendaraan bermotor dan bea balik nama kendaraan bermotor bpprdsu	17 Orang
	Jumlah	55 Orang

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik nonprobability sampling yang memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampel jenuh. Sampel jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian penulis mengambil seluruh bagian populasi yang berjumlah 50 orang karyawan tetap .

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisisioner

Kuisisioner adalah pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai Kantor BPPRD-SU Medan menggunakan metode *Likert Summated Rating*

(LSR) dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini.

Tabel 3.6
Instrumen Skala likert

No.	Pertanyaan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Uji Validitas

Menurus Sugiyono (2012 ; 267) Uji Validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi atau content dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrument yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji validitas bertujuan untuk menguji ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukuran dalam melakuakn fungsi ukurnya, agar data yang diperoleh sesuai dengan pengukuran tersebut.

$$r = \frac{N (\Sigma XY) - (\Sigma X \cdot \Sigma Y)}{\sqrt{[N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2] [N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Dimana :

N : Banyaknya variabel

X : Skor Item X

Y : Skor Item Y

Jika di hitung > dari r table (uji 2 sisi dengan tingkat signifikan 5%)

maka butir pertanyaan atau indikator tersebut di nyatakan valid.

3. Validitas Reliabilitas

Menurut Juliandi dan Irfan (2015) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

4. Interview (Wawancara)

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2015 : 72) Wawancara adalah pertemuan yang dilakukan dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat dikerucutkan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dalam topik tertentu.

5. Studi Dokumentasi

Menurut Sugiyono Studi Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen untuk mendapatkan data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.6 Teknik Analisis Data

a. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

melihat analisis linier berganda :

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

β = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

X_1 = Gaya kepemimpinan

X_2 = Motivasi kerja

e = Error

Sebelum dilakukannya Regresi linier berganda maka untuk mengetahui data layak atau tidaknya untuk di teliti maka harus terlebih dahulu melakukan Uji Asumsi Klasik.

b. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis membutuhkan uji anggapan klasik, sebab model analisis yang dipakai merupakan regresi linier berganda. Asumsu klasik yang diartikan terdiri dari.

c. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen kedua nya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik mengalami penurunan.

d. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Cara yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), atau sama dengan yang tidak sama melebihi 4 atau 5. (Juliandi, *dkk*, 2015.)

e. Uji Heterokedasititas

Menurut Ghozali (2012 : 139) Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Heterokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

3.7. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2017: 184)

Keterangan:

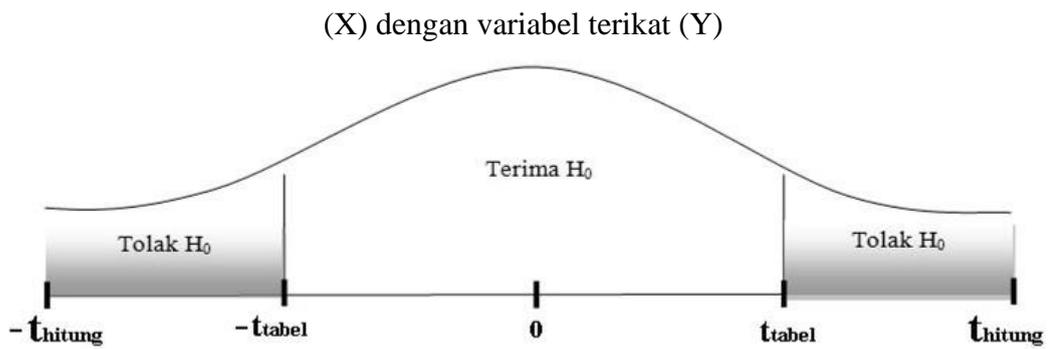
t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

1. $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Simultan (Uji F)

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) - (n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2017, hal 192)

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

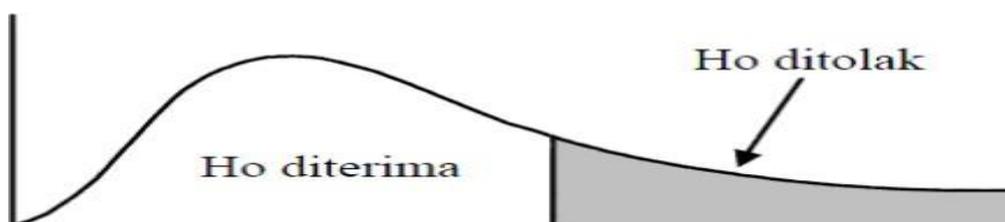
n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

3.8 Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2013 : 97) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (Crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model.

Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Oleh karena itu banyak peneliti mengajukan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 butir pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (X1), 8 butir pernyataan untuk variabel Kepemimpinan (X2), dan 8 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 50 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert berbentuk ceklis.

4.1.1 Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini.

4.1.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Distribusi Berdasarkan Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	27	54.0	54.0	54.0
	Perempuan	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase jumlah responden untuk jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 27orang (54%), sedangkan responden perempuan sebanyak 23 orang (46%).

4.1.1.2 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Distribusi Berdasarkan Responden Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31 - 41 Tahun	2	4.0	4.0	4.0
	41 - 50 Tahun	30	60.0	60.0	60.0
	> 50 Tahun	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase jumlah responden untuk usia 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 2 orang (4%), 41 – 50 tahun sebanyak 30 orang (60,0%) dan usia >50 tahun sebanyak 18 orang (36,0%).

4.1.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Distribusi Berdasarkan Responden Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	40	80.0	80.0	80.0
	S2	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Dari tabel diatas bisa kita lihat presentase jumlah responden untuk lulusan S1 sebanyak 40 orang (80%), dan S2 sebanyak 10 orang (20%).

4.1.2. Analisis Variabel Penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang dikumpulkan dari

kuesioner yang disebar kepada pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

4.1.2.1. Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket yang dilakukan di Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kepuasan Kerja (X1) yang dirangkum sebuah tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.4 Pernyataan Variabel (X1) Kepuasan Kerja

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	32,0	16	32,0	3	6,0	2	4,0	13	26,0
2	19	38,0	15	30,0	1	2,0	1	2,0	14	28,0
3	24	48,0	12	24,0	8	16,0	1	2,0	5	10,0
4	16	32,0	17	34,0	4	8,0	5	10,0	8	16,0
5	13	26,0	16	32,0	6	12,0	4	8,0	11	22,0
6	13	26,0	19	38,0	5	10,0	2	4,0	11	22,0
7	13	26,0	15	30,0	10	20,0	-	-	12	24,0
8	14	28,0	18	36,0	10	20,0	1	2,0	7	14,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

1. Dari 50 responden, sebanyak 16 responden atau 32,0% menyatakan setuju bahwa responden senang dengan dukungan yang diberikan pada teman dan 16 responden atau 32,0% menyatakan sangat setuju .
2. Dari 50 responden, sebanyak 15 responden atau 30,0% menyatakan setuju bahwa responden senang dengan rekan kerja yang membantu pekerjaan, dan 19 responden atau 38,0% menyatakan sangat setuju .
3. Dari 50 responden, sebanyak 12 responden atau 24,0% menyatakan setuju bahwa responden senang dengan rekan kerja yang memberikan solusi ketika terjadi masalah dan 24 responden atau 48,0% menyatakan sangat setuju .

4. Dari 50 responden, sebanyak 17 responden atau 34,0% menyatakan setuju bahwa atasan yang memberikan dukungan pada bawahannya akan memberikan kesenangan dan 16 responden atau 32,0% menyatakan sangat setuju .
5. Dari 50 responden, sebanyak 16 responden atau 32,0% menyatakan setuju bahwa responden senang dengan atasan yang mendengarkan saran dan kritikan, dan 13 responden atau 26,0% menyatakan sangat setuju .
6. Dari 50 responden, sebanyak 19 responden atau 38,0% menyatakan setuju bahwa responden senang dengan atasan yang memberi perilaku baik kepada bawahannya dan 13 responden atau 26,0% menyatakan sangat setuju .
7. Dari 50 responden, sebanyak 15 responden atau 30,0% menyatakan setuju bahwa responden senang dengan pekerjaan yang melibatkan tantangan dan 13 responden atau 26,0% menyatakan sangat setuju .
8. Dari 50 responden, sebanyak 18 responden atau 36,0% menyatakan setuju bahwa responden senang dengan pekerjaannya saat ini dan 14 responden atau 28,0% menyatakan sangat setuju .

Tabel 4.5 Pernyataan Variabel (X2) Kepemimpinan

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	26,0	19	38,0	8	16,0	3	6,0	7	14,0
2	15	30,0	19	38,0	4	8,0	3	6,0	9	18,0
3	13	26,0	19	38,0	4	8,0	1	2,0	13	26,0
4	14	28,0	14	28,0	7	14,0	2	4,0	13	26,0
5	13	26,0	24	48,0	4	8,0	4	8,0	5	10,09
6	9	18,0	25	50,0	6	12,0	3	6,0	7	14,0
7	5	10,0	32	64,0	9	18,0	2	4,0	2	4,0
8	7	14,0	21	42,0	10	20,0	1	2,0	11	22,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

1. Dari 50 responden, sebanyak 13 responden atau 26,0% menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik dan 19 responden atau 38,0% menyatakan setuju .
2. Dari 50 responden, sebanyak 15 responden atau 30,0% menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan mampu mempunyai hubungan baik dengan pegawainya., dan 19 responden atau 38,0% menyatakan setuju.
3. Dari 50 responden, sebanyak 13 responden atau 26,0% menyatakan sangat setuju bonus pimpinan selalu memperhatikan kenyamanan dan lingkungan kerja pegawainya dan 19 responden atau 38,0% menyatakan setuju .
4. Dari 50 responden, sebanyak 14 responden atau 28,0% menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solit dan harmonis dan 14 responden atau 28,0% menyatakan setuju.
5. Dari 50 responden, sebanyak 13 responden atau 26,0% menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan mampu memecahkan masalah dengan berdiskusi dan 24 responden atau 48,0% menyatakan setuju .
6. Dari 50 responden, sebanyak 9 responden atau 18,0% menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan mampu bersikap tegas dalam mengambil keputusan dan 25 responden atau 20,0% menyatakan setuju
7. Dari 50 responden, sebanyak 5 responden atau 10,0% menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan sering memberikan teguran dengan cara lisan maupun tulisan dan 32 responden atau 64,0% menyatakan setuju
8. Dari 50 responden, sebanyak 7 responden atau 14,0% menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan membebaskan pegawai untuk berpendapat dalam pekerjaan dan 21 responden atau 42,0% menyatakan setuju.

Tabel 4.6 Pernyataan Variabel (Y) Kinerja

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	66,0	3	6,0	4	8,0	6	12,0	4	8,0
2	25	50,0	8	14,0	1	2,0	4	8,0	12	24,0
3	33	66,0	4	8,0	2	4,0	1	2,0	10	20,0
4	37	74,0	8	16,0	1	2,0	1	2,0	3	6,0
5	28	56,0	6	12,0	1	2,0	5	10,0	10	20,0
6	26	52,0	7	14,0	2	4,0	4	8,0	11	22,0
7	29	58,0	4	8,0	1	2,0	2	4,0	14	28,0
8	31	62,0	5	10,0	3	6,0	3	6,0	8	16,0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

1. Dari 50 responden, sebanyak 33 responden atau 66,0% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan, dan 3 responden atau 6,0% menyatakan setuju .
2. Dari 50 responden, sebanyak 25 responden atau 50,0% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai mampu bekerja sama tim dalam projek., dan 8 responden atau 14,0% menyatakan setuju.
3. Dari 50 responden, sebanyak 33 responden atau 66,0% menyatakan sangat setuju pegawai menjalin kerja sama yang baik sesama pegawai dan 4 responden atau 8,0% menyatakan setuju .
4. Dari 50 responden, sebanyak 37 responden atau 74,0% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai sudah menjalin pekerjaan dengan tepat dan akurat dan 8 responden atau 16,0% menyatakan setuju .
5. Dari 50 responden, sebanyak 28 responden atau 56,0% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai memiliki jiwa kepedulian terhadap sesama pegawai dan 6 responden atau 12,0% menyatakan setuju .

6. Dari 50 responden, sebanyak 26 responden atau 52,0% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai menghabiskan waktu di dalam kantor dan 7 responden atau 12,0% menyatakan setuju .
7. Dari 50 responden, sebanyak 29 responden atau 58,0% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai datang ke kantor dengan tepat waktu dan 4 responden atau 8,0% menyatakan setuju .
8. Dari 50 responden, sebanyak 31 responden atau 62,0% menyatakan sangat setuju bahwa pegawai mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan 5 responden atau 10,0% menyatakan setuju .

4.2.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

4.2.1.1 Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,20 maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.7 Uji Validitas pada Variabel (X1) Kepuasan Kerja

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	24.72	37.634	.586	.704
X1.2	24.64	41.215	.361	.750
X1.3	24.14	42.898	.427	.735
X1.4	24.56	37.802	.667	.691
X1.5	24.80	43.918	.279	.762
X1.6	24.70	38.867	.576	.707
X1.7	24.78	41.522	.415	.737
X1.8	24.50	44.092	.342	.749

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Correted Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,20.

Tabel 4.8 Uji Validitas pada Variabel (X2) Kepemimpinan

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	24.40	35.469	.366	.751
X2.2	24.40	33.510	.444	.738
X2.3	24.60	32.163	.481	.731
X2.4	24.68	30.304	.596	.706
X2.5	24.24	33.778	.541	.721
X2.6	24.44	31.558	.693	.693
X2.7	24.24	35.941	.616	.723
X2.8	24.72	39.798	.079	.799

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Correted Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,20.

Tabel 4.9 Uji Validitas pada Variabel (Y) Kinerja

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	27.08	36.075	.614	.589
Y2	27.58	37.636	.376	.641
Y3	27.20	35.878	.509	.607
Y4	26.68	45.487	.121	.687
Y5	27.44	38.496	.345	.649
Y6	27.52	38.051	.365	.644
Y7	27.54	39.274	.263	.673
Y8	27.22	39.318	.343	.649

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel diatas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Correted Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,20.

4.2.1.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah penentuan, akurasi, atau tingkat akurasi yang ditunjukkan oleh alat pengukur. Jika jawaban seseorang terhadap suatu kuesioner konsisten, maka item kuesioner tersebut dinyatakan kredibel. Dalam penelitian ini, *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tersebut reliabel. Jika *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, kuesioner dianggap reliabel, dan jika kurang dari 0,60, kuesioner dianggap tidak reliabel. Keandalan kuesioner yang penulis sampaikan kepada responden dalam survei ini dapat dilihat pada tabel statistik reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.10 Uji Reliabel pada Variabel (X1) Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.756	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel diatas diketahui hasil keluaran SPSS. Nilai *alpha cronbach* adalah $0,756 > 0,60$, sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa pertanyaan itu diajukan kepada responden yang terdiri dari 8 pertanyaan tentang variabel Kepuasan Kerja reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.11 Uji Reliabel pada Variabel (X2) Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.760	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel diatas diketahui hasil keluaran SPSS. Nilai *alpha cronbach* adalah $0,760 > 0,60$, sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa pertanyaan itu diajukan kepada responden yang terdiri dari 8 pertanyaan tentang variabel Kepuasan Kerja reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.12 Uji Reliabel pada Variabel (Y) Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.674	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan diatas diketahui hasil keluaran SPSS. Nilai *alpha cronbach* adalah $0,674 > 0,60$, sehingga dapat diberikan kesimpulan bahwa pertanyaan itu

diajukan kepada responden yang terdiri dari 8 pertanyaan tentang variabel Kepuasan Kerja reliabel atau dikatakan handal.

4.2.2 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.2.1 Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Berdasarkan pengolahan data angket dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil seperti berikut ini:

Tabel 4. 13 Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	6.170	1.590		3.879	.000
	TOTAL_X1	.889	.055	.920	16.222	.000
	TOTAL_X2	.943	.070	.889	13.475	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,170 + 0,889 X_1 + 0,943 X_2 + e.$$

Interprestasi dari regresi linear berganda adalah:

a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 6,170.

b. Jika peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan

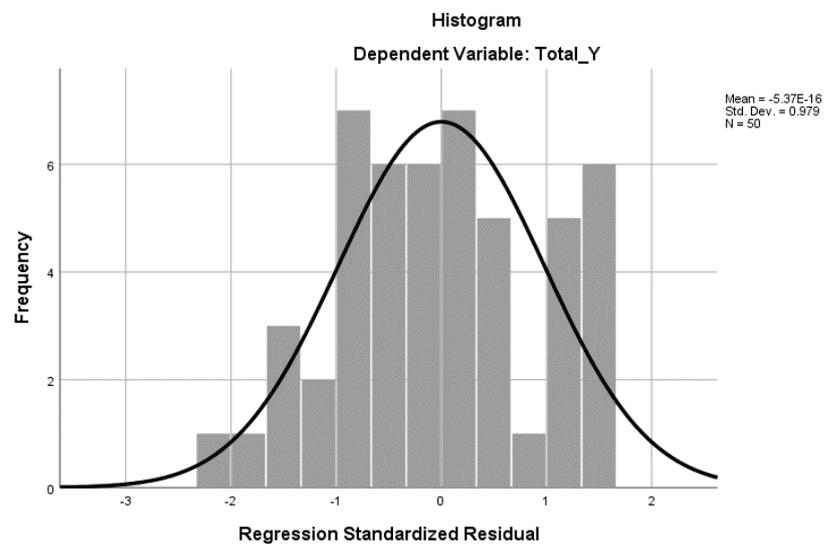
meningkat sebesar 0,943.

c. Jika terjadi peningkatan Kepemimpinan sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat 0,331.

4.2.2.2 Uji Normalitas

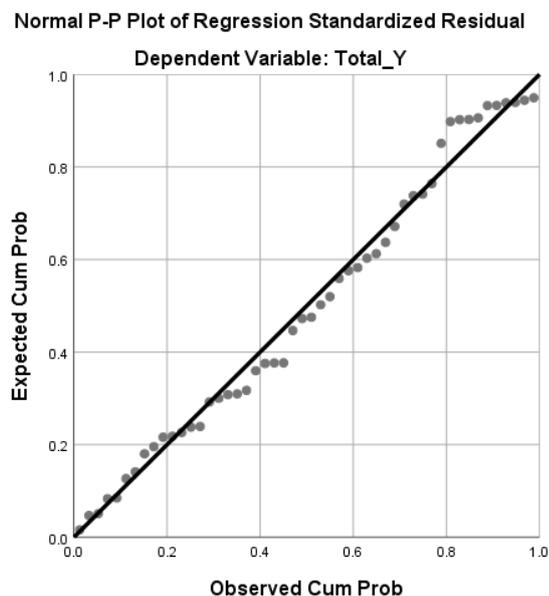
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 4.2 Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kelancaran pembayaran berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak. Maka dilakukan Uji Kolmogorov Smirnov (1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya, apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asym sih (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4. 14 Uji Normalitas One Sampel Kolomograv Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Predicted Value	
N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31.1800000	
	Std. Deviation	6.44514158	
Most Extreme Differences	Absolute	.177	
	Positive	.086	
	Negative	-.177	
Test Statistic		.177	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.077 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.070
		Upper Bound	.083

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikan Kolmogrov smirnov sebesar 0,77 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikannya lebih besar dari 0,05.

4.2.2.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value > 0,1 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 15 Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
Model		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	4.842	1.671		2.897	.006			
	TOTAL_X1	.637	.135	.658	4.729	.000	.156	6.425	
	TOTAL_X2	.302	.148	.250	2.045	.046	.156	6.425	

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

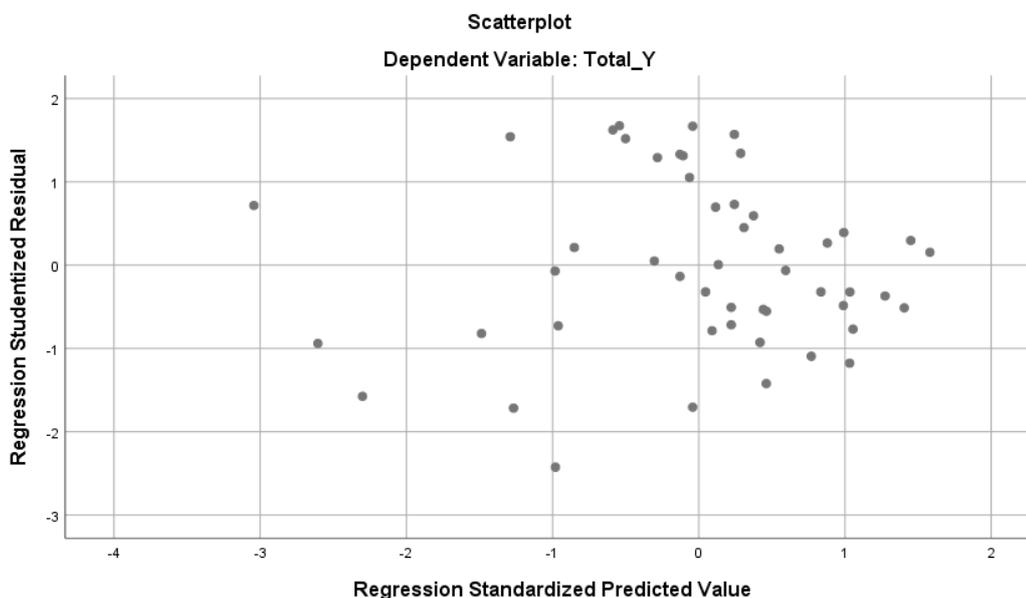
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan di atas dapat dilihat bahwa angka VIF lebih kecil dari 10 antara lain adalah Kepuasan Kerja $6,425 < 10$ dan Kepemimpinan $6,425 < 10$, serta nilai Tolerance Kepuasan Kerja $0,156 > 0,1$ dan Kepemimpinan $0,156 > 0,1$, sehingga terbebas dari multikolinieritas.

4.2.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamat ke pengamat lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4. 3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

4.2.2.5 Uji Kesesuaian (Test Gooness Of Fit)

4.2.2.5.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

Tabel 4. 16 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.842	1.671		2.897	.006		
	TOTAL_X1	.637	.135	.658	4.729	.000	.156	6.425
	TOTAL_X2	.302	.148	.250	2.045	.000	.156	6.425

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap kinerja (Y):

Ha diterima H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ t_{hitung} sebesar 4,729 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,012 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,729 > t_{tabel} 2,012$ dan signifikan $0,000 > 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

- 2) Pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y):

Ha diterima H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ t_{hitung} sebesar 2,045 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,012 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 2,045 > t_{tabel} 2,012$ dan signifikan $0,000 > 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.2.2.5.2 Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 18 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.926 ^a	.508	2.673	.508	142.391	2	47	.000	

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas maka diperoleh nilai *adjusted R-square* sebesar 0,508 (50,8%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 50,8%, sedangkan sisanya sebesar 49,2% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

4.2.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.3.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H1 yang berbunyi bahwa: “Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang H_a diterima H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig\ t < \alpha$ H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig\ t > \alpha$ t_{hitung} sebesar 4,729 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,012 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,729 > t_{tabel} 2,012$ dan signifikan $0,000 > 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika Kepuasan Kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan menurun, sebaliknya jika Kepuasan Kerja menurun maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari Kepuasan Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu Aspirasi pegawai yang belum optimal sehingga berpengaruh kepada kinerja pegawai Kantor Perwakilan Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara telah terjawab.

4.2.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_1 yang berbunyi bahwa: “Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi

Sumatera Utara”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Ha diterima H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$ Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$ t_{hitung} sebesar 2,045 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,012 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 2,045 > t_{tabel} 2,012$ dan signifikan $0,000 > 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika Kepemimpinan meningkat, maka kinerja pegawai akan naik, sebaliknya jika Kepemimpinan menurun maka kinerja pegawai akan menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu jiwa Kepemimpinan yang rendah akan berakibat pada menurunkan kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara telah terjawab.

4.2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H4 yang berbunyi bahwa: “Diduga Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara serempak (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan

Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara serempak (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} 142,391 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,10 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_4 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, serta menurunnya komitmen dapat menurunkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari beban kerja, Kepemimpinan, komitmen secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada identifikasi masalah point nomor 1, yaitu komunikasi antar pegawai yang kurang optimal sehingga Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan dapat menurunkan kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara telah terjawab.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Perwakilan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara dengan nilai Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik regresi sebesar 0,399 nilai signifikan 0,000 dan thitung sebesar 4,729.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Perwakilan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara dengan nilai regresi 0,395 nilai signifikan 0,000 dan thitung sebesar 2,578.
3. Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Perwakilan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan Fhitung sebesar 142,391. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Perwakilan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara adalah Kepuasan Kerja.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Kantor Perwakilan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara agar memberikan motivasi kepada pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara agar kepuasan kerja yang dihasilkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Disarankan kepada Kantor Perwakilan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara memeberikan pelatihan kepemimpinan kepada pegawai agar pegawai dapat memiliki jiwa kepemimpinan sehingga dapat memberikan kontribusi pada instansi dan meningkatkan kinerjanya.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki kekurangan dan keterbatasan diantaranya adalah :

1. Pengukuran variabel kepemimpinan yang masih terlalu umum dan masih banyak variabel lain untuk digunakan.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya.
3. Jurnal yang dicantumkan masih kurang banyak untuk melengkapi penelitian ini, sehingga dibutuhkan jurnal / referensi lebih akurat dan lebih banyak lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, A., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Adiyasa, N. I. W., Dan, & Windayanti, W. (2019). Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Desseler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1). <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/420>
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 1(1), 29–42.
- Ginangjar, R. A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. In *Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Gita, R., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. <https://media.neliti.com/media/publications/132743-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-transformasio.pdf>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Dewi. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>
- Ilman, A., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja

- Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16(2).
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, Vol. 7 No., 135–142.
- Jawahar, J. (2007). The Influence of Perceptions of Fairness on Performance Appraisal Reaction. *Journal of Labor Research*, 28, 735–754.
- Juliandi, J., & Irfan, I. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Citapustaka Media Perintis.
- Jufrizen, J & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J. (2018). Efek Moderasi Etika Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen. J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Lubis, L., Fajar Pasaribu, F., & Zulaspan, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasi: Konsep Dan Aplikasi*. Universitas Diponegoro.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Maharani, M., Hasrudy, H., Fajar, F., Kunci, K., Kerja, K., Kerja, D., & Pegawai, K. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- Marjaya, M., & Fajar 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>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA (Jurnal Ekonomi &*

- Ekonomi Syariah), 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>.
- Mujiatun, S. Jufrizen, J. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen Siti Mujiatun, Jufrizen, dan Pandapotan Ritonga Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *MIX: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 447–465.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, M. (2014). *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 425–439.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Pardamean, N. (2022). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 572–585. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.635>
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Edisi ke 6)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Rudianto. (2006). *Akuntansi Manajemen*. PT Grasindo.
- Scott, G. W. (1962). *Human Relation in Management. A Behavioral Science Approach*.
- Siagian, I. W. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN Rayon Medan Selatan Sumatera Utara* [Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara]. [http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/6379/SKRIPSI IMAN.pdf;jsessionid=71A01045AEF942B06D9DDF44EDBD8C7E?sequence=1](http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/6379/SKRIPSI%20IMAN.pdf;jsessionid=71A01045AEF942B06D9DDF44EDBD8C7E?sequence=1)
- Suhanta, B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. 5(2), 1396–1412.
- 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>

- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1 Ce). Prenada Media Group.
- Syaiful, B., & Yuni, N. C. (2017). The Effect of Career Development and Work Motivation on Employee Job Satisfaction BPJS Employment Branch Office Belawan. *Scientific Journal of Management & Business*, 18 (1).
- Wibisono, D. (2006). *Manajemen Kinerja: Konsep, Design dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Erlangga.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Yusuf, A., Adam, A., & Saragih, D. (2019). Effect Of Work Motivation On The Performance Of Procurement Service Unit Employees With A Balanced Approach Scorecard To The Perspective Of Growth And Learning In Maros Regency. *International Conference on Social Science 2019 (ICSS 2019)*, 253–258.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**Data Pribadi**

Nama : Muhammad Taufan Firdaus
NPM : 1805160230
Tempat & Tanggal Lahir : Medan, 22 November 1999
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Alamat : Jalan Gaperta Ujung Gang Mesjid Arrahman No. 23 Medan
No. Hp/WA : 0812 6472 0348
Email : taufanfirdaus132@gmail.com

Data Orang Tua

Nama Ayah : Alm. Syarifuddin
Nama Ibu : Drs. Nursyam
Alamat : Jalan Gaperta Ujung Gang Mesjid Arrahman No. 23 Medan
Agama : Islam
No. Hp : 0813 7729 6698

Pendidikan

SD Swasta Free Methodist 2 Medan	2006 – 2012
SMP Swasta Harapan 2 Medan	2012 – 2015
SMA Swasta Harapan 1 Medan	2015 – 2018

Pengalaman Organisasi

BPO Bidang Media Dan Komunikasi	2019 – 2020
Ketua Bidang Media Dan Komunikasi	2020 – 2021

Hormat Saya,

Muhammad Taufan Firdaus

KUISIONER PENELITIAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAHAN PAJAK DAN
RETRIBUSI DAERAH SUMATERA UTARA**

1. Petunjuk Pengisian

- 1) Berilah tanda (✓) pada salah satu pilihan yang tersedia sesuai dengan pendapat anda dan yang di alami sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variable.

Masing-masing jawaban memiliki makna sebagai berikut :

Kriteria	Keterangan (Skor)
SS	Sangat Setuju (5)
S	Setuju (4)
KS	Kurang Setuju (3)
TS	Tidak Setuju (2)
STS	Sangat Tidak Setuju (1)

- 2) Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan
- 3) Atas partisipasi, perhatiannya dan saya mengucapkan terima kasih.

2. Identitas Responden

No. Urut Responden :
 Nama :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Pendidikan Terakhir :
 Masa Kerja :
 Status Perkawinan :

I. Kepuasan Kerja (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Apakah anda senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya.					
2	Apakah anda senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan.					
3	Apakah anda senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja.					
4	Apakah anda senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya					
5	Apakah anda senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya					
6	Apakah anda senang dengan atasan yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik					
7	Apakah anda senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang					
8	Apakah anda senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini					

II. Kepemimpinan (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan.					
2	Pimpinan mempunyai hubungan yang baik pada pegawainya.					
3	Pimpinan ditempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya.					
4	Pimpinan ditempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.					
5	Pimpinan mampu memecahkan masalah dengan cara berdiskusi.					
6	Pimpinan bersikap tegas dalam mengambil keputusan.					
7	Pimpinan sering memberikan teguran dengan cara lisan maupun tulisan.					
8	Pimpinan membebaskan pegawai untuk berpendapat soal pekerjaan.					

III. Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Pegawai dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan.					
2	Pegawai mampu berkerjasama tim dalam projek					
3	Pegawai menjalin kerja sama yang baik seksama pegawai.					
4	Pegawai sudah memjalanin pekerjaan dengan tepat dan akurat.					
5	Pegawai memiliki jiwa kepedulian terhadap seksama pegawai.					
6	Pegawai menghabiskan waktu di dalam kantor.					
7	Pegawai datang ke kantor dengan tepat waktu.					
8	Pegawai mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					

Kepuasan Kerja

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL X1
1	1	1	3	3	1	4	3	3	19
2	1	5	5	4	5	1	1	3	25
3	1	1	5	1	1	1	3	5	18
4	1	5	3	1	1	2	1	5	19
5	4	4	3	4	3	4	1	4	27
6	5	2	5	5	2	5	5	5	34
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	4	3	4	4	4	4	4	31
9	4	4	4	4	4	4	3	3	30
10	5	5	5	5	1	5	5	5	36
11	1	4	5	1	1	1	1	1	15
12	5	1	5	1	5	5	5	5	32
13	5	5	5	5	2	5	5	3	35
14	5	5	5	5	5	4	5	4	38
15	5	5	5	5	1	5	5	5	36
16	5	1	5	5	4	4	4	1	29
17	4	5	1	5	5	1	5	5	31
18	5	1	5	5	5	4	5	4	34
19	3	5	5	2	5	1	4	5	30
20	1	1	1	1	1	1	1	1	8
21	2	5	1	4	5	5	5	5	32
22	4	4	5	5	5	5	1	3	32
23	4	4	4	4	4	3	4	3	30
24	2	3	3	2	3	3	3	2	21
25	4	4	2	2	3	3	3	4	25
26	4	4	4	4	5	5	3	4	33
27	4	1	3	1	5	5	5	4	28
28	3	5	5	5	1	1	5	5	30
29	1	1	1	1	4	1	1	1	11
30	4	4	4	4	3	4	4	4	31
31	5	5	5	5	4	4	1	3	32
32	4	4	4	4	3	4	4	3	30
33	5	5	5	5	5	4	1	5	35
34	5	5	5	4	4	4	3	4	34
35	1	5	5	4	5	5	5	5	35
36	5	1	5	3	4	4	4	4	30
37	1	4	4	3	4	4	4	4	28
38	3	4	4	4	4	3	3	3	28
39	1	5	5	5	4	4	4	4	32

40	4	4	4	4	4	4	4	1	29
41	5	1	4	5	1	5	1	5	27
42	5	5	5	4	4	3	3	5	34
43	4	4	3	4	3	4	4	4	30
44	4	5	5	5	1	5	4	4	33
45	1	1	3	2	1	1	3	1	13
46	4	1	4	4	4	1	4	4	26
47	5	5	5	5	5	5	5	3	38
48	1	1	1	1	2	1	1	4	12
49	1	1	5	3	2	2	4	4	22
50	5	5	4	2	4	4	1	1	26

Kepemimpinan

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL X2
1	3	2	1	1	2	4	3	3	19
2	4	4	1	4	4	4	4	4	29
3	5	1	1	1	5	1	4	4	22
4	5	5	1	1	3	1	4	4	24
5	1	1	4	4	4	4	4	4	26
6	5	4	5	2	4	4	4	4	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	2	5	5	5	4	4	4	4	33
9	4	3	4	3	4	3	4	4	29
10	5	5	5	5	5	5	4	4	38
11	3	3	1	2	2	1	2	3	17
12	4	1	5	1	5	1	4	1	22
13	3	5	5	5	4	4	4	4	34
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	3	5	5	5	5	5	4	1	33
16	4	4	4	1	4	4	4	4	29
17	5	1	4	5	1	5	3	5	29
18	1	5	5	1	5	5	3	1	26
19	5	5	4	5	3	4	3	3	32
20	1	1	1	1	1	1	1	1	8
21	5	5	2	5	1	4	4	4	30
22	5	5	4	4	4	4	4	3	33
23	4	4	4	3	4	3	3	4	29
24	4	1	3	4	3	3	3	1	22
25	4	3	4	3	2	2	3	3	24
26	4	5	4	4	4	4	4	4	33
27	3	2	4	3	3	4	4	5	28
28	4	4	3	4	5	4	5	5	34
29	1	1	1	1	1	1	1	5	12
30	5	5	5	5	4	4	4	4	36
31	4	4	4	3	4	4	4	4	31
32	4	4	4	4	4	4	4	3	31
33	5	5	5	5	5	5	5	1	36
34	4	4	3	4	4	4	4	4	31
35	5	5	1	5	5	4	5	1	31
36	3	1	5	3	5	3	5	4	29
37	4	4	1	4	4	3	4	3	27
38	4	4	3	4	4	4	3	3	29
39	1	5	1	5	5	5	5	5	32

40	4	4	4	4	4	4	3	3	30
41	5	1	5	1	4	5	4	5	30
42	3	5	5	5	5	4	4	1	32
43	2	4	4	3	4	4	4	4	29
44	4	4	4	5	5	5	4	1	32
45	2	2	1	1	2	2	2	2	14
46	1	4	4	1	4	4	4	4	26
47	5	4	5	5	5	5	4	5	38
48	1	4	1	1	1	1	4	1	14
49	3	3	1	1	4	3	4	3	22
50	4	4	4	4	4	2	4	1	27

Kinerja Pegawai

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

40	4	5	5	5	5	1	5	1	31
41	5	5	5	5	5	5	1	5	36
42	5	1	5	5	5	5	5	5	36
43	5	5	4	5	1	4	1	5	30
44	5	5	5	4	1	5	5	5	35
45	3	1	1	5	1	1	1	1	14
46	5	4	5	5	1	5	1	1	27
47	5	4	5	5	5	4	5	5	38
48	1	1	1	4	2	5	1	4	19
49	5	1	1	4	5	1	1	5	23
50	5	1	5	5	5	1	5	1	28

Kepuasan Kerja
Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.201	.370**	.553**	.284*	.579**	.292*	.200	.723**
	Sig. (2-tailed)		.161	.008	.000	.045	.000	.040	.163	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.201	1	.233	.445**	.214	.222	.081	.216	.554**
	Sig. (2-tailed)	.161		.104	.001	.136	.122	.578	.132	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.370**	.233	1	.435**	.067	.325*	.238	.190	.567**
	Sig. (2-tailed)	.008	.104		.002	.645	.021	.097	.187	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.553**	.445**	.435**	1	.198	.497**	.355*	.266	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002		.169	.000	.012	.062	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.284*	.214	.067	.198	1	.231	.169	.053	.466**
	Sig. (2-tailed)	.045	.136	.645	.169		.107	.242	.716	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.579**	.222	.325*	.497**	.231	1	.348*	.220	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.122	.021	.000	.107		.013	.124	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	.292*	.081	.238	.355*	.169	.348*	1	.371**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.040	.578	.097	.012	.242	.013		.008	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	.200	.216	.190	.266	.053	.220	.371**	1	.497**
	Sig. (2-tailed)	.163	.132	.187	.062	.716	.124	.008		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.723**	.554**	.567**	.771**	.466**	.706**	.580**	.497**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Kepemimpinan
Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.195	.228	.355*	.223	.212	.320*	.127	.535**
	Sig. (2-tailed)		.175	.112	.011	.119	.140	.024	.379	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.195	1	.200	.498**	.354*	.429**	.409**	-.080	.612**
	Sig. (2-tailed)	.175		.164	.000	.012	.002	.003	.581	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.228	.200	1	.362**	.472**	.527**	.308*	.045	.652**
	Sig. (2-tailed)	.112	.164		.010	.001	.000	.030	.755	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.355*	.498**	.362**	1	.317*	.595**	.394**	.035	.739**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.010		.025	.000	.005	.810	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.223	.354*	.472**	.317*	1	.463**	.679**	-.044	.667**
	Sig. (2-tailed)	.119	.012	.001	.025		.001	.000	.760	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	.212	.429**	.527**	.595**	.463**	1	.456**	.210	.787**
	Sig. (2-tailed)	.140	.002	.000	.000	.001		.001	.143	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	.320*	.409**	.308*	.394**	.679**	.456**	1	.128	.694**
	Sig. (2-tailed)	.024	.003	.030	.005	.000	.001		.374	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	.127	-.080	.045	.035	-.044	.210	.128	1	.284*
	Sig. (2-tailed)	.379	.581	.755	.810	.760	.143	.374		.046
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.535**	.612**	.652**	.739**	.667**	.787**	.694**	.284*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.046	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kinerja Pegawai

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.350*	.548**	.169	.352*	.423**	.201	.236	.732**
	Sig. (2-tailed)		.013	.000	.240	.012	.002	.161	.099	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.350*	1	.433**	-.022	.143	.181	.132	.233	.577**
	Sig. (2-tailed)	.013		.002	.878	.323	.210	.359	.103	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.548**	.433**	1	.064	.270	.268	.215	.121	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.657	.058	.060	.134	.401	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.169	-.022	.064	1	.097	.006	.106	.098	.272
	Sig. (2-tailed)	.240	.878	.657		.502	.969	.464	.498	.056
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.352*	.143	.270	.097	1	.070	.160	.296*	.547**
	Sig. (2-tailed)	.012	.323	.058	.502		.628	.268	.037	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.423**	.181	.268	.006	.070	1	.183	.301*	.565**
	Sig. (2-tailed)	.002	.210	.060	.969	.628		.204	.034	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.201	.132	.215	.106	.160	.183	1	.068	.495**
	Sig. (2-tailed)	.161	.359	.134	.464	.268	.204		.638	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.236	.233	.121	.098	.296*	.301*	.068	1	.532**
	Sig. (2-tailed)	.099	.103	.401	.498	.037	.034	.638		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.732**	.577**	.671**	.272	.547**	.565**	.495**	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.056	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	13	26.0	26.0	26.0
	TS	2	4.0	4.0	30.0
	KS	3	6.0	6.0	36.0
	S	16	32.0	32.0	68.0
	SS	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	14	28.0	28.0	28.0
	TS	1	2.0	2.0	30.0
	KS	1	2.0	2.0	32.0
	S	15	30.0	30.0	62.0
	SS	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	10.0	10.0	10.0
	TS	1	2.0	2.0	12.0
	KS	8	16.0	16.0	28.0
	S	12	24.0	24.0	52.0
	SS	24	48.0	48.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	16.0	16.0	16.0
	TS	5	10.0	10.0	26.0
	KS	4	8.0	8.0	34.0
	S	17	34.0	34.0	68.0
	SS	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	22.0	22.0	22.0
	TS	4	8.0	8.0	30.0
	KS	6	12.0	12.0	42.0
	S	16	32.0	32.0	74.0
	SS	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	22.0	22.0	22.0
	TS	2	4.0	4.0	26.0
	KS	5	10.0	10.0	36.0
	S	19	38.0	38.0	74.0
	SS	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	12	24.0	24.0	24.0
	KS	10	20.0	20.0	44.0
	S	15	30.0	30.0	74.0
	SS	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	14.0	14.0	14.0
	TS	1	2.0	2.0	16.0
	KS	10	20.0	20.0	36.0
	S	18	36.0	36.0	72.0
	SS	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	14.0	14.0	14.0
	TS	3	6.0	6.0	20.0
	KS	8	16.0	16.0	36.0
	S	19	38.0	38.0	74.0
	SS	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	9	18.0	18.0	18.0
	TS	3	6.0	6.0	24.0
	KS	4	8.0	8.0	32.0
	S	19	38.0	38.0	70.0
	SS	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	13	26.0	26.0	26.0
	TS	1	2.0	2.0	28.0
	KS	4	8.0	8.0	36.0
	S	19	38.0	38.0	74.0
	SS	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	13	26.0	26.0	26.0
	TS	2	4.0	4.0	30.0
	KS	7	14.0	14.0	44.0
	S	14	28.0	28.0	72.0
	SS	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	5	10.0	10.0	10.0
	TS	4	8.0	8.0	18.0
	KS	4	8.0	8.0	26.0
	S	24	48.0	48.0	74.0
	SS	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	7	14.0	14.0	14.0
	TS	3	6.0	6.0	20.0
	KS	6	12.0	12.0	32.0
	S	25	50.0	50.0	82.0
	SS	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.0	4.0	4.0
	TS	2	4.0	4.0	8.0
	KS	9	18.0	18.0	26.0
	S	32	64.0	64.0	90.0
	SS	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	22.0	22.0	22.0
	TS	1	2.0	2.0	24.0
	KS	10	20.0	20.0	44.0
	S	21	42.0	42.0	86.0
	SS	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	8.0	8.0	8.0
	TS	6	12.0	12.0	20.0
	KS	4	8.0	8.0	28.0
	S	3	6.0	6.0	34.0
	SS	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	12	24.0	24.0	24.0
	TS	4	8.0	8.0	32.0
	KS	1	2.0	2.0	34.0
	S	8	16.0	16.0	50.0
	SS	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	10	20.0	20.0	20.0
	TS	1	2.0	2.0	22.0
	KS	2	4.0	4.0	26.0
	S	4	8.0	8.0	34.0
	SS	33	66.0	66.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	6.0	6.0	6.0
	TS	1	2.0	2.0	8.0
	KS	1	2.0	2.0	10.0
	S	8	16.0	16.0	26.0
	SS	37	74.0	74.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	10	20.0	20.0	20.0
	TS	5	10.0	10.0	30.0
	KS	1	2.0	2.0	32.0
	S	6	12.0	12.0	44.0
	SS	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y6

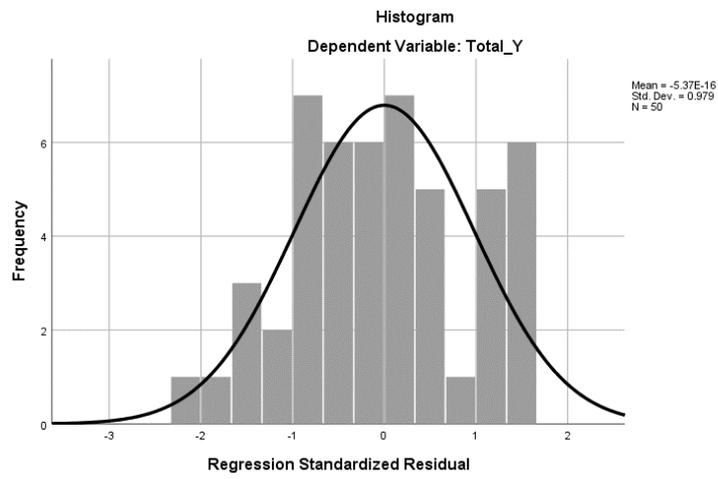
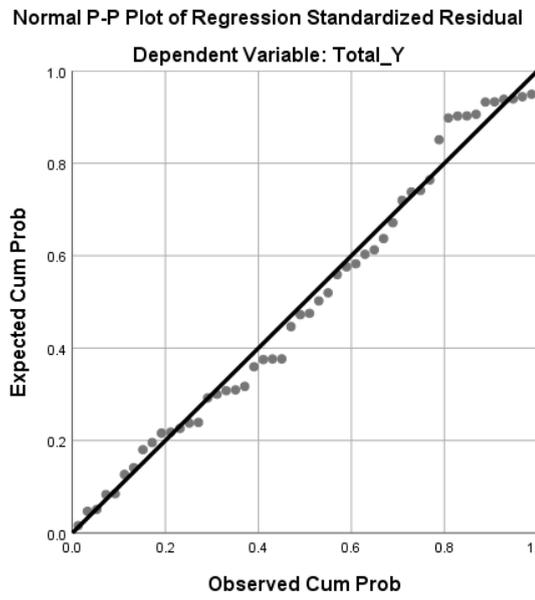
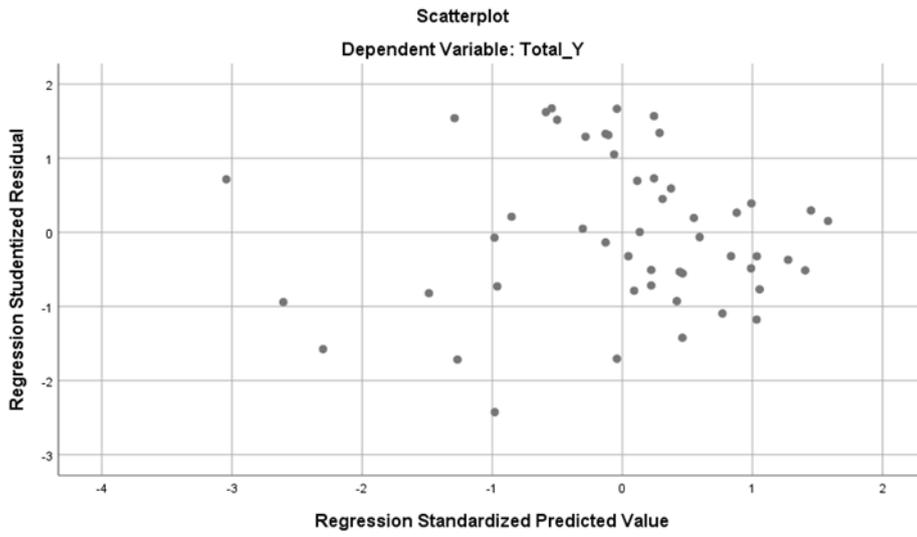
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	22.0	22.0	22.0
	TS	4	8.0	8.0	30.0
	KS	2	4.0	4.0	34.0
	S	7	14.0	14.0	48.0
	SS	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	14	28.0	28.0	28.0
	TS	2	4.0	4.0	32.0
	KS	1	2.0	2.0	34.0
	S	4	8.0	8.0	42.0
	SS	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	8	16.0	16.0	16.0
	TS	3	6.0	6.0	22.0
	KS	3	6.0	6.0	28.0
	S	5	10.0	10.0	38.0
	SS	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	





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

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

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2062/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/19/1/2022

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

Medan, 19/1/2022

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Taufan Firdaus
NPM : 1805160230
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

Identifikasi Masalah : Identifikasi masalah dari judul yg ingin saya kembangkan dalam skripsi saya yaitu tentang disiplin kerja dan motivasi kerja.
Karena berdasarkan tempat riset saya di kantor BPPRD SUMUT dan berdasarkan keterangan Kakak/Abang terdahulu yg melakukan riset dikantor tsb mengamati masih kurangnya disiplin kerja pegawai dengan seringnya tidak masuk tanpa alasan dan jam masuk kerja yg sering terlambat serta belum optimalnya pekerjaan yg dilakukan pegawai dan kurangnya motivasi kerja pada pegawai mengakibatkan kurang efektifnya dan kurang semangatnya pegawai dalam bekerja.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Pegawai
2. Pengaruh Terhadap Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Bpprd (Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah) Provsu

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

Hormat Saya
Pemohon


(Muhammad Taufan Firdaus)



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: 2062/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/19/1/2022

Nama Mahasiswa : Muhammad Taufan Firdaus
 NPM : 1805160230
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 19/1/2022
 Nama Dosen Pembimbing*) : Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si *30/1/2022*
 Judul Disetujui**) : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap
 Kemampuan Kinerja Pegawai

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


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

Medan, 3 Februari 2022

Dosen Pembimbing


(.....)

Keterangan:

*) Disetujui oleh Pimpinan Program Studi

**) Disetujui oleh Dosen Pembimbing

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

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 231 / TGS / II.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 : 04 Februari 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Muhammad Taufan Firdaus
N P M : 1805160230
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BPPRD SUMUT

Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, 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 Dahurasa tanggal : **04 Februari 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 03 Rajab 1443 H
 04 Februari 2022 M



Dekan

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

Tembusan :

1. Pertinggal



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

Nomor : 231 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
 Lampiran :
 Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 03 Rajab 1443 H
 04 Februari 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
BPPRDSU
Jln.Sisingamangaraja Km.5,5 Site Rejo II
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Muhammad Taufan Firdaus
Npm : 1805160230
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BPPRD SUMUT

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



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

Tembusan :

1. Peringgal



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH

Jl. Sisingamangaraja Km. 5,5 Telp. (061) 7865586 - 7867776

MEDAN

Medan, 10 Februari 2022

Nomor : 423-4 / 204 /BPPRDSU/2022
 Sifat : Biasa
 Lampiran :
 Perihal : Izin Riset

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di -

Medan

Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 231/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 04 Februari 2022 perihal Permohonan Riset, dengan ini diberitahukan bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

NO	NAMA	NPM	PROGRAM STUDI
1	Muhammad Taufan Firdaus	1805160230	Manajemen

dapat kami terima untuk melaksanakan Riset di kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara, dengan judul skripsi :

"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai BPPRDSU"

Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan selanjutnya.

An. KEPALA BADAN PENGELOLAAN
 PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH,



HERLIENE YUDHAH ALTIUS, S.STP, M.Si

NIP. 19780721 199612 2 001



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Muhammad Taufan Firdaus
NPM : 1805160230
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Disdik tentang Letak Belkals, Rusa, Panda & Burung.	01/03 ²²	
Bab 2	Disdik tentang Grand Ruy, Kumpul Kumpul dan KIPOTAS	15/03 ²²	
Bab 3	Alasan paper & paper	28/03 ²²	
Daftar Pustaka	Wahid dan Mendeloy	06/04 ²²	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	kuisioner dan indikator variabel	11/04 ²²	
Persetujuan Seminar Proposal	MC Seminar Proposal	18/04 ²²	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, April 2022
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si



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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jumat, 03 Juni 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Muhammad Taufan Firdaus
N . P . M . : 1805160230
Tempat / Tgl. Lahir : Medan, 22 November 19994
Alamat Rumah : Jl. Gaperta Ujung Gg mesjid Arrahman No 23
Judul Proposal : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Huruf ada yang besar dan ada yang kecil font 12 dan lebih rapi lagi.
Bab II	Indikator dari jurnal, Gambar Cukup 1 saja
Bab III	Indikator sesuai dengan Bab I.
Lainnya	Jurnal boleh Hanes 20 Jurnal Harus memiliki 2 Indikator Sesuai Jurnal / Judul
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jumat, 03 Juni 2022

TIM SEMINAR

Ketua

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

Pembimbing

Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. J. Frizen, SE., M.Si.

Pembanding

Muhammad Irfan Nasution, SE., MM.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
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 **Jumat, 03 Juni 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Taufan Firdaus
N .P.M. : 1805160230
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 22 November 1999
Alamat Rumah : Jl.Gaperta Ujung Gg mesjid Arrahman No 23
JudulProposal :Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Dr. Hasrudy Tanjung., S.E., M.Si*

Medan, Jumat, 03 Juni 2022

TIM SEMINAR

Ketua


Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

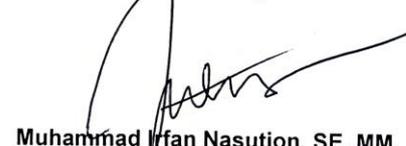
Pembimbing


Dr. Hasrudy Tanjung., S.E., M.Si

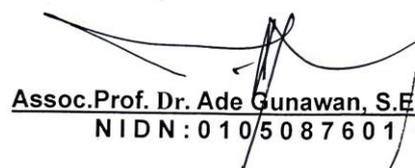
Sekretaris


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

Pembanding


Muhammad Yfan Nasution, SE.,MM.

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


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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila mendapat surat ini agar ditunjukkan nomor dan tanggalnya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [f/umsumedan](#) [i/umsumedan](#) [t/umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 2361/IL3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**
Medan, 13 Muharram 1444 H
11 Agustus 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
BPPRDSU
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Muhammad Taufan Firdaus**
N P M : **1805160230**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai BPPRD SUMUT**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :
1. Peninggal





**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAN
RETRIBUSI DAERAH**

Jl. Sisingamangaraja Km 5,5 Telp (061) 7865586 - 7867776
M E D A N

Medan, 18 Agustus 2022

Nomor : 423.4 / 1647 /BPPRDSU/2022
Sifat : Biasa
Lampiran :
Perihal : Menyelesaikan Riset

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

di -
Medan

Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 2361/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 11 Agustus 2022 perihal Permohonan Izin Menyelesaikan Riset, dengan ini diberitahukan bahwa mahasiswi tersebut dibawah ini:

NO	NAMA	NPM	PROGRAM STUDI
1	Muhammad Taufan Firdaus	1805160230	Manajemen

dapat kami terima untuk menyelesaikan Riset di kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara, dengan judul skripsi:

"Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Sumatera "

Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan selanjutnya.

An. KEPALA BADAN PENGELOLAAN
PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH,
SEKRETARIS



[Signature]
H. H. ANDA SUBRATA, M.Si
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19651222 199103 1 012